

## Preface.

*The new (old) government's manifesto and the convergence programme have given a new impulse to the transformation of the health care system in Hungary. The provision of health care to the population crucially rests upon the pillars of ambulatory and inpatient care. Thus the question of how much in funds is being made available by the government in order to keep the system up and running is of significant relevance. The principles and policies governing the allocation of those funds merit further investigation as well. This paper argues that the health care system should be regarded as a new factor in economic competitiveness. It is easy to see that the future functioning of the health care sector is contingent upon the path followed by public finances, which in turn are closely mirroring the key aspects of the new convergence programme. The study demonstrates with empirical methods that the health care and the social security systems, already crisis-ridden, are very likely to face even more serious problems if the budget deficits persist. The planned rationalisation measures in the health care sector may hamper efforts to reintegrate socially marginalised individuals and the long-term unemployed into the labour market. Due to the funding problems of the health care system the objective of maintaining and improving the optimal health status of the economically active population, allowing people to stay in good health while working, is also at risk. It is a straightforward conclusion then that the health care system, as a new competitive factor, is in need of investment and an overhaul in order to become more efficient and to be able to tackle the challenges lying ahead. It is reasonable to assume that the tasks facing the health care system will multiply in the years to come. This prospect calls not for a curtailment of but an increase in funding, as the health care system, being a new competitive factor, is creating value by maintaining and enhancing the health status of the population.*

### 1. Einleitung

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechter-forscherinnen und Gleichstellungspolitikerinnen Teilzeitarbeit als hoch ambivalente Strategie für Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kritisiert werden mangelnde Existenzsicherung, fehlendes Prestige und die geschlechterhierarchisierende vertikale und horizontale Arbeitsmarktsegregation (Jurczyk/ Kudera 1991; Kurz-Scherf 1993, 1995; Floßmann/Hauder 1998; Altendorfer 1999; Tálos 1999). In wohlfahrtsstaatlichen Arbeiten wird kritisch hervorgehoben, dass Ideologie und Praxis von Teilzeitarbeit, die als „Zuverdienst“ von Ehefrauen und Müttern zum männlichen Familieneinkommen konstruiert werden, das *male-breadwinner*-Modell (Sainsbury 1999) selbst dann noch stützen, wenn dieses angesichts hoher struktureller Erwerbslosigkeit und der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse bereits erodiert ist. Als frauenpolitisch intendiertes Instrument wird schließlich Teilzeitarbeit als verkürzte „Bedürfnisinterpretation“ (Fraser 1994) identifiziert: Die Arbeitszeitreduktion von Frauen wird als

Vereinbarung von Familie und Beruf, nicht aber von Familie und Karriere gedacht und realisiert.

Aus der Sicht von PolitikerInnen, Führungskräften und SozialwissenschaftlerInnen verlangen hochqualifizierte Funktionen und leitende Positionen, d.h. Arbeitsplätze, die mit Macht, Geld und gesellschaftlichem Ansehen ausgestattet sind, ungeteilten Einsatz, Anwesenheit und Loyalität. Leitbilder von Führung enthalten die Prämisse der „Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit“ im Sinne eines weit über die Normalarbeitszeit hinausgehenden zeitlichen Engagements (Burla et al. 1994; Kieser et al. 1995).

Demgegenüber gibt es aber empirische Evidenzen dafür, dass Leitungsfunktionen im Rahmen verkürzter Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Ein Beispiel sind öffentlich Bedienstete, die in Österreich zur Ausübung eines politischen Demgegenüber gibt es aber empirische Evidenzen dafür, dass Leitungsfunktionen im Rahmen verkürzter Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Ein Beispiel sind öffentlich Bedienstete, die in Österreich zur Ausübung eines politischen Man2007s (Nationalrat, Bundesrat, Landtag) ihre Arbeitszeit reduzieren und ihre berufliche Tätigkeit, selbst in leitenden Positionen, weiter ausüben. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen, die