

AK POLICY PAPER

AUF EINEN BLICK

Care-Berufe verändern sich durch demographische, technologische und wirtschaftliche Entwicklungen. Zuletzt erhöhen auch gesundheitspolitische Herausforderungen und die COVID-19 Maßnahmenpolitik den Druck auf das Sozial- und Gesundheitssystem. Dadurch befindet sich die bezahlte Care-Arbeit im berufsstrukturellen Wandel, d. h. es entstehen neue Bedingungen für und Anforderungen an diese Tätigkeiten, die in Österreich mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden.

CARE WORK 4.0: Die Transformation von bezahlter Sorgearbeit in Zeiten von Digitalisierung und Corona

- Bezahlte Sorgearbeit unterliegt einem berufsstrukturellen Wandel
- Typische Frauen- und Männerberufe weisen unterschiedliche Automatisierungspotenziale auf und sind durch das Lohnniveau bestimmt, was geschlechtsspezifische Ungleichheit verstetigt oder auch verstärken kann
- Chancen des Wandels für die Aufwertung von Care-Berufen und den Ausbau von nachhaltig finanzierten sozialen Infrastrukturen nutzen.

Die COVID-19 Pandemie führt uns vor Augen, dass die Ausübung von bestimmten (systemrelevanten) beruflichen Tätigkeiten unverzichtbar für das Funktionieren einer Gesellschaft ist. Dazu gehört die bezahlte Sorgearbeit in personenbezogenen Dienstleistungsbereichen, insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Erziehung (Schönherr and Zandonella, 2020). Gleichzeitig verdeutlicht die Pandemie, dass die Ausübung von Berufen ein wichtiger Baustein des Gesellschaftsgefüges ist, der zwischen Frau-

en und Männern ungleich verteilt ist und dass die Ungleichheit in Zeiten der Krisen weiter zunimmt (Mader et al., 2020). So konnten in den Phasen der Lockdowns jene Arbeitsmarktteilnehmer:innen der obersten Einkommensschichten ihren Arbeitsaufgaben weitgehend digital nachkommen, während die Vermeidung von gesundheitlichen Risiken für Personen der unteren Einkommensschichten – z. B. in der Pflege – nicht möglich war. Je höher das Einkommen, desto eher war Arbeit im Home-Office möglich (Pichler et al., 2020).

AutorInnen: Nina-Sophie Fritsch^{1,2}, Christian Berger^{1,3}, Katharina Mader^{1,3}

Neben der wachsenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und einzelnen →

¹ Wirtschaftsuniversität Wien, Österreich

² Universität Potsdam, Deutschland

³ Arbeiterkammer Wien

Auch in mehrheitlich von Frauen ausgeübten körpernahen Dienstleistungen oder in den Pflegeberufen ist ein rasanter Digitalisierungszuwachs durch Assistenz- und Dokumentations-technologien zu beobachten.

Berufsgruppen wird durch die COVID-19 Pandemie daher auch ein Prozess vorangetrieben, der rasante Digitalisierungsfortschritte mit sich bringt und fast alle Lebensbereiche (Familie, Beruf, Freizeit, Bildungssystem, Gesundheitswesen) umfasst. In Folge dieser Entwicklung verändert sich nicht nur die Art und Weise, wie wir miteinander kommunizieren, unsere sozialen Kontakte pflegen oder Produkte und Dienstleistungen erwerben und konsumieren, sondern auch wie wir Berufe ausüben. Zwar ist Digitalisierung als treibender Motor der gesellschaftlichen Transformation ein Trend, der meist in der Industrieproduktion thematisiert wird (Stichwort: Substituierung von Arbeitskräften durch Automatisierung), aber dennoch längst auch im Bereich der personenbezogenen Dienstleistung angekommen ist (Bergmann et al., 2020). Auch in den mehrheitlich von Frauen ausgeübten körpernahen Dienstleistungen oder in den Pflegeberufen ist ein rasanter Digitalisierungszuwachs durch Assistenz- und Dokumentationstechnologien zu beobachten (Fachinger and Mähs, 2019). Bisher fokussiert der Großteil der Literatur zu den

„ Die Chancen der Digitalisierung sind enorm, umso wichtiger ist es, sie aktiv und im Sinne von allen Menschen zu gestalten.

Folgen der Digitalisierung allerdings eher auf den allgemeinen Verlust von Arbeitsplätzen (Frey and Osborne, 2017), die Polarisierung von Löhnen (Autor, 2015) oder eine gestiegene Nachfrage von gut bezahlten Arbeitnehmer:innen mit digitalen Fähigkeiten (Hanushek et al., 2015). Ein Fokus auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten wird bisher noch zu selten explizit untersucht (Prognosen für Deutschland vgl. Dengler and Mattes, 2016). In dem vorliegenden Papier stellen wir diese daher ins Zentrum, indem wir die Folgen der Transformation von Care-Berufen besprechen, Problembereiche für erwerbstätige Frauen und Männer aufzeigen und daraus Handlungsfelder und Gestaltungsoptionen ableiten.

Die Chancen der Digitalisierung sind enorm: Sie erleichtert Amtswege, ermöglicht neue Formen der politischen Partizipation und →

Versteckte Technologien?

Auf der Suche nach den (versteckten) Dienstleistungs-4.0-Pionierinnen

Mittels konkreter Fallbeispiele – aus der mobilen Pflege und dem Einzelhandel – untersuchte Nadja Bergmann und ihr Team bei L&R Sozialforschung welche „versteckten“ Technologien und technologischen Kompetenzen in ausgewählten Bereichen der Dienstleistungsbranche von – überwiegend weiblichen – Beschäftigten angewendet

werden. Damit sollen oft „übersehene“ Arbeitsanteile der Beschäftigten sichtbar gemacht werden. Durch den interdisziplinären Ansatz entsteht ein umfassendes Bild gegenderer technologischer Arbeit. Mit den Projektergebnissen soll zu einer Aufwertung von weiblich konnotierter Erwerbsarbeit beigetragen werden.

<https://tinyurl.com/VersteckteTechnologien>

Das Projekt „Versteckte Technologien“ wurde mit Unterstützung des Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der AK Wien ermöglicht.



eine Neuorganisation der Erwerbsarbeitswelt. Umso wichtiger ist es, sie aktiv und im Sinne von allen Menschen zu gestalten, zugänglich und nutzbar zu machen.

Historischer Hintergrund

Mit dem Übergang zur modernen Politischen Ökonomie, zur Industrialisierung und der Auflösung der traditionellen Versorgungswirtschaft entsteht eine Zuweisung von Männern und Frauen in zwei gesellschaftliche Sphären. Diese Neuordnung ist bis heute die Grundlage für eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, auf Basis derer Zuständigkeitsbereiche in ein hierarchisches Verhältnis gesetzt werden (Aulenbacher et al., 2010). Während Männer der öffentlichen Sphäre der Politik und vor allem der produktiven Lohnarbeit (außerhalb des Haushalts) zugeteilt werden, sind Frauen in der privaten Sphäre für die Reproduktionsarbeit, den Haushalt, Erziehung und Moral zuständig. Durch diese Spaltung wird außerhäusliche Arbeit zur marktvermittelten, vertraglich organisierten Erwerbsarbeit, deren Wert von Angebots- und Nachfragerationalitäten und ungleicher Verhandlungsmacht be-



In den vergangenen Dekaden beobachten wir unterschiedliche gesellschaftliche Dynamiken, die Ungleichheiten zwischen Berufsgruppen und den Geschlechtern weiter forcieren.

stimmt wird und Vorrang gegenüber anderen Ökonomien und Sphären erhält (Berger, 2021). Später wird diese geschlechterspezifische Trennung in dem Modell der bürgerlichen Kleinfamilie aufrechterhalten, in dem der männliche Haushaltsvorstand Vollzeit erwerbstätig ist und die (Ehe-)Frau in der Regel nicht oder nur in geringem Ausmaß (in bestimmten Berufen) zuarbeitet. Zu diesen Berufen gehören meist soziale, erzieherische, pflegerische oder haushälterische Tätigkeiten.

In den vergangenen Dekaden beobachten wir unterschiedliche gesellschaftliche Dynamiken (Verwiebe et al., 2013), die Ungleichheiten zwischen Berufsgruppen und den Geschlechtern weiter forcieren: der demographische Wandel (Allmendinger and Ebner, 2006), eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (wie etwa die Verbreitung atypischer Arbeitsver- →

Während Männer der öffentlichen Sphäre der Politik und vor allem der produktiven Lohnarbeit zugeteilt werden, sind Frauen in der privaten Sphäre für die Reproduktionsarbeit, den Haushalt, Erziehung und Moral zuständig.

In aller Kürze

Keine erheblichen Effizienzsteigerungen

In den von Frauen dominierten *stagnierenden Sektoren* der bezahlten Care-Arbeit sind (trotz neuer Technologien zur Dokumentation und Koordination) keine erheblichen Effizienzsteigerungen oder gar zusätzliche Produktivitätsgewinne durch Digitalisierung und Automatisierung zu erwarten.

Reproduktive, affektive Arbeit sowie Arbeit mit und

am Menschen lässt sich nur bedingt rationalisieren. Das heißt, dass die *arbeitsintensiven* Tätigkeiten auch *kostenintensiv* bleiben oder – in Relation zu produktiven Tätigkeiten – kostenintensiver werden, aber gleichzeitig z. B. aufgrund demographischer Alterung gesellschaftlich unverzichtbar sind.

In den von Männern dominierten *progressiven Sekto-*

ren wirkt die Automatisierung durch Digitalisierung mittel- bis langfristig *arbeitsverkürzend*. In *arbeitsersetzende* Technologien zu investieren, um Teile der Wertschöpfung zu automatisieren, lohnt sich für Unternehmen nur dort, wo sie dadurch eine Chance auf Marktführerschaft erringen können (Eder and Schöggli, 2020).

hältnisse oder die zunehmende Entgrenzung von Arbeitszeit) bei gleichzeitig gestiegener Frauenerwerbstätigkeit (Verwiebe and Fritsch, 2011; Teitzer et al., 2014) sowie der ungleiche Zugang zu Internet und nicht hinreichend inklusive Nutzungsbedingungen digitaler Technologien (Berger et al., 2021). Vor allem durch die technologischen Fortschritte können immer mehr Berufe oder berufliche Tätigkeiten ersetzt, automatisiert oder durch digitale Innovationen unterstützt werden – wobei dies nicht für jedes Berufsfeld im gleichen Ausmaß gilt. Und es gilt auch nicht für alle Beschäftigten im gleichen Ausmaß, da der zunehmende Einsatz von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien in Österreich auf einen stark geschlechterspezifisch segregierten Arbeitsmarkt trifft (Fritsch, 2014; Leitner, 2001; Fritsch et al., 2019).

Konzeptionelle Einordnung: Auseinanderdriftende Produktivitäten

Die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt wird durch den Einsatz digitaler Technologien weiter verstetigt bzw. verstärkt. Zu beobachten ist eine zunehmende Polarisierung zwischen der Industrieproduktion und dem IKT-Sektor auf der einen Seite und dem Care-Sektor auf der anderen, da diese Polarisierung einer Tendenz der „auseinanderdriftenden Produktivitäten“ unterliegt. Während technologisierungs- und rationalisierungsaffine Berufe Einsparungspotenziale mit sich bringen, bleibt der Care-Sektor kostenintensiv (Donath, 2000; Baumol, 2012). Strukturell existiert also eine Spannung zwischen digitalisierbaren, automatisierbaren und hochproduktiven Wirtschaftszweigen (z. B. Produktion) und arbeitsintensiven, körperlichen, aber im Verhältnis weniger produktiven Wirtschaftszweigen (z. B. Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, körpernahe und persönliche Dienstleistungen). Während Erstere eher männlich dominiert sind, arbeiten in Letzteren deutlich mehr Frauen. Die zukünftige Beschäftigungs- und Kostenstruktur wird sich demnach insgesamt in Richtung stagnierender,

Strukturell existiert eine Spannung zwischen digitalisierbaren, automatisierbaren und hochproduktiven Wirtschaftszweigen und arbeitsintensiven, körperlichen, aber im Verhältnis weniger produktiven Wirtschaftszweigen.

„ Bei den typischen „Frauenberufen“ im Care-Bereich zeigt sich nur ein geringes bis moderates Automatisierungspotenzial.

arbeitsintensiver Sektoren verschieben, womit sich bisher ungelöste Fragen nach der Organisation von Care-Arbeit sowie fiskal- wie auch geldpolitische Fragen stellen (Madörin, 2018).

Empirische Einordnung: Automatisierungswahrscheinlichkeiten der Berufe

Um die geschlechtsspezifischen Automatisierungswahrscheinlichkeiten zu untersuchen (abgeleitet von Nagl et al., 2017), wurde zur Berechnungsgrundlage das ISCO Berufsklassifikationssystem mit ihren jeweiligen Beschäftigungszahlen von 2010/2011 bis 2018/2019 (aus dem Mikrozensus der Statistik Austria) verknüpft (Berechnungen basieren auf Mader et al., 2021). Automatisierungswahrscheinlichkeiten drücken aus, wie wahrscheinlich es ist, dass in naher Zukunft programmierbare Maschinen bestimmte Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten am österreichischen Arbeitsmarkt ersetzen. Für dieses Vorhaben wurden die (weiblichen bzw. männlichen) Anteilswerte innerhalb der Berufsgruppen berechnet und im Anschluss klassifiziert (siehe Fritsch, 2018).

Bei den typischen „Frauenberufen“ im Care-Bereich (siehe [Tabelle 1](#)) zeigt sich ein geringes bis moderates Automatisierungspotenzial, z. B. bei akademischen Gesundheitsberufen, bei Lehrkräften oder Assistenzberufen im Gesundheitswesen. Deutlich höhere Automatisierungswahrscheinlichkeiten finden wir bei Berufen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, beim Reinigungspersonal und bei Hilfskräften. Hier wird zudem deutlich, dass Automatisierungspotenziale auch durch das Lohnniveau bestimmt sind: während akademische Gesundheitsberufe zu den Hochlohnberufen zählen und eine geringe Automatisierungswahrscheinlichkeit aufweisen, gelten jene Berufe mit hohem →

Tabelle 1: Ausgewählte Berufe, Berufstypen und Automatisierungswahrscheinlichkeiten (AW) in %

Berufsgruppenbezeichnung	Berufstyp 2019	Berufstyp 2011	AW in %
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	Frauenberuf	gemischter Beruf	29
Lehrkräfte	Frauenberuf	Frauenberuf	32
Juristinnen und Juristen, Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler und Kulturberufe	gemischter Beruf	gemischter Beruf	34
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	gemischter Beruf	Frauenberuf	49
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte	gemischter Beruf	gemischter Beruf	48
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	Frauenberuf	Frauenberuf	57
Bürokräfte mit Kundenkontakt	Frauenberuf	gemischter Beruf	55
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	gemischter Beruf	gemischter Beruf	58
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	gemischter Beruf	gemischter Beruf	60
Verkaufskräfte	Frauenberuf	Frauenberuf	62
Betreuungsberufe	Frauenberuf	Frauenberuf	57
Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe	-	Männerberuf	63
Metallarbeiterinnen und Metallarbeiter, Mechanikerinnen und Mechaniker und verwandte Berufe	Männerberuf	Männerberuf	61
Bedienerinnen und Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	Männerberuf	gemischter Beruf	63
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	Frauenberuf	Frauenberuf	66

Quelle: Mader et al. (2021)

Tabelle 2: Löhne, Beschäftigung und Automatisierungswahrscheinlichkeiten (Auswahl)

Berufsgruppenbezeichnung	Bruttostundenverdienst (arith. Mittel) 2010	Bruttostundenverdienst (arith. Mittel) 2018	jährliche Wachstumsrate 2010/2018 (arith. Mittel)	Erwerbstätige 2011 (in 1.000)	Erwerbstätige 2019 (in 1.000)	jährliche Wachstumsrate 2010/2019 Erwerbstätige
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	24,15	29,34	0,025	70,54	185,83	0,129
Frauen	21,31	26,58	0,028	42,99	137,00	0,156
Männer	28,75	34,82	0,024	27,54	48,83	0,074
Lehrkräfte	20,99	22,88	0,011	191,42	220,28	0,018
Frauen	17,49	20,05	0,017	138,71	158,38	0,017
Männer	24,82	26,35	0,008	52,71	61,90	0,02
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	14,88	17,77	0,022	145,34	73,50	-0,082
Frauen	15,17	17,83	0,02	114,78	49,09	-0,101
Männer	13,92	17,60	0,03	30,55	24,41	-0,028
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte	14,88	16,30	0,011	64,21	91,84	0,046
Frauen	13,28	15,87	0,023	36,51	54,03	0,05
Männer	16,98	16,96	0	27,70	37,81	0,04
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	9,56	11,53	0,024	246,16	257,17	0,005
Frauen	8,97	11,09	0,027	153,82	147,50	-0,005
Männer	10,25	11,99	0,02	92,33	109,67	0,022
Betreuungsberufe	11,38	13,76	0,024	101,93	142,00	0,042
Frauen	12,37	14,51	0,02	13,27	15,57	0,02
Männer	12,37	14,51	0,02	13,27	15,57	0,02
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	8,79	10,09	0,017	155,28	158,85	0,003
Frauen	8,53	10,01	0,02	144,16	142,40	-0,002
Männer	9,91	10,56	0,008	11,12	16,45	0,05

Quelle: Mader et al. (2021)



Einige Berufsgruppen, insbesondere im Industriebereich sind mit höheren Automatisierungsrisiken konfrontiert, bei anderen, insbesondere im Care-Bereich mit niedrigen. In diesem Prozess verändern sich Preis- und Lohnrelationen, was verteilungs- und machtpolitische Konsequenzen hat.

Automatisierungspotenzial oft als Niedriglohnberufe (z. B. Reinigungskräfte und Hilfsarbeiter:innen).

Tabelle 2 zeigt zudem einen Anstieg der Beschäftigungsentwicklung bei jenen besser entlohnten „Frauenberufen“, die geringe Automatisierungswahrscheinlichkeiten aufweisen (siehe Tabelle 1); es handelt sich gleichzeitig um jene Berufe mit den höchsten Lohnzuwächsen zwischen 2010 und 2018 (insb. die akademischen Gesundheitsberufe). Trotz dieser Lohnzuwächse bleibt aber auch in diesen Berufen der Gender Pay Gap deutlich erkennbar. Ein anderes Beispiel für einen typischen Frauenberuf mit vergleichsweise hohen Lohnzuwächsen ist jener des Betreuungsberufs. Hier besteht allerdings schon eine mittlere Automatisierungswahrscheinlichkeit und das Beschäftigungswachstum ist ebenfalls moderat. Bei den gemischten Berufen verzeichnen Tätigkeiten im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen vergleichsweise hohe Lohnzuwächse, während es sich ebenfalls um eine mittlere Automatisierungswahrscheinlichkeit handelt und um einen verschwindend geringen Beschäftigungszuwachs (Mader et al., 2021).

Fazit

Österreich befindet sich in einem berufsstrukturellen Wandel, der in den vergangenen Jahren vor allem durch rasante Digitalisierungs- und Technologisierungsfortschritte geprägt ist und durch die COVID-19 Pandemie weiter vorangetrieben wird (Stichwort: Home-Office). Diese Dynamiken treffen auf eine geschlechtsspezifische ungleiche Arbeitsmarktstruktur und führen damit zu unterschiedlichen Risiken für erwerbstätige Frauen und Männern. Im Ergebnis sind einige Berufsgruppen (z. B. männlich dominierte Professionen in der Industrie) mit höheren Automatisierungsrisiken konfrontiert, bei anderen ist eine Automatisierung – dazu zählen insbesondere von Frauen ausgeführte Care-Berufe – wenig wahrscheinlich. In diesem Prozess verändern sich Preis- und Lohnrelationen, was verteilungs- und machtpolitische Konsequenzen nach sich zieht. Aus diesem Grund stellt sich die grundlegende Frage nach einer angemessenen Finanzierung von arbeitsintensiven Tätigkeiten, die auch zukünftig teuer bleiben und nicht zuletzt auch aufgrund von demographischen Veränderungen notwendiger denn je werden. □

EMPFEHLUNGEN

Durch den Wandel der bezahlten Care-Berufe sollten die entstehenden Innovationspotenziale als Gestaltungsfeld der Zukunft genutzt werden. Wir schließen mit den folgenden Empfehlungen:

- Bezahlte Care Arbeit muss von Seiten der Politikvertreter:innen sowie der Sozialpartner:innen eine strukturelle Aufwertung erfahren. Dazu sind kollektivvertraglich gestützte höhere Entlohnungen ebenso
- notwendig, wie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (inkl. günstigerer Personal- und Betreuungsschlüssel) oder die lebensphasengerechte Erweiterung der Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten.
- Verknüpfung von aktiver Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik: Vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung muss eine nachhaltige Beschäftigungspolitik an den



Schnittstellen von Bildung und Gesundheit neu gedacht werden. Dazu braucht es Reformen der Berufsausbildungssysteme für Care-Professionen, attraktivere und institutionell gut abgesicherte Berufswege, sowie Weiterbildungsmöglichkeiten für das Erlernen digitaler Skills.

- Eine gerechte und zukunftsgerichtete Sozial- und Arbeitsmarktpolitik muss die Ausfinanzierung des Pflegebedarfs zum Ziel haben, um einerseits den Pflegenotstand zu überwinden und

andererseits Pflegeberufe (für Frauen und Männer) zu attraktiveren. Nach Berechnung der AK (Feigl et al., 2021, S. 64) würde die notwendige Pflegereform Kosten in der Größenordnung von 1,75 Mrd. Euro verursachen. De Henau and Himmelweit (2020) zeigen, dass Investitionen in die Pflege einen größeren Beschäftigungseffekt erzielen würden als z. B. Investitionen in das Baugewerbe. Zudem sind außerdem hier die steuerlichen Erträge höher, was wiederum höhere Mittel für den Ausbau bei gleichen Nettokosten ermöglichen würde.

Weiterführende Literatur und Links

- Allmendinger, J., & Ebner, C. (2006). Arbeitsmarkt und demographischer Wandel. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50(4), 227-239.
- Aulenbacher, B., Meuser, M., & Riegraf, B. (2010). *Soziologische Geschlechterforschung: eine Einführung*. Wiesbaden: VS.
- Autor, D. (2015). Why are there still so many jobs? *The Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30.
- Baumol, W. (2012). *The Cost Disease*. New Haven: Yale University Press.
- Berger, C. (2021). Haushalt. Leipzig: <https://gender-glossar.de>.
- Berger, C., Lechner, E., & Moder, C. (2021). *Digitale Inklusion*. Wien: AK Policy Paper.
- Bergmann, N., Haselsteiner, E., & Pretterhofer, N. (2020). Im Verborgenen: digitale Kompetenzen bei systemrelevanten Berufsfeldern. Wien: A&W Blog.
- De Henau, J., & Himmelweit, S. (2020). Stimulating OECD economies post-COVID by investing in care. UK-IKD Working Paper: Th Open University.
- Dengler, K., & Mattes, B. (2016). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotentiale nach Geschlecht. Nürnberg: IAB.
- Donath, S. (2000). The Other Economy – A suggestion for a Distinctively Feminist Economics. *Feminist Economics*, 6 (1), 115-125.
- Eder, J., & Schöggel, A. (2020). *Industriepolitik 4.0: Auswirkungen auf Umwelt und Geschlechtergerechtigkeit*. Wien: AK Policy Paper.
- Fachinger, U., & Mähs, M. (2019). Digitalisierung und Pflege. In J. Klauber, M. Geraedts, J. Friedrich, & J. Wasem (Eds.), *Krankenhaus-Report 2019* (pp. 115-128). Berlin: Springer.
- Feigl, G., Marterbauer, M., Schultheiß, J., Schweitzer, T., et al. (2021). Budget 2022: Unausgewogene Steuerreform, erkennbarer Klimaschwerpunkt, Mittel für Armutsbekämpfung, Pflege und Bildung fehlen (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Band 229). Wien: AK Wien.
- Frey, & Osborne. (2017). *The future of employment: How susceptible are jobs to computersiation?* Oxford: Oxford Martin Programme on Technology and Employment.
- Fritsch, N.-S. (2014). Warum Wissenschaftlerinnen die Universität verlassen. *SWS-Rundschau*, 54(2), 159-180.
- Fritsch, N.-S. (2018). Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich. *SWS-Rundschau*, 58(3), 307-327.

- Fritsch, N.-S., Verwiebe, R., & Liedl, B. (2019). Declining Gender Differences in Low-Wage Employment in Germany, Austria and Switzerland. *Comparative Sociology*, 18(4), 449-488.
- Hanushek, E., Schwerdt, G., Wiederhold, S., & Woessmann, L. (2015). Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC. *European Economic Review*, 73(2015), 103-130.
- Leitner, A. (2001). *Frauenberufe - Männerberufe: zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation*. Wien: IHS.
- Mader, K., Derndorfer, J., Disslbacher, F., Lechinger, V., & Six, E. (2020). *Genderspezifische Effekte von COVID-19*. Vienna: WU.
- Mader, K., Zilian, L., & Zilian, S. (2021). *Digitalization and gender (in)equality: a qualitative comparative analysis of Austrian industries*. Vienna: Working Paper.
- Madörin, M. (2018). Die Care-Arbeit geht uns nicht aus - wer zahlt dafür? In BEIGEWUM (Ed.), *Umkämpfte Technologien: Arbeiten im digitalen Wandel* (pp. 190-202). Hamburg: VSA Verlag.
- Nagl, W., Titlbach, G., & Valkova, K. (2017). *Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0*. Studie im Auftrag des Sozialministeriums. Wien: IHS.
- Pichler, P., Schmidt-Dengler, P., & Zulehner, C. (2020). *Von Kurzarbeit und Kündigungen sind sozial schwächere Personen am meisten betroffen: Die Arbeitssituation der Österreicher*innen seit der Corona-Krise*. Wien: Universität Wien.
- Schönherr, D., & Zandonella, M. (2020). *Arbeitsbedingungen und Berufspresige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich*. Wien: AK.
- Teitzer, R., Fritsch, N.-S., & Verwiebe, R. (2014). *Arbeitsmarktflexibilisierung und Niedriglohnbeschäftigung: Deutschland und Österreich im Vergleich*. WSI-Mitteilungen, 67(4), 257-266.
- Verwiebe, R., & Fritsch, N.-S. (2011). *Working Poor in Österreich. Verliert das Normalarbeitsverhältnis seinen armutsvermeidenden Charakter?* In R. Verwiebe (Ed.), *Armut in Österreich*. Wien: Braumüller.
- Verwiebe, R., Troger, T., Wiesböck, L., Teitzer, R., & Fritsch, N.-S. (2013). *GINI Country Report: Growing Inequalities and their Impacts in Austria*. Amsterdam: ALIAS.

IMPRESSUM:

Herausgeberin und Medieninhaberin Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz Eugen Straße 20-22 · **Redaktion** Büro für Digitale Agenden · **Kontakt** arbeit.digital@akwien.at · **Verlags- und Herstellungsort** Wien · **DVR** 0063673 AKWien · **Grafik** Jakob Fielhauer · **Verlags- und Herstellungsort** Wien · **Offenlegung gem § 25 des Mediengesetzes** siehe wien.arbeiterkammer.at/offenlegung · **Blattlinie:** Die Meinungen der AutorInnen