



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Frauen in Greedy Jobs – Eine systematische Literaturanalyse zu Auswirkungen auf
Wohlbefinden und Karriereverläufe

verfasst von | submitted by

Amina Čamdžić B.A.

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2026

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 914

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student record
sheet:

Masterstudium Internationale Betriebswirtschaft

Betreut von | Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina Auer-Zotlöterer

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen Hilfsmittel als die angegebenen benützt habe. Die Stellen, die anderen Werken wörtlich oder sinngemäß entnommen sind, habe ich unter Angabe der Quelle und Einhaltung der Regeln wissenschaftlichen Zitierens kenntlich gemacht. Diese Versicherung umfasst auch in der Arbeit verwendete bildliche Darstellungen, Tabellen, Skizzen und Zeichnungen. Für die Erstellung der Arbeit habe ich das generative KI-Tool Google Gemini als Arbeitserleichterung für die beigefügte Übersicht der inkludierten Studien verwendet. Diese umfasst eine übersichtliche Darstellung der bibliografischen Metadaten, eine gekürzte Zusammenfassung ihrer Inhalte sowie eine Vereinheitlichung der angewandten Termini.

Wien, im Februar 2026

Amina Čamdžić

Kurzfassung

„Greedy jobs“ können als fordernde berufliche Tätigkeiten definiert werden, die durch eine hohe zeitliche Verfügbarkeit, geringe Planbarkeit und eine disproportionale Entlohnungsstruktur, zugunsten eines hohen Arbeitsstundenausmaßes, gekennzeichnet sind. Die ständige Verfügbarkeit geht daher mit einer prestigeträchtigen Tätigkeit und einem hohen Verdienst einher. Insbesondere Frauen erleben diese beruflichen Anforderungen in einem Spannungsverhältnis zu nach wie vor geschlechtsspezifisch verteilten Sorgeverpflichtungen, welche ihnen typischerweise zu Lasten fallen. Ziel dieser Masterarbeit ist es, den aktuellen Forschungsstand zu Frauen in Greedy Jobs strukturiert aufzuarbeiten und zentrale Erkenntnisse zu ihren Charakteristika, Kontexten sowie Auswirkungen auf das Wohlbefinden sowie Lebensentscheidungen abzuleiten.

Auf dieser Basis leitet die Arbeit vier Forschungsfragen ab, welche untersuchen, wie sich Greedy Jobs charakterisieren lassen, in welchen Branchen und Forschungskontexten sie vorkommen und welche Auswirkungen sie auf Lebensentscheidungen sowie das Wohlbefinden von Frauen haben. Einerseits sollen die daraus gewonnenen Erkenntnisse Unternehmen im Employer Branding und Diversitätsmanagement unterstützen, speziell bei der Entwicklung gendergerechter Arbeitsmodelle zur Mitarbeitendenbindung. Andererseits bieten sie dem Marketing wertvolle Einblicke zum Consumer Wellbeing, um hochqualifizierte, stark belastete Frauen als spezifisches Konsumentensegment für entlastende Dienstleistungen gezielt anzusprechen. Methodisch basiert die Arbeit auf einer systematischen Literaturanalyse nach den PRISMA-2020-Leitlinien. Über interdisziplinäre Datenbanken und Schneeballsuche wurden 77 Studien identifiziert und mittels narrativer Synthese ausgewertet.

Die Analyse zeigt, dass Greedy Jobs vor allem in hochqualifizierten White-Collar-Berufen auftreten und durch kulturelle Normen wie die Ideal-Worker-Norm sowie eine Sanktionierung von Flexibilität geprägt sind. Für Frauen ergeben sich daraus spezifische berufliche, ökonomische und gesundheitliche Konsequenzen, darunter Karriereabbrüche, Work-Life-Konflikte sowie erhöhte psychische sowie physische Belastungen. Das Ausmaß dieser Effekte wird maßgeblich durch organisationale Strukturen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen beeinflusst. Da der Großteil der inkludierten Publikationen aus der Soziologie und Geschlechterforschung stammt, leistet die Arbeit einen Beitrag zur interdisziplinären Kategorisierung und deckt zentrale wirtschaftswissenschaftliche Forschungslücken und praktische Implikationen auf.

Abstract

“Greedy jobs” can be defined as demanding professional activities characterized by high availability, low predictability, and a disproportionate compensation structure in favor of long working hours. Constant availability thus goes along with prestigious work and high income. Women in particular experience these professional demands in tension with care responsibilities that remain gender-specific and typically come at their expense. The aim of this master's thesis is to systematically review the current state of research on women in greedy jobs and to synthesize key findings on their characteristics, contexts, and effects on well-being and life decisions.

Building on this, the study poses four research questions that investigate how greedy jobs can be characterized, in which industries and research contexts they occur, and what impact they have on women's life choices and well-being. Ultimately, the findings should assist companies in employer branding and diversity management, particularly in developing inclusive work models to retain employees. Furthermore, they offer marketing valuable insights into consumer wellbeing, enabling companies to specifically target highly qualified, heavily stressed women as a specific consumer segment for stress-relieving services. Methodologically, the study is based on a systematic literature analysis according to the PRISMA 2020 guidelines. Using interdisciplinary databases and snowball searches, 77 studies were identified and evaluated using narrative synthesis.

The analysis reveals that greedy jobs occur primarily in highly skilled white-collar professions and are characterized by cultural norms such as the Ideal Worker Norm and the sanctioning of flexibility. For women, this has specific professional, economic, and health consequences, including career interruptions, work-life conflicts, and increased mental and physical stress. The extent of these effects is significantly influenced by organizational structures and social circumstances. Since the majority of the publications included originate from the fields of sociology and gender studies, the work contributes to interdisciplinary categorization and reveals key gaps in economic research and practical implications.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis.....	II
Abkürzungsverzeichnis	III
1 Einleitung	1
1.1 Das Phänomen der Greedy Jobs	1
1.2 Problemstellung und Forschungsfragen.....	1
1.3 Beitrag der Arbeit.....	2
1.4 Aufbau und Struktur der Arbeit	3
2 Grundlagen	5
2.1 Greedy Jobs – Begriffsursprung, zentrale Thesen und Gender-Relevanz.....	5
2.2 Theoretische Einordnung in der Literatur	7
2.2.1 Soziologische Perspektive: Sekundärpatriarchalismus und doppelte Vergesellschaftung	8
2.2.2 Organisationstheoretische Perspektive: Arbeit, Geschlecht und Gleichstellung	9
2.2.3 Psychologische Perspektive: Arbeit, Leistung und Wohlbefinden	11
2.2.4 Multidimensionale Belastungen: Hohes Arbeitsvolumen, Mobilität und fehlende Planbarkeit.....	13
2.3 Stand der Forschung zu Frauen in Greedy Jobs	14
2.3.1 Karrierefolgen	14
2.3.2 Ökonomische Folgen.....	15
2.3.3 Gesundheitliche und psychische Folgen	17
2.4 Zusammenfassung der Grundlagen: Konzepte und Kategorien	18
3 Systematische Literaturanalyse	20
3.1 Forschungsansatz nach den PRISMA-Leitlinien	20
3.2 Suchstrategie und Literaturselektion	21
3.2.1 Informationsquellen	21
3.2.2 Entwicklung der Suchbegriffe	22
3.2.3 Ein- und Ausschlusskriterien	24

3.2.4	Durchführung des Selektionsprozesses	26
3.3	Datenextraktion und -synthese	28
3.4	Kriterien zur Qualitätsbewertung	30
4	Ergebnisse der systematischen Literaturanalyse	32
4.1	Forschungsdisziplinen von Greedy Jobs.....	32
4.2	Charakteristika von Greedy Jobs	37
4.3	Branchen und Kontexte von Greedy Jobs.....	46
4.4	Theoretische Modelle und empirische Evidenz.....	49
4.4.1	Modelle zu Arbeitsbelastung und Ressourcen	49
4.4.2	Charakteristika der Greedy Jobs als konstituierende Dimensionen	51
4.4.3	Konsequenzen der Greediness von Jobs für Frauen und abfedernde Faktoren	54
5	Diskussion.....	60
5.1	Synthese und Interpretation der Forschungsergebnisse.....	60
5.2	Einordnung der Ergebnisse in den theoretischen Kontext und Diskussion ...	63
5.3	Implikationen der Ergebnisse	68
5.4	Limitationen der Arbeit.....	70
5.5	Ausblick und potenzieller Forschungsbedarf.....	72
	Literaturverzeichnis	74
	Anhang A: Checkliste PRISMA 2020	91
	Anhang B: Übersicht der inkludierten Studien	94
	Anhang C: Ergebnistabellen der Forschungsfragen F1 – F4.....	108
	Anhang D: CASP-Checklisten.....	115

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einkommensunterschiede bei unterschiedlicher Arbeitsflexibilität	6
Abbildung 2: Konzeptioneller Rahmen	7
Abbildung 3: Anfängliche Zusammenstellung der Suchstrings für die systematische Literaturrecherche	22
Abbildung 4: Endversion der Suchstrings für die systematische Literaturrecherche	23
Abbildung 5: PRISMA-Flussdiagramm	27
Abbildung 6: Forschungsdisziplinen nach Publikationen	33
Abbildung 7: Charakteristika nach Publikationen	38
Abbildung 8: Bandbreite der Arbeitsstunden	39
Abbildung 9: Branchen nach Publikationen	47
Abbildung 10: Visuelle Darstellung der Forschungsergebnisse	67

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Forschungsfragen.....	2
Tabelle 2: Übersicht der Forschungsfragen und inhaltlichen Kategorien	19
Tabelle 3: Ein- und Ausschlusskriterien der Literaturrecherche	25

Abkürzungsverzeichnis

GPG	Gender-Pay-Gap
HRM	Human Resource Management
IWN	Ideal-Worker-Norm
JDC	Job-Demand-Control-Modell
JD-R	Job-Demands-Resources-Modell
WFC	Work-Family-Konflikt
WLB	Work-Life-Balance
WLC	Work-Life-Konflikt

1 Einleitung

1.1 Das Phänomen der Greedy Jobs

Im Jahre 2012 sorgte ein Artikel der US-amerikanischen Zeitschrift *The Atlantic* für Aufsehen: „Why Women Still Can’t Have It All“. Dieser argumentiert, dass die Annahme, Frauen könnten Karriere und Familie problemlos vereinbaren, wenn sie nur ehrgeizig genug sind, bloß eine Illusion ist. Es wird die Perspektive einer Frau gezeigt, welche sich aus einer Spitzenposition des US-Außenministeriums zurückgezogen hat, um ihre Zeit ihren Kindern widmen zu können (vgl. Slaughter, 2012).

In Managementpositionen großer Konzerne und bedeutenden akademischen Posten mangelt es gleichermaßen an weiblichen Rollen. Speziell in fordernden Berufen – nicht nur inhaltlich, sondern auch zeitlich – spiegelt sich die hohe Arbeitsintensität oft in einer überdurchschnittlichen Vergütung wider. Solche Berufe werden als „greedy jobs“ bezeichnet. Oftmals kollidieren diese Berufe mit den Anforderungen der Care-Arbeit. Das Spannungsfeld zwischen beruflicher Karriere und familiären Aufgaben für Frauen ist, neben zahlreichen gesellschaftlichen Debatten, längst zu einem anerkannten Themenfeld in der Forschung avanciert. Auch in der Praxis ist dieses Thema unlängst Gegenstand diverser Reports, in denen an die Erhöhung von Flexibilität und Diversität appelliert wird (vgl. Krivkovich, A. et al., 2024; Deloitte, 2025).

Angesichts dieser Ausgangslage zielt die vorliegende Masterarbeit darauf ab, durch eine systematische Literaturanalyse den aktuellen Forschungsstand zum Thema „Frauen in Greedy Jobs“ umfassend aufzuarbeiten. Es sollen die Erkenntnisse zu den Charakteristika dieser Jobs, ihren typischen Branchen und ihren möglichen Konsequenzen für Arbeitnehmerinnen strukturiert zusammengeführt und analysiert werden. Angestrebt wird eine evidenzbasierte Synthese, die sowohl zentrale Ergebnisse konsolidiert als auch unterschiedliche disziplinäre Perspektiven berücksichtigt und bestehende Forschungslücken beleuchtet.

1.2 Problemstellung und Forschungsfragen

Während die Forschungsdisziplin der greedy Institutionen bereits länger besteht, ist Goldins arbeitsökonomischer Ansatz recht jung. Relevante akademische Diskussionen haben in den letzten wenigen Jahren an Fahrt aufgenommen, insbesondere seit Goldins Nobelpreis-Ehrung im Jahre 2023 (vgl. Manjula & Deepa, 2024). Da sich dieses Konzept auf breiten Ebenen bewegt, wie der Soziologie und der Ökonomie, ist eine Meta-Analyse der bereits vorhandenen Literatur von hoher Relevanz. Eine Einordnung des Themas ist also deshalb vonnöten, da sich die Literatur auf verschiedenen Forschungsdisziplinen

fachübergreifend wiederfindet und nach dem jetzigen Stand der Forschung noch nicht systematisch aufgearbeitet wurde. Der Bereich der (Organisations-)Psychologie wäre ein beispielhaftes Element, da das Wohlbefinden eine große Rolle in Greedy Jobs spielt. Die Literatur aus der Ökonomie und Soziologie erkennt nämlich an, dass diese Berufe hohe soziale Kosten mit sich tragen, doch eine explizite Relation zum Wohlbefinden wird nicht hergestellt (vgl. Manjula & Deepa, 2024; Jauch, 2025).

Aus diesen Ansätzen lassen sich folgende Forschungsfragen formulieren.

Tabelle 1: Forschungsfragen

Fragentyp (Code)	Formulierung
Hauptforschungsfrage (HF)	Welche zentralen Erkenntnisse liefert die wissenschaftliche Literatur zu Charakteristika, Kontexten und Auswirkungen von Greedy Jobs für Frauen?
Subforschungsfrage (F1)	In welchen Forschungsbereichen wird das Thema Greedy Jobs behandelt, und im Kontext welcher Fragestellungen?
Subforschungsfrage (F2)	Wie lassen sich Greedy Jobs charakterisieren?
Subforschungsfrage (F3)	In welchen Branchen und Kontexten finden sich Greedy Jobs wieder?
Subforschungsfrage (F4)	Welche Faktoren bestimmen das Ausmaß der Greediness und wie wirkt sich diese auf das Wohlbefinden sowie die ökonomischen und privaten Lebensentscheidungen von Frauen aus?

1.3 Beitrag der Arbeit

Zu erwarten ist eine wissenschaftliche Arbeit, welche einen Betrag der narrativen Synthese, über Disziplingrenzen hinaus, liefern wird.

Es wird ein strukturierter Überblick erstellt, welcher bisher noch nicht in der Literatur besteht. Durch die durchzuführende narrative Synthese werden sowohl Konsens als auch Dissens in der bestehenden Forschung aufgezeigt. Darüber hinaus werden potenzielle Forschungslücken dargelegt. Wie bereits mittels Slaughter (2012) eingeleitet, erfordert dieses Thema einen Wandel in der Arbeitskultur sowie in gesellschaftlichen Normen. Das vorliegende Forschungsvorhaben soll die wissenschaftliche Analyse für das praktische Problem bieten.

Auch für die Praxis kann dieses Thema von Relevanz sein. Unternehmen könnten durch die Forschungserkenntnisse Implikationen für ihr Diversitätsmanagement sowie ihre Personalbindung ableiten. Diese Aspekte lassen sich übergreifend dem Gebiet des

Employer Brandings zuordnen. Arbeitsplätze mit hohem Prestige sowie Bezahlung können zwar attraktiv für potenzielle Mitarbeitende wirken, können aber langfristig bei weiblichen Talenten für Zweifel sorgen – genau aufgrund dieses Kernproblems. Die Ergebnisse der Forschung können Handlungsempfehlungen für die externe Kommunikation der entsprechenden Greedy Jobs bieten. Dazu gehört also nicht nur die Bindung der Mitarbeitenden, sondern auch die Anziehung und Motivation dieser. Darüber hinaus könnten mögliche Arbeitsmodelle für die Unternehmen abgeleitet werden. Letzterer Punkt ist ebenfalls vom Interesse der Politik, besonders in Verbindung mit der Geschlechtergleichstellung.

Außerdem könnte dieses Thema zentrale Erkenntnisse für den Bereich des Wohlbefindens von Konsumierenden („consumer wellbeing“) liefern, speziell aus der Marketingperspektive. Hochqualifizierte Frauen, welche eine erhebliche Einschränkung ihrer Zeit erleben, stellen eine Gruppe von Konsumentensegmenten dar. Beispielsweise könnte die Wellness-Branche davon profitieren. Dazu zählen würden z.B. Angebote für Yoga-Retreats oder Meditations-Apps. Auch ein großes Absatzpotenzial gäbe es in dieser Hinsicht für das Outsourcing von Dienstleistungen, so wie bei Essenslieferdiensten oder Reinigungsfirmen. Die Erkenntnisse dieser Arbeit könnten das Targeting der genannten Produkte und Dienstleistungen bestärken. Sind sich Unternehmen also dieser Gruppe von Konsumierenden bewusst, können sie ihre Marketingstrategie dementsprechend adaptieren.

1.4 Aufbau und Struktur der Arbeit

Nach dem kurzen Überblick über die Ausgangssituation, die Forschungsfragen sowie den erwarteten Beitrag der vorliegenden Masterarbeit in den vorangegangenen Unterkapiteln, folgt in Kapitel 2 eine umfassende Einführung in den theoretischen Hintergrund des Konzepts der Greedy Jobs. Zunächst werden der Begriff nach Goldin genauer definiert sowie Parallelen in der Literatur aufgezeigt. Ferner erfolgt eine Einbettung des Terminus in einen breiteren theoretischen Zusammenhang sowie eine Verknüpfung mit relevanten theoretischen Ansätzen aus der Geschlechterforschung und Soziologie. Darauf wird näher auf den aktuellen Forschungsstand zum Thema Greedy Jobs bzw. „greedy work“ eingegangen.

Kapitel 3 widmet sich der Methodik der Forschung und beschreibt zunächst den intendierten Forschungsansatz nach den PRISMA-Leitlinien¹. Nachfolgend wird die

¹ Die PRISMA-Leitlinien (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) sind ein international anerkannter Leitfadens für die Berichterstattung systematischer Literaturrecherchen und -analysen. Durch eine vorgegebene Prüfliste sowie dem PRISMA-Flussdiagramm wird der gesamte Prozess von der Literaturrecherche bis zur Selektion transparent sowie lückenlos dokumentiert. Dieser Vorgang ermöglicht sowohl eine Nachvollziehbarkeit und Reproduzierbarkeit durch Dritte als auch eine in sich geschlossene Qualitätssicherung (vgl. Page et al., 2021).

Suchstrategie inklusive Ein- und Ausschlusskriterien vorgestellt sowie die Literaturselektion veranschaulicht. Darauf folgt die Extraktion der Daten sowie ihre Synthese. Schließlich wird auf die berücksichtigten Qualitätskriterien der Forschung hingewiesen.

In Kapitel 4 werden die Ergebnisse der systematischen Literaturanalyse vorgestellt, einleitend mit einer Sammlung von Charakteristika der Greedy Jobs. Es folgt ebenfalls eine Verknüpfung dieser Charakteristika mit konkreten Branchen. Anschließend werden die Konsequenzen solcher Berufe für Frauen beschrieben, insbesondere in Bezug auf ihr Wohlbefinden.

Kapitel 5 dient der Synthese und Interpretation der zuvor erhobenen Forschungsergebnisse und folgt dabei den methodischen Empfehlungen der PRISMA-Leitlinie. Dabei wird der in Kapitel 2 entwickelte theoretische Hintergrund aufgegriffen und mittels den vorgestellten Überlegungen weitergeführt. In der Diskussion werden die Ergebnisse eingeordnet und ihre theoretischen sowie praktischen Implikationen vertieft. Abschließend wird ein Ausblick formuliert, der zukünftige Forschungspotenziale identifiziert.

2 Grundlagen

2.1 Greedy Jobs – Begriffsursprung, zentrale Thesen und Gender-Relevanz

Der Begriff Greedy Jobs findet seinen Ursprung in dem Konzept der „greedy institutions“, welches 1974 von Lewis A. Coser erstmals definiert wurde. Diese werden als Organisationen beschrieben, welche den vollen Einsatz der betroffenen Person voraussetzen, sodass für andere Institutionen kaum Zeit bleibt. Sie sind insofern *gierig*, als sie die eigene Autonomie beschränken. Außerdem funktionieren sie durch die freiwillige Zustimmung der Mitglieder, die als Gegenleistung ein starkes Gefühl von Zugehörigkeit, Zweck und Identität erhalten. Neben der Beschränkung der persönlichen Autonomie geht diese totale Hingabe oft mit dem Verlust sozialer Bindungen außerhalb der Institution einher. Durch die exklusive Loyalität, welche von den Mitgliedern verlangt wird, stehen sie im Konflikt mit der modernen Gesellschaft, in der Individuen üblicherweise diverse Rollen einnehmen. Der ursprüngliche Rahmen der Forschung und die letztendlich erläuterten Beispiele für ebensolche Institutionen beziehen sich unter anderem auf Familien (insbesondere auf Mütter als traditionelle Hausfrauen), bestimmte militärische Einheiten sowie religiöse Sekten (vgl. Coser, 1974).

Die Idee der gierigen Institutionen entstand im Rahmen der soziologischen Forschung. Auf diesen Begriff stützen sich allerdings weitere wissenschaftliche Erhebungen aus diversen Disziplinen, so auch die Arbeitsökonomie. Dabei wurde der Terminus Greedy Jobs bzw. Greedy Work durch Claudia Goldin (2021) geprägt und reformiert, indem sie sich auf den Kontext der Berufstätigkeit spezialisierte. Goldin definiert Greedy Work als Berufe, welche eine hohe Flexibilität und Priorisierung erfordern und untersuchte diese speziell im Kontext von Frauen. Hintergrund dessen ist die strukturelle Benachteiligung von Frauen, da sie deutlich öfter von familiären Verpflichtungen betroffen sind – eine weitere Greedy Institution, wie bereits von Coser (1974) verdeutlicht. Obwohl Goldins Werke also ihren Ursprung in der Arbeitsökonomie finden, sind sie stark mit der Genderforschung verwandt.

Ferner illustriert sie das Phänomen der Greedy Jobs ebenfalls anhand von Beispielen aus verschiedenen Branchen. So ist in erster Linie die Rede von „professionals and managers“ (Goldin, 2021, S. 9), demnach deckungsgleich mit hohen White-Collar-Positionen. Die beispielhaften Domänen sind die Finanzbranche, Recht, der akademische Bereich sowie ehemals die Medizin.

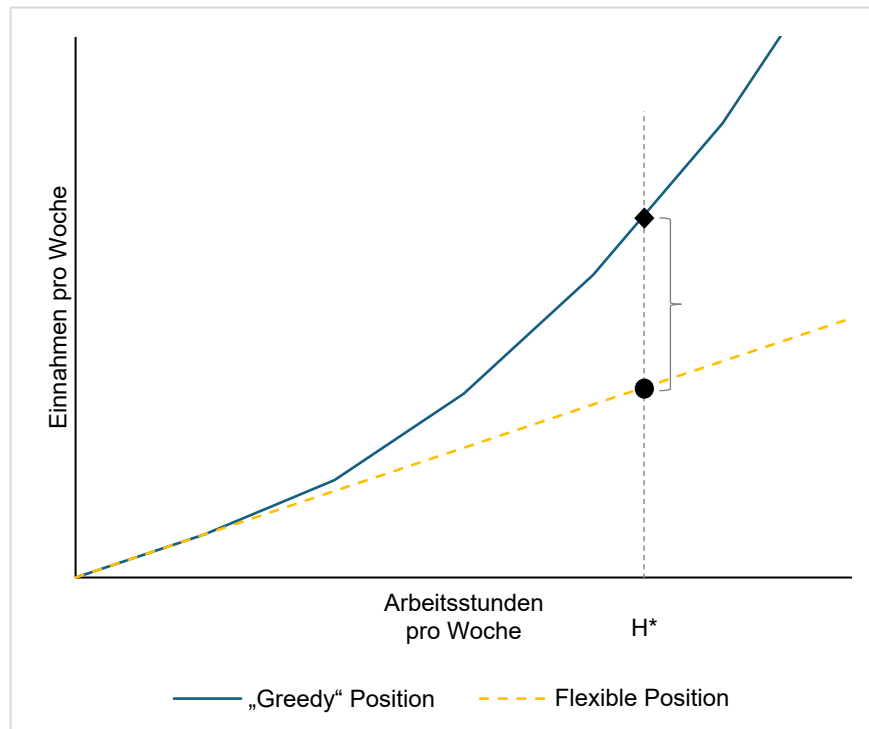


Abbildung 1: Einkommensunterschiede bei unterschiedlicher Arbeitsflexibilität

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Goldin (2021, S. 12).

Für die persönliche Autonomie bedeuten diese Berufe, wie auch von Coser konstatiert, dass die Flexibilität hinsichtlich Zeit und Ort leidet. Es werden lange Arbeitszeiten und spontane bzw. kurzfristige Verfügbarkeit erwartet, aber entsprechend hoch entlohnt. Der entscheidende Unterschied zu Berufen mit flexiblen Stunden liegt jedoch darin, dass die Entlohnung überproportional zur steigenden Anzahl der Arbeitsstunden wächst. Dies hat den Hintergrund, dass die Verfügbarkeit ebenfalls zu unüblichen Arbeitszeiten, wie beispielsweise an Wochenenden sowie Urlaubstagen erwartet wird. In Abbildung 1 wird der Einkommensunterschied veranschaulicht. Die Vertikale Achse „H*“ stellt die gängige Wochenstundenanzahl einer Vollzeitanstellung dar, in dem Falle etwa 40 Stunden. Die Diskrepanz zwischen Punkt und Raute symbolisiert das konkrete wöchentliche Einkommen, welches die Arbeitnehmenden in der flexiblen Position aufgeben, indem sie sich gegen die greedy Position entscheiden (vgl. Goldin, 2021).

Das Konzept der Greedy Jobs konkretisiert einerseits den Begriff der gierigen Institutionen, andererseits ermöglicht sie den Zugang zu verwandten Konzepten, welche

in diversen Disziplinen von großer Relevanz sind. Die wichtigsten Themenbereiche werden in den folgenden Subkapiteln ausgearbeitet.

2.2 Theoretische Einordnung in der Literatur

Der Begriff Greedy Jobs beschreibt zwar ein Konzept für sich, allerdings existiert es keineswegs in einem luftleeren Raum. Da sich das Forschungsvorhaben letzten Endes auf die expliziten Effekte auf Frauen bezieht, ist es unentbehrlich, einen weitgehenden Blick auf die Geschlechterforschung zu werfen – doch auch andere Forschungsdisziplinen werden von diesem Thema berührt.

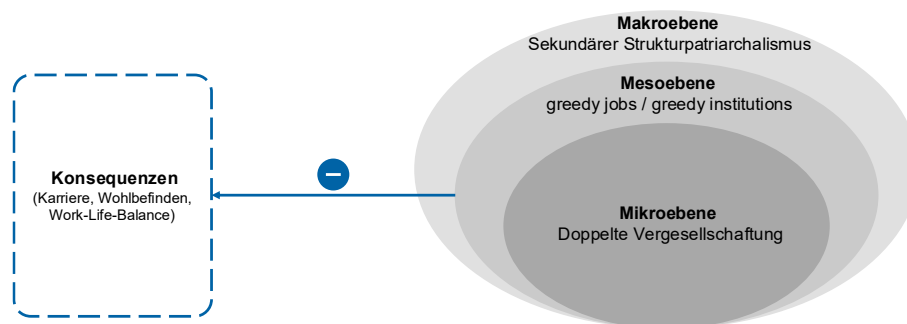


Abbildung 2: Konzeptioneller Rahmen

Quelle: Eigene Darstellung.

Das Konzept bewegt sich in einem komplexen Geflecht aus gesellschaftlichen Dynamiken und ihren individuellen Folgen. Um diese Kombination analytisch zu veranschaulichen, nutzt die vorliegende Arbeit ein Mehrebenenmodell (s. Abbildung 2), welches soziologische, organisationstheoretische und psychologische Perspektiven vereint.

Dabei funktioniert die soziologische Theorie als Klammer, indem sie auf der Makroebene die strukturelle Ungleichheit in Form des Sekundärpatriarchalismus erläutert und auf der Mikroebene wiederaufgreift, um die doppelte Vergesellschaftung bzw. individuellen Konflikt der Frauen auszulegen. Dazwischen befindet sich die Mesoebene der Organisation, auf der Unternehmen die kulturellen Anforderungen der Greedy Jobs stellen und Normen in berufliche Erwartungen übersetzen. Die psychologische Perspektive ermittelt die daraus resultierende Beanspruchung. Abbildung 2 visualisiert diese Interaktion und fungiert als Orientierung für die folgenden Unterkapitel, die diese Ebenen sukzessive auf den respektiven disziplinären Stufen vertiefen.

2.2.1 Soziologische Perspektive: Sekundärpatriarchalismus und doppelte Vergesellschaftung

Bevor also näher auf die Implikationen für das persönliche Wohlbefinden eingegangen wird, bietet sich ein Einblick in die gesamtgesellschaftliche und gleichzeitig soziologische Perspektive an. Diese soll dabei unterstützen, die Hintergründe der letztendlichen Konsequenzen für Einzelpersonen zu verstehen. Außerdem lässt sich diese Perspektive mit verwandten Begriffen, wie beispielsweise dem Gender-Pay-Gap (GPG) verbinden. Ein in der Literatur bereits bekannter Gedanke ist der sekundäre Strukturpatriarchalismus bzw. Sekundärpatriarchalismus. Dieser Begriff wurde von René König im 19. sowie 20. Jahrhundert als Reaktion auf die Umwälzungen der Moderne entwickelt und diente als Abgrenzung zu älteren Theorien. Diese sagten aus, dass die männliche Vorherrschaft in der Gesellschaft eine traditionelle, gottgegebene Ordnung und das Patriarchat als Residuum der bürgerlichen Gesellschaft zu betrachten ist. König argumentierte, dass der sekundäre Patriarchalismus ein eigenständiges und besonders aktuelles Konstrukt sei. Es sage aus, dass Frauen primär die unbezahlte Familien- und Sorgearbeit und Männern die bezahlte Erwerbsarbeit zugewiesen wird. Grundsätzlich wird eine Erwerbsarbeit durch Frauen in diesem Konzept nicht ausgeschlossen, es schreibt jedoch prestigeträchtigere und besser bezahlte Tätigkeiten vornehmlich Männern zu. Die männliche Vorherrschaft wurde laut König durch verschiedene Mittel gefestigt, beispielsweise durch Gesetze zu Ehe, Eigentum und Scheidung. In den letzten Jahrhunderten trug außerdem der Ausschluss von Frauen aus den Weiterentwicklungen der politischen und beruflichen Öffentlichkeit sowie die verstärkte Einbindung in den privaten Haushalt zur Bildung des sekundären Patriarchalismus bei. Die Idee fungierte sowohl als ideologische als auch rechtliche Grundlage, welche die Machtposition des männlichen Geschlechts in der Politik, der Wirtschaft sowie in den Familien sichern sollte. Diese Dichotomie zwischen dem öffentlichen bzw. Erwerbsraum und dem privaten Raum ist der Grund dafür, dass der Patriarchalismus als sekundär beschrieben wird (vgl. Gerhard, 2019; Beer, 2008). Die unbezahlte Arbeit der Frau im privaten Raum ist für eine funktionierende Gesellschaft zwar unentbehrlich, wird allerdings kaum von Wert gesehen, da sie kein Geld generiert. Sekundärpatriarchalismus funktioniert indirekter als das vom Feudalismus stammende Primärpatriarchat und wird hauptsächlich über Geld gesteuert. Diese Abwertung soll wiederum die schlechtere Bezahlung und die geringeren Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt rechtfertigen. Dies führt zu einer doppelten Benachteiligung von Frauen (vgl. Beer, 2008). Als Analyse gesamtgesellschaftlicher Verhältnisse ist die Idee des Sekundärpatriarchalismus der Makroebene zuzuordnen.

Auf der Mikroebene befindet sich die doppelte Vergesellschaftung (s. Abbildung 2). Sie ist eng verwandt mit dem Sekundärpatriarchalismus, da sie auch die Art und Weise behandelt, wie Frauen in der Gesellschaft integriert werden. Im Vordergrund steht allerdings weniger die Vorherrschaft der Männer in der privaten und öffentlichen Sphäre, sondern eher die Doppelrolle, die Frauen durch beide Bereiche tragen. Ein Aspekt der doppelten Vergesellschaftung ist die unsichtbare Sorgearbeit und die systematisch geringer bewertete Erwerbsarbeit, ein anderer aber auch der ständige Wechsel zwischen beiden Welten, welche unterschiedliche Erwartungen, Werte und Rhythmen mit sich bringen. Beide Welten sind unverkennbar wichtig für die Anerkennung und Identität von Frauen, doch sie bergen eine doppelte Belastung für Betroffene (vgl. Becker-Schmidt, 2008).

Auch Jauch (2025) beleuchtete dieses Thema aus der soziologischen Perspektive. Da Greedy Jobs für Frauen durch patriarchale Strukturen schwieriger zu tragen sind, besetzen Männer häufiger solche Positionen und erzielen höhere Gehälter. Die Idee von „Kosten“, nicht nur im monetären, sondern auch im sozialen Sinne, ist dahingehend ein großer Analysefaktor. Der Gedanke, dass Greedy Jobs im Kontext des Sekundärpatriarchalismus sowie der doppelten Vergesellschaftung wahrgenommen werden sollten, wird mit dieser Publikation deutlich. So argumentierte Jauch, dass individuelle Entscheidungen für oder gegen Berufe dieser Art nicht im luftleeren Raum zu betrachten sind, da sie zur Perpetuierung eines ungerechten Systems beitragen.

2.2.2 Organisationstheoretische Perspektive: Arbeit, Geschlecht und Gleichstellung

Seit der Entstehung dieses Begriffs gab es im Laufe des 20. bis 21. Jahrhunderts einige Fortschritte für Frauenrechte. Aus der Arbeitsmarktperspektive sind Frauen mittlerweile auch in den prestigereichen, zuvor für Männer vorgesehenen Berufen vertreten.

Ein zentraler Treiber für diese Entwicklung ist das steigende Bildungsniveau von Frauen, wie statistische Daten belegen. Im Jahre 2023 verfügten in der Europäischen Union etwa 49% der Frauen zwischen 25 und 34 Jahren über einen Akademie- oder Hochschulabschluss, während Männer 38% ausmachten (vgl. *Eurostat*, 2024). Dieser Trend zeigt sich ebenfalls in Österreich: 2022 lag der Anteil der Frauen mit Tertiärabschluss bei 22,8%, verglichen mit 18,1% der Männer (vgl. *STATISTIK AUSTRIA*, 2022).

Während die tendenziell steigende Bildung von Frauen den Zugang zu greedy Berufen fördert, legt die gesetzliche Bestimmung die wesentliche Basis dafür. In Österreich ist die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in mehreren Gesetzesgrundlagen

verankert. Als fundamental zu betrachten ist der Artikel 7 im Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG): „Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. [...]“ (B-VG, BGBl. Nr. 1/1930 idgF., 2013). Ferner regelt das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG, BGBl. Nr. 108/1979 idgF., 2023) die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt, sodass vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, des Alters oder der sexuellen Orientierung geschützt wird. Das gleiche gilt ebenfalls auf Bundesebene bzw. für den öffentlichen Dienst. In öffentlichen Institutionen, wie beispielsweise Universitäten, basieren die verpflichtenden Frauenförderungspläne auf dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (vgl. B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993 idgF., 2025). Auf der Ebene der Privatwirtschaft gilt seit Jänner 2018 das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G). Dies besagt, dass in Aufsichtsräten unter bestimmten Umständen Frauen und Männer zu mindestens 30% vertreten sein müssen (vgl. GFMA-G, BGBl. I Nr. 104/2017, 2017).

In der modernen Gesellschaft haben Frauen immerhin aus rechtlicher Perspektive die Möglichkeit, gleichermaßen an Greedy Jobs teilzunehmen. Im theoretischen Rahmen sind solche Berufe auf der Mesoebene angesiedelt, da sie sich in konkreten Organisationen, in diesem Falle Unternehmen, befinden. In ebendiesen Organisationen werden die Rahmenbedingungen dieser Berufe gestellt. Ein verwandtes Konzept, welches sich ebenfalls auf dieser Ebene des theoretischen Hintergrundes befindet, ist die „Ideal-Worker-Norm“ (IWN). Sie beschreibt die Erwartung, dass Arbeitnehmende stets engagiert und verfügbar sein sollen. Andere Rollen, wie beispielsweise aus der familiären Sphäre, sollen als zweitrangig betrachtet werden (vgl. Montanye & Livingston, 2024). Solche Normen sollten jedoch nicht als isoliert gelten, da sie vielmehr ein elementares Bestandteil der Organisationskultur darstellen. Dies gilt ebenso für geteilte Werte und Überzeugungen. Für ein praktisches Verständnis dieser Normen sollte ein verschärfter Blick auf die spezifischen kulturellen und strukturellen Systeme der Unternehmen gerichtet werden.

Ein Ausgangspunkt hierfür ist die Forschung zu „High-Performance Work Systems“. Die Grenzen ihrer Definition sind in der Forschung als unscharf zu betrachten, ein Ansatz ist jedoch die Kombination aus Organisationsstrukturen, Technologien sowie Personalpraktiken, um Effizienz und Produktivität zu steigern. Sie können als HR-System verstanden werden, das alle Mechanismen umfasst, welche Arbeit gestalten und Menschen führen können. Die Kernidee von „High-Performance Work Systems“ ist die konsistente Verknüpfung und gegenseitige Wirkung der Personalpraktiken. Praktisch gibt es dafür kein universelles Modell – aus theoretischer Sicht besteht allerdings das

Hintergrundverständnis des AMO-Frameworks. Dies kombiniert die Dimensionen „Ability“, „Motivation“ sowie „Opportunity“. Dabei werden also die Fähigkeiten bzw. Qualifizierung, Motivation bzw. Incentives und die Möglichkeit zur Leistungserbringung von Mitarbeitenden beäugt. „High-Performance Work System“-Kulturen zielen darauf ab, alle drei Dimensionen zu bestärken, was als Stärkung der Potenziale von Mitarbeitenden fungieren soll (vgl. Boxall, 2012). Eine Organisationskultur, welche das AMO-Modell maximiert und die IWN internalisiert hat, ist für die Managementsicht von großem Vorteil – sie bildet allerdings auch einen Nährboden für Greedy Jobs. In der Praxis dieses Systems ist eine Arbeitsintensivierung zu erwarten, da die „Opportunity“ zur Leistung vorausgesetzt werden kann, was von der extrinsischen Motivation, einer hohen Vergütung, getrieben wird. Diese kritische Sicht wird von Yan et al. (2025) gestützt, welche die Arbeitszufriedenheit in „High-Performance Work Systems“ untersuchten. Die Studie weist eine umgekehrte U-Kurve nach, in welcher die Arbeitszufriedenheit bis zu einem bestimmten Punkt gesteigert wird, jedoch kehrt sich der Effekt ab einem Kipppunkt um, wonach die Zufriedenheit signifikant sinkt. Als zentraler Mechanismus für diese negative Wirkung werden Faktoren wie Rollenüberlastung und emotionale Erschöpfung identifiziert. Diese Erkenntnisse zeigen, wie gewisse Organisationskulturen die Rahmenbedingungen von Greedy Jobs schaffen, welche sich hauptsächlich negativ auf das Wohlbefinden auswirken (vgl. Boxall, 2012; Yan et al., 2025).

2.2.3 Psychologische Perspektive: Arbeit, Leistung und Wohlbefinden

Der Status quo der Greedy Jobs in der wissenschaftlichen Fachliteratur befindet sich nicht auf einer rein individualpsychologischen Ebene, sondern verortet sich expliziter im Feld der Arbeits- und Organisationspsychologie. Vor diesem Hintergrund ist der resultierende psychische Stress nicht als mangelnde Stressbewältigung der Individuen zu interpretieren, vielmehr reicht die strukturelle Spannung der doppelten Vergesellschaftung bis in die subjektive Ebene. Die psychische Belastung ist daher die direkte Folge des Konflikts, den konkurrierenden gierigen Institutionen von Erwerbs- und Sorgearbeit gerecht zu werden. Die Folgen der doppelten Vergesellschaftung wird auch in späteren Publikationen ersichtlich, so auch bei Cervia und Biancheri (2017). Die Care-Arbeit im privaten Raum wird von ihnen als Last beschrieben. Außerdem wird betont, dass Frauen für ebendiese Care-Arbeit in der Erwerbswelt Nachteile erfahren. Im Gegensatz dazu scheinen Männer eine Art „Familienbonus“ zu erhalten: Familienväter werden oft für Arbeitsstellen bevorzugt, da sie als stabile Persönlichkeiten wahrgenommen werden. Bei Frauen hingegen wird die Sorgearbeit als Schwäche und als Risiko für potenzielle Ausfälle interpretiert. Obwohl das Prinzip der doppelten Vergesellschaftung also Elemente aus der Makroebene bzw. aus gesellschaftlichen und

soziologischen Strukturen fasst, kann es in diesem Zusammenhang durchaus die psychologische Ebene von Frauen beschreiben.

Im Zuge der ausgeführten negativen Folgen für das Wohlbefinden stellt sich zudem die Frage, weshalb sich Individuen überhaupt für einen Greedy Job entscheiden. Wie bereits in Kapitel 2.2.2 beschrieben, hat sich der allgemeine Bildungsstand von Frauen aus heutiger Perspektive signifikant erhöht. Sowohl der Zugang zu greedy Berufen als auch die Motivation, sie auszuüben, werden dabei positiv beeinflusst. Mögliche Beweggründe auf psychologischer Ebene könnten dabei mit dem einhergehenden Prestige zusammenhängen. Da diese Berufe besonders gut vergütet sind (vgl. Goldin, 2021), könnte dies einer der stärksten Faktoren sein, sich für diese Karriereoption zu entscheiden. Neben dem allgemeinen finanziellen Anreiz und somit einem höheren verfügbaren Einkommen spielen Selbstwahrnehmung und Außenwirkung ebenfalls eine große Rolle. Coser (1974) hob im Kontext der Greedy Institutions hervor, dass die Identität in solchen fest verankert ist. Dies könnte mit dem Wunsch nach externer Validierung korrelieren, da zugehörige Individuen als Insider einer prestigeträchtigen Institution betrachtet werden. Der nach außen kommunizierte Lebensstil belegt genau diesen Punkt. Beispielsweise wird durch häufiges Reisen und verschiedene geschäftliche Kontakte bzw. Klientel das eigene Netzwerk erweitert, wobei es sich wiederum um weitere Insider der Institution handelt. Außerdem tragen Greedy Jobs meist eine hohe Autonomie sowie Entscheidungsgewalt mit sich, was als Ziel der Selbstverwirklichung im Beruf angesehen werden kann. Die genannten Aspekte sind mögliche Beweggründe für Greedy Work, allerdings wurde diese Fragestellung in der bisherigen Forschung bislang kaum behandelt. Für zukünftige Publikationen ergibt sich daraus das Potenzial, diesen Aspekt näher zu beleuchten.

Die Beantwortung der Hauptforschungsfrage setzt eine differenzierte Ansicht der Wirkungszusammenhänge zwischen den Disziplinen voraus. Auf der organisationstheoretischen Ebene implementieren Unternehmen die Normen der Greedy Jobs, wie beispielsweise die Erwartung ständiger Verfügbarkeit. Diese Anforderungen treffen auf die soziologischen Konzepte des Sekundärpatriarchalismus und der doppelten Vergesellschaftung, in der Frauen weiterhin die Hauptlast der Sorgearbeit tragen. Die arbeitspsychologische Perspektive untersucht letztendlich die Konsequenzen dieser Kombination. Ferner werden die sich manifestierenden Folgen von Greedy Jobs für die psychische Gesundheit in Kapitel 2.3.3 konkretisiert.

2.2.4 Multidimensionale Belastungen: Hohes Arbeitsvolumen, Mobilität und fehlende Planbarkeit

Wie von Coser (1974) angemerkt, agiert das Militär als klassische „gierige Institution“, welche sowohl ungeteilte Loyalität als auch Zeit fordert. Vertiefende Forschungen befassen sich damit, wie das Leben im Militär das private und familiäre Umfeld seiner Mitglieder weltweit prägt. Militärische Positionen stellen zwar eine spezielle Form von Greedy Jobs dar, welche mit außerordentlich hohen körperlichen Anforderungen einhergehen, entsprechen jedoch dem von Coser beschriebenen Beispiel, welches Goldins Definition am nächsten kommt. Die Organisation des Militärs ignoriert die familiären Verpflichtungen seiner Mitglieder weitgehend, was im direkten Konflikt mit den ebenso fordernden Ansprüchen der modernen Familie steht (vgl. Vuga & Juvan, 2013).

Während die Forschungserkenntnisse des Militärs wertvolle Hinweise auf die Folgen besonders intensiver Berufsfelder liefern, erscheint es ebenso wichtig, den Blick auf White-Collar-Jobs zu richten, in welchen Frauen überwiegend tätig sind. Ein großer Aspekt, welcher wiederholt in den dazugehörigen Publikationen genannt wird, ist die Flexibilität in Berufen. Goldin definierte diese wie folgt: „By job flexibility I mean a multitude of temporal matters including the number of hours, precise times, predictability and ability to schedule one’s own hours“ (2014, S. 1104).

Ebendieses Zitat stellt genau die zentralen Elemente der Greedy Jobs dar, welche die Arbeitnehmenden massiv belasten. Solche Berufe zeichnen durch eine Kombination struktureller Merkmale aus, die kaum Raum für andere Lebensbereiche lassen. Ein zentraler Faktor ist das extrem hohe Ausmaß investierter Arbeitszeit, welches die vertraglichen Vereinbarungen durchaus brechen kann, aber von den Betroffenen hingenommen wird. Sie manifestiert sich in einer ständigen Verfügbarkeit, der sogenannten „Always-on“-Mentalität, welche das mentale Abschalten nach der Arbeit als grundsätzlich unmöglich gestaltet. Problematisch ist also nicht die höhere Stundenanzahl per se, sondern welche Stunden betroffen sind – beispielsweise Wochenenden, eigentliche Urlaubstage, Krankheitstage etc. Genau diese Verfügbarkeit stellt die Grundlage der solch hohen monetären Kompensation dar. Weiters sind häufige Dienstreisen in höheren Positionen oder klientelbasierten Branchen wie der Unternehmensberatung sehr gängig, was eine verlässliche Präsenz im privaten Umfeld erschweren kann. Solche Reisen können oftmals ohne gegebener Planbarkeit anstehen, was ebenfalls für einen akuten Arbeitsanfall gilt. Hohe Workloads können unvorhersehbar entstehen, was sowohl die Arbeitnehmenden als auch ihr Umfeld stark belasten kann (vgl. Goldin, 2021). Diese Faktoren führen in ihrer Gesamtheit dazu, dass Arbeitnehmende nicht flexibel auf unerwartete Anforderungen aus anderen

Lebensbereichen reagieren können. Solch andauernd konkurrierenden Anforderungen sind somit als massiver Work-Life-Konflikt (WLC) zu betrachten.

Um dies zu umgehen, wäre eine höhere Flexibilität prinzipiell eine Möglichkeit. Allerdings ist flexible Arbeit, insbesondere Teilzeit, oft mit einem Karrierestillstand oder -knick verbunden und wird als mangelndes Engagement fehlinterpretiert. Um ihre Leistungsbereitschaft zu beweisen, wird von Frauen, die flexibel arbeiten, ein umso größeres Arbeitspensum erwartet. Dies sorgt für ein systematisches Übergehen bei Beförderungen (vgl. Waumsley & Houston, 2009). Flexibilität wird in der Theorie zwar angeboten, in der Praxis aber bestraft, was die Unvereinbarkeit erzeugt. Dies ist ebenfalls die Hauptaussage des Werks von Goldin zu Greedy Jobs (2021) – das Hauptproblem der Frauen in der modernen Arbeitswelt ist nicht die direkte Diskriminierung, sondern die Struktur der Arbeit, welche Flexibilität bestraft. Unter der Bestrafung oder Sanktionierung der Flexibilität ist eine bewusste Entgrenzung zur Arbeit bzw. Einschränkung der Arbeitsstunden zu verstehen.

2.3 Stand der Forschung zu Frauen in Greedy Jobs

Zwischen Goldins Definition und den Ursprüngen von Coser liegen verschiedenste Publikationen mit unterschiedlichen Breiten. Um den konzeptionellen Rahmen zu konkretisieren, ist es notwendig, auf die möglichen Implikationen einzugehen. Dazu gehören diverse Konzepte, welche in der Literatur fundiert sind (vgl. Abbildung 2). Für den Status quo der Literatur ist wichtig anzumerken, dass vor Goldin weniger auf den Begriff der greedy Institutionen aufgebaut, sondern eher die resultierenden Konsequenzen erforscht wurden. Daraus sind Prägungen entstanden, welche für die Recherche zu Greedy Work unentbehrlich geworden sind. Um ein strukturiertes Bild über diese Forschung zu gewähren, werden die Auswirkungen der Greedy Jobs in der vorliegenden Ausarbeitung in drei Cluster unterteilt: Karriere, ökonomische sowie gesundheitliche und psychische Folgen.

2.3.1 Karrierefolgen

Die Publikation von Davidson und Burke (2011) beleuchtet ein wesentliches Phänomen im Management, die sogenannte „Leaky Pipeline“. Dieses Bild beschreibt die Tatsache, dass der Anteil von Frauen zwar auf den unteren und mittleren Managementebenen Fortschritte macht, ihre Repräsentation jedoch mit jeder höheren Hierarchiestufe deutlich abnimmt. Allerdings ist dieses bildliche Leck kein Zufall, da es auf tief verwurzelte Barrieren zurückzuführen ist, auf die Frauen im Laufe ihrer Karriere stoßen. Als Hauptursachen für dieses Phänomen werden starre strukturelle und kulturelle Barrieren erkannt. Dazu zählen unter anderem traditionelle Rollenbilder, unbewusste

Vorurteile („unconscious bias“) in Einstell- und Beförderungsprozessen, sowie ein Mangel an karrierefördernden und insbesondere flexiblen Arbeitsmodellen. Allerdings gibt es keinen einzelnen oder zentralen Grund für dieses Phänomen, es ist eher ein komplexes Zusammenspiel aus verschiedenen Faktoren. Obwohl also global eine steigende Tendenz von Frauen in Führungspositionen zu verzeichnen ist, blockieren diese Hindernisse den Weg an die Spitze systematisch. Letztendlich wird in dieser Publikation an proaktive Unternehmensstrategien und politische Rahmenbedingungen appelliert, um dieses Problem zu lösen (vgl. Davidson & Burke, 2011; Blickenstaff, 2005).

Goldin (2021) nähert sich der Fragestellung mit einem Fokus auf Paaren. Im Vergleich von Paaren, die beide mit Greedy Jobs ins Berufsleben starten, wird spätestens nach der Familiengründung ein Teil auf einen flexibleren, weniger gut bezahlten Job zurückgehen. Bei heterosexuellen Paaren trifft dies in den allermeisten Fällen Frauen. Folglich bleiben einige Jahre des karrieretechnischen Fortschritts aus, die kaum nachgeholt werden können. Es ist anzumerken, dass es sich hierbei um eine heteronormative Perspektive handelt, jedoch kann dieses Phänomen bei gleichgeschlechtlichen Paaren ebenfalls beobachtet werden (vgl. Goldin, 2021).

2.3.2 Ökonomische Folgen

Ein zentrales Beispiel für ökonomische Implikationen von Greedy Jobs ist das GPG, welches in der vorangegangenen Forschung ebenfalls von Goldin (2014) beleuchtet wurde. Es ist unverkennbar für diese Analyse, dieses Konzept zu erwähnen, da es im Forschungsbereich von erwerbstätigen Frauen eines der meist untersuchtesten Konzepte ist. Die Notwendigkeit dafür ist indiskutabel, weil das GPG als direkte Folge der Flexibilitätsfrage in der heutigen Arbeitswelt zu betrachten ist. Die aktuelle Statistik in Österreich lässt sich in einen unerklärten sowie erklärten Anteil aufteilen. Der unerklärte Anteil macht 65,7% aus. Zum erklärten Anteil (34,3%) werden Faktoren wie Beruf, Teilzeitarbeit sowie ein laufender Bildungsweg gezählt (vgl. *STATISTIK AUSTRIA*, 2023).

Bezogen auf das gesamte Konzept gibt es diverse, teils umstrittene, Erklärungsansätze. Die „Reward Expectations“-Theorie und die „Same-Gender Referent“-Theorie versuchen beide zu erläutern, warum Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen oft als fair wahrgenommen werden. Die „Reward Expectations“-Theorie begründet, dass Geschlecht ein weitläufiges Statusmerkmal ist. Auf Grund von gesellschaftlichen Stereotypen werden Männern eine höhere Kompetenz sowie Status beigemessen. Dies führt zu der Erwartung, dass sie selbst bei gleicher Leistung höhere Löhne verdienen. Die „Same-Gender Referent“-Theorie besagt hingegen, dass Frauen das GPG als

weniger ungerecht wahrnehmen, weil sie ihre eigenen Löhne vorrangig mit den Löhnen anderer Frauen vergleichen, statt den höheren Löhnen von Männern. Da Frauen historisch und strukturell häufig in schlechter bezahlten Branchen oder Positionen arbeiten, werden diese niedrigeren Löhne zum Maßstab (vgl. Auspurg et al., 2017). Jüngste Publikationen widerlegen diese Theorien allerdings. Frauen sollen, im Vergleich zu Männern, ihre Löhne insgesamt als zu niedrig empfinden. Jene Unzufriedenheit ist am stärksten in Berufen mit hohem Frauenanteil und großem GPG, was auf ein gestiegenes Bewusstsein von Frauen für unfaire Lohnstrukturen hinweist (vgl. Brüggemann & Hinz, 2023). Darüber hinaus wird konstatiert, dass Frauen oft schlechteren Zugang zu entscheidenden Ressourcen haben, insbesondere zu Finanzkapital und unternehmerischen Netzwerken (vgl. Bijedić-Krumm & Brink, 2024).

Durch Goldin wurde der Zusammenhang zwischen dem GPG und Greedy Jobs erstmals empirisch und theoretisch in der Forschung hergestellt. In Kapitel 2.3.1 wurde bereits auf den Aspekt der Leaky Pipeline hingewiesen, in dem Frauen eine systematische Grenze der Karriereleiter erfahren. Eng verbunden damit ist das GPG, welches laut Goldin (2021) hauptsächlich nach der Familiengründung entsteht. Sie argumentiert, dass der letzte fehlende Schritt der Geschlechtergleichstellung ein interdependentes Zusammenspiel von Unternehmensstrategien und politischer Steuerung verlangt, um die Lohnlücke grundsätzlich zu schließen (vgl. Goldin, 2014).

Der Zusammenhang von GPG und Greedy Jobs wird in unterschiedlichen Branchen verdeutlicht. In Berufen, in denen Flexibilität günstiger ist, wie beispielsweise in der Pharmazie, ist das GPG bereits sehr klein. In greedy Sektoren ist sie hingegen am größten. Generell ist der Vergleich von Berufen mit linearer (Löhne steigen proportional zur Arbeitszeit) und nicht-linearer Bezahlung (überproportional hohe Löhne für lange Stunden) ein großer Grundbaustein für die Theorie der Greedy Jobs (vgl. Goldin, 2014). Das GPG kann also nicht nur als Konsequenz von Greedy Jobs angesehen werden, sondern auch als Basis.

Im internationalen Vergleich wird eine maßgeblich konsistente Datenlage hinsichtlich der Auswirkungen von Greedy Jobs auf geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten deutlich. So sind Greedy Jobs auch in Australien ein Treiber des GPG. Arbeitsmarktinstitutionen spielen dabei eine entscheidende Rolle. Branchen, in denen individuelle Vereinbarungen vorherrschen, sind üblich für Greedy Jobs. Dort ist das GPG deutlich größer als in Berufen, in denen Kollektivverträge überwiegen, da diese die Löhne komprimieren und transparenter gestalten. Dieser Zusammenhang trägt dazu bei, dass das GPG in den USA beispielsweise wesentlich ausgeprägter ist als in Ländern wie Australien oder Deutschland, wo Kollektivverträge häufiger vertreten sind (vgl. Sobeck,

2024). Daraus ergibt sich, dass das Konzept der Greedy Jobs ein zentraler, wenn auch oft nicht explizit genannter, Erklärungsansatz in der Forschung zur GPG ist (vgl. Deschacht et al., 2025).

2.3.3 Gesundheitliche und psychische Folgen

Um die Literatur in diesem Thema einzuordnen und zu systematisieren, sind die Subforschungsfragen aus Kapitel 1.2 von hoher Bedeutung. Kombiniert man die vorläufigen Erkenntnisse aus den Fragen F3 und F4, so richtet sich die Recherche beispielsweise zu dem Bereich des Wohlbefindens unter wissenschaftlich Tätigen. Cervia und Biancheri (2017) zeigten auf, dass der akademische Bereich als greedy Institution zu charakterisieren ist. Speziell Doktorierende neigen laut empirischen Studien durch erhöhte Stress- und Drucksituationen zu psychischen Problemen. Im Vergleich zu anderen hochqualifizierten Arbeitskräften sei das Risiko, psychisch zu erkranken, deutlich höher. Hauptrisikofaktoren sind hohe Arbeitsanforderungen, ein Mangel an Unterstützung durch die Betreuenden sowie der Inter-Rollen-Konflikt zwischen Familie und Arbeit. Zudem ist es weniger eine Frage der individuellen Anfälligkeit, sondern abhängig von der Arbeits- und Organisationskultur der Universitäten (vgl. Levecque et al., 2017; Cervia & Biancheri, 2017).

Wie erwähnt, bauen jüngste Publikationen auf Goldins Definition von 2021 auf. Manjula und Deepa (2024) arbeiteten heraus, dass Greedy Work hohe soziale Kosten mit sich bringt – eine mangelhafte Work-Life-Balance (WLB), Organisationskulturen mit übermäßigem Wettbewerbsgedanken sowie verzerrte Wahrnehmungen von Gerechtigkeitsverteilung am Arbeitsplatz. Ähnlich wie in der Publikation von Vuga und Juvan (2013) wird unterstrichen, dass Greedy Jobs Wohlbefinden, Familienstrukturen und Gemeinschaftsleben untergraben. Der Konflikt zwischen beider greedy Institutionen führt zu erheblichem Stress, beeinträchtigt die psychische Gesundheit und die Stabilität von Partnerschaften. Schließlich wird hervorgehoben, dass die Fokussierung allein auf das GPG zu kurz greift; die negativen Effekte betreffen also die gesamte Gesellschaft und nicht nur Frauen (vgl. Manjula & Deepa, 2024; Vuga & Juvan, 2013).

Neben besagtem Inter-Rollen-Konflikt zwischen Arbeit und Familie ist die Always-on-Mentalität in Greedy Jobs ein negativer Einfluss für das Wohlbefinden der Arbeitskräfte. Zunächst lassen sich mehrere, unterscheidbare Erreichbarkeitstypen identifizieren: z.B. „kaum erreichbar“, „ständig erreichbar“ oder „Wochenend-Erreichbarkeit“. Der schädlichste Typ ist nicht unbedingt die tatsächliche Kontaktaufnahme, sondern die dauerhaft erwartete Verfügbarkeit. Diese Erwartung der Erreichbarkeit allein belastet das eigene Wohlbefinden. Die Ursache des negativen Effekts liegt primär darin, dass eine

ständige Erreichbarkeit das psychologische Abschalten von der Arbeit verhindert. Wenn die notwendige Abgrenzung zwischen Arbeit und Erholung fehlt, starten Betroffene tendenziell erschöpft und angespannt in den Tag, was langfristig die Entstehung von Burnout begünstigen kann (vgl. Shvartsman et al., 2021; Brauner et al., 2022).

2.4 Zusammenfassung der Grundlagen: Konzepte und Kategorien

Die vorangegangene theoretische Auseinandersetzung hat verdeutlicht, dass das Phänomen der Greedy Jobs als Ergebnis komplexer Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichen Strukturen, organisationalen Normen und individuellen Belastungsfaktoren zu verstehen ist. Diese Komplexität lässt sich aus diversen konzeptionellen Blickwinkeln illustrieren, wie zu Beginn dieses Kapitels. Der konzeptionelle Rahmen (s. Abbildung 2) hat den Zweck, das Phänomen der Greedy Jobs mit den Konzepten des Sekundärpatriarchalismus und der doppelten Vergesellschaftung zu verbinden und diese auf ihren respektiven Ebenen abzubilden – speziell die Makro-, Meso- und Mikroebene.

Eine andere Betrachtungsweise ist die interdisziplinäre Sicht, weswegen sich die theoretische Einordnung auf die soziologische, organisationstheoretische sowie psychologische Perspektive aufteilt. Auf der soziologischen Ebene befinden sich die bereits bekannten Termini des Sekundärpatriarchalismus und der doppelten Vergesellschaftung. Weiters bietet die Organisationstheorie Einblicke in die Rechtsgrundlagen der heutigen Unternehmen und öffentlichen Institutionen sowie dem allgemein steigenden Bildungsniveau von Frauen, welche den Zugang für Frauen in Greedy Jobs ermöglicht haben. Darüber hinaus bringen die Attribute dieser Berufe eine große Verlockung mit sich, was sich auf der psychologischen Ebene widerspiegelt. Indirekt zeigt der aktuelle Forschungsstand auf, dass der nach außen kommunizierte Lebensstil einer elitären Insiderinstitution zugehörig ist. Externe Anerkennung und ein erweitertes Selbstbild könnten die unterbewussten Beweggründe für diesen Karriereweg sein, was allerdings empirisch untersucht werden sollte.

Aus dieser theoretischen Herleitung lassen sich Konzepte identifizieren, die für eine empirische Überprüfung mittels systematischer Literaturrecherche essenziell sind. Um die Hauptforschungsfrage zu beantworten, wurde das Forschungsvorhaben bereits in Kapitel 1.2 in vier Subforschungsfragen segmentiert. In Tabelle 2 werden diese Forschungsfragen resümiert sowie die aus der Theorie hergeleiteten inhaltlichen Konzepte und Erfassungskategorien zugeordnet. Diese Gliederung bildet die Grundlage für die nachfolgende methodische Datenextraktion und -synthese (vgl. Kapitel 3.3).

Tabelle 2: Übersicht der Forschungsfragen und inhaltlichen Kategorien

Forschungsfrage	Konzepte	Erfassungskategorien
F1	Forschungsdisziplin	Soziologie/Gesellschaftswissenschaften
		Wirtschaftswissenschaften/Management
		Psychologie/Gesundheit
		Gender Studies/Interdisziplinär
F2	Zeitliche und leistungsbezogene Anforderungen	Hohes Arbeitsvolumen
		Hohe Arbeitsdichte/-intensivierung
		Zeitdruck
		Unvorhersehbarer Workload
		Ständige Leistungsmessung
	Kulturelle und normative Anforderungen	Totale Loyalität
		Ständige Verfügbarkeit
		Verschwimmen von Grenzen
		Präsenzkultur
		Häufiges arbeitsbedingtes Reisen
F3	Branchen	Große Verantwortung/Autonomie
		„Up or out“-Struktur
		Wissenschaft
		Recht
		Finanzwesen
		Bankwesen
		Unternehmensberatung
		Technologie
		Militär
		Medizin
		Politik
		Sonstige
	Intraorganisationaler Kontext	Hochqualifiziert
		Prestigeträchtig
		(Höheres) Management
	Makrostruktureller Kontext	Legislativ
		Kulturell
		Politisch
		Geografisch
F4	Charakteristika von Greedy Jobs (als konstituierende Dimensionen)	Grad der Autonomie vs. Fremdbestimmung
		Zeitliche Entgrenzung
		Psycho-soziale Bindungsmechanismen
		Inter-Rollen-Konflikte
		Sanktionierung von Flexibilität
	Auswirkungen auf Frauen	Psychische Symptome
		Physische Symptome
		Mangelnde Zufriedenheit
		Work-Life-Konflikt (WLC)/Work-Family-Konflikt (WFC)
		Einfluss auf Familienstand & -planung
		Leaky Pipeline
		Diskriminierung am Arbeitsplatz
		Notwendigkeit von Serviceleistungen

3 Systematische Literaturanalyse

3.1 Forschungsansatz nach den PRISMA-Leitlinien

Ausgehend von den vorangegangenen theoretischen Ausführungen und den daraus resultierenden zentralen Konzepten erfolgt im nächsten Schritt die systematische Integration und Analyse der Befunde. Die vorgesehene Methodik für diese Arbeit ist eine systematische Literaturanalyse. Statt der Formulierung von *ex ante*-Hypothesen wurde hierfür ein induktiver Ansatz gewählt, bei dem aus der Analyse der Literatur Antworten und Muster auf die formulierten Forschungsfragen gefolgert werden (vgl. Auer-Srnka, 2007).

Wie bereits ausgeführt, ist der gender- sowie arbeitstheoretische Blick der Greedy Jobs ein noch recht junges Forschungsphänomen. Dies zeigt sich auch in der Vorrecherche, denn diese traf mit lediglich den Begriffen „greedy jobs“ und „greedy work“ auf 31 Ergebnisse. Dies wurde bereits in vergangenen systematischen Literaturrecherchen festgestellt (vgl. Deschacht et al., 2025). Vor allem für die Charakterisierung des Begriffs ist also eine umfassendere Literaturrecherche vonnöten. Auch ist für die Verortung der Branchen von fordernden Berufen eine systematische Literaturanalyse notwendig, da diese Information oftmals kein Gegenstand konkreter Forschungsfragen, sondern eine Nebenerkenntnis von empirischen Studien ist. Beispielsweise werden bestimmte Aspekte in fordernden Berufen untersucht, wofür bestimmte Branchen postuliert werden. Diese Annahmen sind für die Beantwortung für F3 von zentraler Bedeutung. Folglich ist auch für die Subforschungsfrage F4 die tiefergehende Betrachtung der Literatur sinnvoll, da der Terminus von Goldin noch nicht allzu häufig in der Forschung verwendet wurde. Diese Elemente sind zentral für die qualitative Forschung, welche ein offenes und entdeckungsorientiertes Explizieren des Vorwissens voraussetzt (vgl. Auer-Srnka, 2007). Das Ergebnis, welches sich aus der Beantwortung der einzelnen Forschungsfragen bilden lässt, hat für diese Arbeit seinen Ursprung in der Synthese der einzelnen Fragmente aus der Literatur.

Als Grundlage des Forschungsdesigns dient die aktuelle PRISMA-Leitlinie 2020. Diese soll neben der klaren Vorgehensweise auch eine nachvollziehbare Dokumentation implizieren, welche für die Nachvollziehbarkeit, Replizierbarkeit und Bewertung qualitativer Forschung unabdingbar ist (vgl. Mishra & Mishra, 2023; Page et al., 2021; Rethlefsen et al., 2021; Auer-Srnka, 2007). Darüber hinaus verlangt die Heterogenität und Komplexität des Forschungsbereichs der Greedy Jobs eine strukturierte Aufnahme der Literatur nach standardisierter Vorgehensweise. Außerdem bietet die PRISMA-Methodik den großen Vorteil der Bias-Minimierung, da sie implizit eine kritische

Auseinandersetzung mit möglichen Verzerrungseffekten der gefundenen Literatur enthält. Somit wird gewährleistet, dass die Quellen nicht willkürlich, sondern auf objektiver Basis aufgenommen werden (vgl. Page et al., 2021). Um den Rahmen des vorliegenden Konzepts zu berücksichtigen, wird sich auf die grundlegenden Schritte der Leitlinie bezogen.

Der Auswahlprozess der Publikationen erfolgte mehrstufig. Nach der Definition der Schlüsselbegriffe begann das Titel- bzw. Abstract-Screening, darauf folgte ein Volltext-Screening. Der gesamte Prozess wurde transparent mittels eines PRISMA-Flussdiagramms dokumentiert. Aus den final eingeschlossenen Studien wurden relevante Informationen systematisch extrahiert und in einer Datenextraktionsmaske dargestellt. Diese enthält neben den Stammdaten der einzelnen Studien auch die extrahierten Daten für die Beantwortung der Forschungsfragen. Im weiteren Beispiel für F2 sollten idealerweise verschiedene Definitionen sowie beschriebene Merkmale von Greedy Jobs sichtbar werden.

Der letzte Bereich ist die Synthese der Ergebnisse. Dafür sind verschiedene Darstellungsformen pro Forschungsfrage sinnvoll. Für F2 werden die Charakteristika gebündelt und so eine allgemeingültigere Definition von Greedy Jobs laut Literatur verfasst. Darüber hinaus werden die verorteten Branchen der F3 tabellarisch dargestellt und die Konsequenzen dieser Berufe laut F4 thematisch zusammengefasst sowie visualisiert. Relevant für die Synthese ist die Identifikation von Mustern und Unterschieden der analysierten Publikationen, besonders im fachübergreifenden Kontext.

Ziel des Forschungsdesigns ist eine strukturierte, umfassende und reproduzierbare Übersicht über den aktuellen Forschungsstand, um die formulierten Forschungsfragen zu beantworten.

3.2 Suchstrategie und Literaturselektion

3.2.1 Informationsquellen

Um ein umfassendes Ergebnis der Literatursuche zu erhalten, wurde diese auf den Datenbanken Scopus, Science Direct, EconLit sowie JSTOR durchgeführt. Erstere wurden ausgewählt, da sie einen interdisziplinären Charakter haben und so ein Zugang zu verschiedenen Perspektiven gewährt wird. EconLit und JSTOR sind fachspezifische Datenbanken, jeweils für den Bereich der Ökonomie und Betriebswirtschaft sowie für die Soziologie. Da Greedy Jobs verschiedene Forschungsdisziplinen anschnitten, ist eine ganzheitliche Sicht unbedingt notwendig. Letztendlich wurde die Recherche um eine

manuelle Suche über die Plattform Google Scholar ergänzt, speziell mittels der Schneeball-Methode.

3.2.2 Entwicklung der Suchbegriffe

Zunächst wurden die entsprechenden Suchkonzepte festgelegt. Diese sollten treffend, aber breit formuliert sein, um den fachübergreifenden Charakter dieses Themas zu achten. Die Suchkriterien waren vorläufig deckungsgleich mit den vier formulierten Subforschungsfragen, die Ergebnisse sollten dabei fachspezifisch identifiziert und gruppiert werden. Parallel wurde die Suche genaustens dokumentiert, unter anderem, wann welche Quelle identifiziert wurde.

Eine Suchstrategie mit relevanten, englischen Schlüsselbegriffen, wurde anschließend entwickelt (s. Abbildung 3). Sie erfolgte in einem iterativen Prozess, in dem zunächst eine explorative Suche durchgeführt wurde. Diese wurde von den Subforschungsfragen geleitet. So wurden für F2 die Charakteristika von Greedy Jobs mithilfe bisheriger Erkenntnisse untersucht (z.B. „long working hours“, „availability“), analog für F3 und F4. Grundlage dafür war die Vorrecherche mit den Begriffen „greedy jobs“ und „greedy work“ in den im Vorkapitel erwähnten Datenbanken. Es wurde ein einleitendes Titel- und Abstract-Screening durchgeführt, um grundlegende Begriffe zu identifizieren. Weiters sollten die Suchkriterien beinhalten, dass sich das Phänomen auf Frauen bezieht. Dieser Aspekt wurde allerdings auf F4 beschränkt, da für die Definition und Verortung von Greedy Jobs die Dimension der Frau (noch) nicht notwendig ist. Bezüglich der Frage nach dem Wohlbefinden hat sich sowohl aus dem theoretischen Hintergrund als auch aus dem primären Literaturscreening ergeben, dass die Effekte negativer Natur sein können. Deshalb wurden neben neutralen und bidirektional messbaren Begriffen wie „mental health“ und „satisfaction“ auch konkrete Auswirkungen wie „stress“ oder „burnout“ ausgewählt. Die anfängliche Zusammenstellung der Suchstrings fungierte als Testsuche, um einen optimalen Punkt zwischen Spezifität und Sensitivität zu ermitteln.

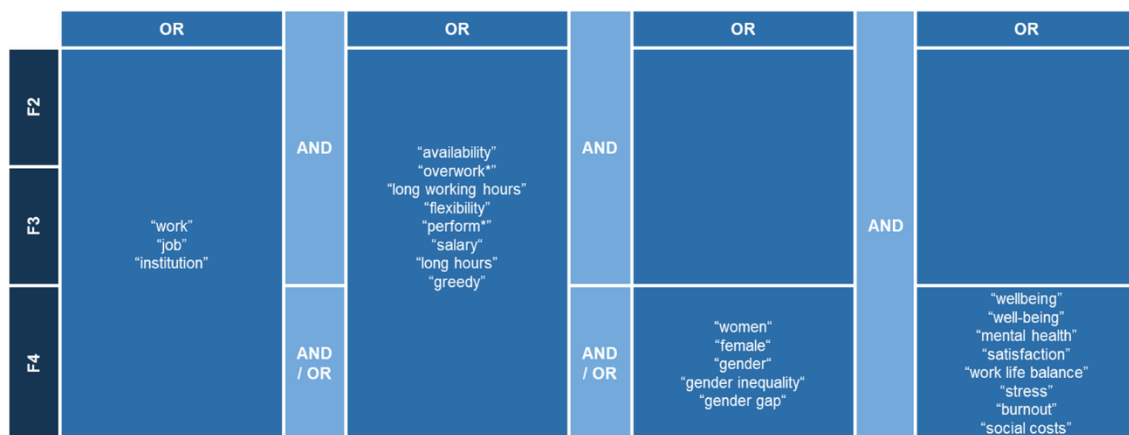


Abbildung 3: Anfängliche Zusammenstellung der Suchstrings für die systematische Literaturrecherche

Quelle: Eigene Darstellung.

Da diese Strategie jedoch zu einer immensen Anzahl an Ergebnissen führte, mussten die Suchstrings stark simplifiziert werden. Beispielsweise führte die Kombination aus den Begriffen zu Arbeitsmerkmalen, der Zielgruppe sowie den Implikationen zu 39.445 Ergebnissen auf der Plattform Scopus. Für diese Suchstrategie bestand einerseits die Gefahr, bei dieser Vielzahl an Ergebnissen mögliche relevante Publikationen zu übersehen. Darüber hinaus enthielt die Umschreibung von Greedy Jobs, ergo „availability“ oder „overwork“, zwar thematisch verwandte, aber konzeptionell nicht ausreichend spezifische Studien für die fokussierte systematische Synthese nach der PRISMA-Leitlinie. Beispielsweise lieferte diese Kombination einige Treffer zu medizinischen Studien bezüglich den Effekten von langen Arbeitszeiten auf die psychische Gesundheit (vgl. Baek et al., 2024). Diese Informationen liefern zwar wertvollen Kontext und sind von Interesse für die Subforschungsfrage F4, jedoch bildet sie das Phänomen der Greedy Work nicht vollständig ab. Schlussendlich ist das Forschungsvorhaben eine Abbildung des Status quo der *aktuellen* Literatur zu Greedy Jobs. Lange Arbeitszeiten sind definitiv eine Facette dieser, jedoch bestünde erst mit der Verknüpfung eines verwandten Konzeptes, wie beispielsweise den extremen Jobs, eine Näherung. Um die der PRISMA-Leitlinie geforderten Reproduzierbarkeit herzustellen, musste ein Suchstring formuliert werden, welcher, abgesehen von Syntax-Anpassungen, auf allen Datenbanken funktionieren sollte (s. Abbildung 4).

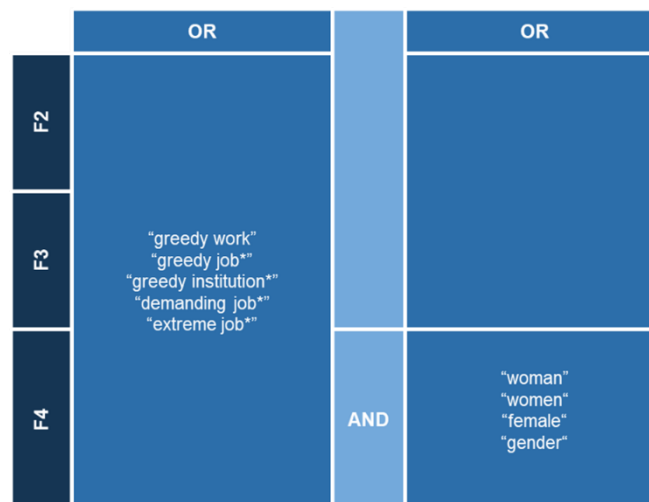


Abbildung 4: Endversion der Suchstrings für die systematische Literaturrecherche

Quelle: Eigene Darstellung.

Ziel des iterativen Prozesses war es, eine möglichst präzise und gleichzeitig umfassende Suchstrategie zu entwickeln, welche systematisch die relevante Literatur der formulierten Forschungsfragen berücksichtigt. Der primäre Meta-String dieser Forschung war die Kombination aus verwandten Begriffen der Greedy Jobs sowie der Bezugnahme auf den Gender-Aspekt. Da sich die für die Greedy Jobs definierenden Publikationen nicht zwangsläufig auf den Effekt auf Frauen beziehen könnten, wurde

parallel dazu eine Proxy-Suche auf denselben Datenbanken gestartet, welche lediglich die mit Greedy Jobs verwandten Begriffe beinhaltete. Diese Strategie sollte sicherstellen, dass das Phänomen, welches Gegenstand der Forschungsfrage ist, auch abgebildet wird. „Greedy job“ und „greedy work“ sind als klare Synonyme zu betrachten. Vor Goldins Publikation aus 2021 wurde eher zu „demanding“ oder „extreme jobs“ publiziert, wie sich aus der Vorrecherche ergab. Diese Begriffe wiesen eine klare Übereinstimmung im Begriffsverständnis auf, sodass diese als Proxy verwendet werden konnten. Darüber hinaus wurde Cosers Begriff der Greedy Institutions in die Suche inkludiert, um mögliche Überschneidungen nicht auszuschließen. Zu breit greifende Verständnisse durch diesen Begriff wurden im nächsten Schritt über die Ausschlusskriterien exkludiert.

Gleichzeitig wurde berücksichtigt, dass der Meta-String sowie Proxy-Suche eventuell konzeptionell verwandte Literatur unter einer anderen Terminologie nicht erfassen. Um auf diese potenziellen Lücken abzielen und den Ergebnissen einen breiteren Zusammenhang zu bieten, wurden ergänzend die Literaturverzeichnisse der Kernstudien systematisch gemäß Schneeballprinzip geprüft und relevante Kontextliteratur, die während des Screenings aufgenommen wurde, gezielt einbezogen.

3.2.3 Ein- und Ausschlusskriterien

Tabelle 3 bietet eine Übersicht der vorher definierten Ein- und Ausschlusskriterien. Dazu wurde der Publikationszeitraum mit dem Fokus auf 2000 bis heute eingegrenzt, während die Literatur zwischen 1975 und 2000 mittels Schneeballverfahren ergänzt wurde. Grund dafür ist die sich ohnehin erst ab dem 21. Jahrhundert häufende Erwähnung von Greedy Jobs bzw. ihren Proxy-Begriffen sowie die Vergleichbarkeit der Charakteristika solcher Berufe. In Zeiten von Technologien, welche eine stetige Verfügbarkeit ermöglichen, wäre dies kaum mit Forschungserkenntnissen aus den 1980ern gleichzusetzen, wo beispielsweise Präsenzkultur eine viel größere Rolle gespielt hat. Außerdem vernachlässigt ältere Literatur den Genderaspekt oftmals, da beispielsweise auch der Trend der steigenden Bildung von Frauen auch erst später seinen Lauf genommen hat (s. Kapitel 2.2.2). Um diesen Punkt der vergangenen Literatur dennoch kritisch zu würdigen, wurde die zusätzliche Suche aufgenommen und im Ergebnis- und Diskussionskapitel einbezogen.

Aufgrund der unterschiedlichen Interfaces der Plattformen sind die Kriterien jeweils nicht vollständig deckungsgleich. Während auf der Plattform Scopus Einschränkungen hinsichtlich des Publikationstyps vorgenommen werden mussten, war dies auf anderen nicht möglich bzw. notwendig, so wie es bei Science Direct und EconLit der Fall war. Aufgrund der sehr geringen Anzahl an Treffern und dem ohnehin gewünschten

Einschlusskriterium des Publikationstyps *Artikel* mussten dahingehend keine weiteren Änderungen vorgenommen werden. Neben peer-reviewten Artikeln wurden auch Bücher und Buchkapitel in dem Selektionsprozess inkludiert, da vor allem soziologische Literatur häufig in monographischer Form oder in Sammelbänden publiziert wird. Konferenzpapiere wurden ebenfalls aufgenommen, da diese in einem schnelleren Zeitfenster als Artikel veröffentlicht werden und gegenwärtige, neue Themen berücksichtigen. Auch Reviews waren inbegriffen, um existierende Synthesen aufzunehmen und mit diesem Forschungsvorhaben zu kontextualisieren. Rein journalistische Artikel sowie weitere Publikationen mit mangelnder wissenschaftlicher Belegdichte wurden kategorisch aus der Suche ausgeschlossen. Außerdem wurden auf den Plattformen Scopus und JSTOR die Fachbereiche begrenzt, um thematisch abwegige Werke auszufiltern. Es wurde sich primär auf die Bereiche Wirtschaftswissenschaften und Ökonomie, Psychologie, Geschlechterforschung sowie Soziologie beschränkt. Die Basis für diese Entscheidung lieferte die Vorrecherche, welche bereits aufzeigte, dass andere Fachbereiche zwar das Stichwort „greedy“ verwenden, allerdings in einem anderen Kontext. So wurden weitere Forschungsdisziplinen wie beispielsweise Computerwissenschaften bereits vorher exkludiert. Es ist anzumerken, dass die Suche über die Datenbank JSTOR eine rigorose Einschränkung der Fachbereiche erforderte, da aufgrund teils fehlender Abstracts eine außerordentlich hohe Anzahl unspezifischer Treffer erfolgte. Ferner wurden auf allen Plattformen lediglich Publikationen auf deutscher und englischer Sprache berücksichtigt.

Tabelle 3: Ein- und Ausschlusskriterien der Literaturrecherche

Plattform	Kriterium	eingeschlossen	ausgeschlossen
Scopus (SC)	Publikationsjahr	2000 bis 2025	vor 2000
	Publikationstyp	Article Book Book chapter Conference paper Review	andere
	Fachbereiche	Business, Management and Accounting Economics, Econometrics and Finance Psychology Social Sciences	andere
	Sprachen	Englisch, Deutsch	andere
Science Direct (SD)	Publikationsjahr	2000 bis 2025	vor 2000
	Sprachen	Englisch, Deutsch	andere
EconLit (EL)	Publikationsjahr	2000 bis 2025	vor 2000
	Sprachen	Englisch, Deutsch	andere
JSTOR (JS)	Publikationsjahr	2000 bis 2025	vor 2000
	Fachbereiche	Business Economics Feminist and Women's Studies Management & Organizational Behavior Marketing & Advertising Psychology Sociology	andere
	Sprachen	Englisch, Deutsch	andere

Die systematische Literaturrecherche in den aufgelisteten Datenbanken wurde am 14. Oktober 2025 ausgeführt. Studien, die nach diesem Stichtag publiziert oder indexiert wurden, wurden für dieses Forschungsvorhaben nicht mehr berücksichtigt.

3.2.4 Durchführung des Selektionsprozesses

Aufgrund des Rahmens der vorliegenden Masterarbeit erfolgte der Selektionsprozess lediglich durch die Autorin. Der Prozess bestand aus zwei Stufen, dem Titel- bzw. Abstract-Screening sowie dem Volltext-Screening gemäß der im Vorhinein definierten Ein- bzw. Ausschlusskriterien. Bezüglich des Inhalts wurden zwei grundsätzliche Kriterien fixiert: Sobald eine Publikation keinen konkreten Bezug zu Greedy Jobs oder ihren Proxy-Begriffen (vgl. Kapitel 3.2.2) hatte, wurde sie exkludiert. Dasselbe galt für einen fehlenden Geschlechterbezug in den Artikeln. Sobald eine Studie in der Regel nach der Variable *Geschlecht* kontrollierte oder ihre Ergebnisse im literarischen Zusammenhang des Genderaspekts setzte, galt sie als geeignet. Besonders im Kontext von sozialwissenschaftlichen Artikeln ist das selektive Berichten von Ergebnissen, welches in der PRISMA-Leitlinie als „Reporting Bias“ bezeichnet wird (vgl. Page et al., 2021), eher auszuschließen. In diesem Falle führte vielmehr eine fehlende thematische Übereinstimmung als ein „Reporting Bias“ zum Ausschluss von Publikationen.

Für die Durchführung des Suchprozesses wurden die Ergebnisse je Plattform über das Literaturverwaltungsprogramm Zotero exportiert und dokumentiert. Aufgrund der teils mangelnden Verfügbarkeit der Abstracts bzw. der sich ergebenden Treffer auf bloßer Volltextbasis wurden einige Beiträge angesichts ihrer Titel ausgewählt. Bei einer doch fehlenden thematischen Passung wurden diese im Volltext-Screening ausgeschlossen. Der gesamte Screening-Prozess erfolgte mithilfe der Software Zotero.

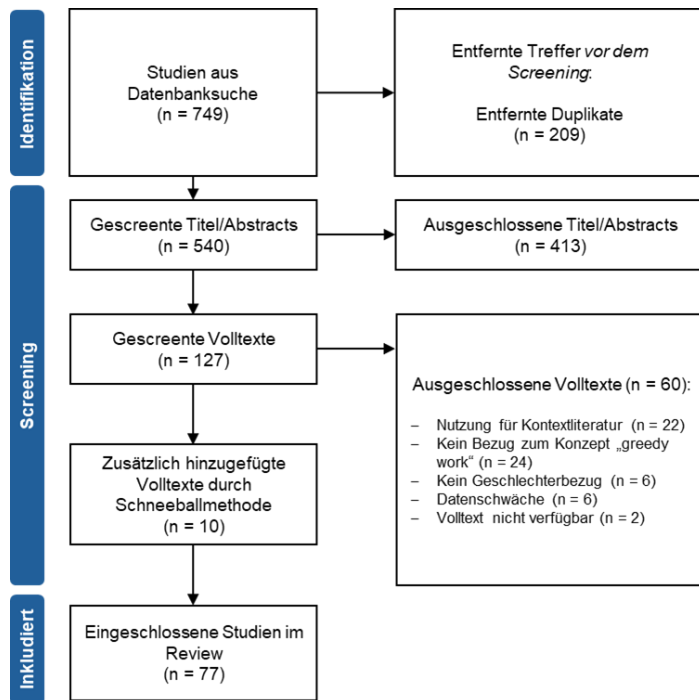


Abbildung 5: PRISMA-Flussdiagramm

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Page et al. (2021).

Abbildung 5 visualisiert den vollständigen Auswahlprozess nach den PRISMA-Leitlinien und legt die Reduktion der Treffer auf das letztendliche Sample von 77 Studien dar. Zunächst wurden 209 Duplikate über die Software entfernt, bevor das eigentliche Titel- und Abstract-Screening von 540 Werken ausgeführt werden konnte. Basierend auf den Titeln und Abstracts kamen davon 127 in die Auswahl der zu screenenden Volltexte. Etwa die Hälfte wurde im nächsten Schritt exkludiert – 24 Publikationen hatten keinen direkten Bezug zu Greedy Jobs und sechs erfüllten den Genderaspekt nicht, was also gegen die inhaltlichen Kriterien sprach. Allerdings wurden 22 zusätzliche Publikationen als Kontextliteratur kategorisiert, welche laut PRISMA-Methode nicht als Ergebnisliteratur eingeordnet werden kann, jedoch für die Diskussion dieses Forschungsvorhabens von Relevanz ist. Weitere sechs Publikationen wurden infolge ihrer eigenen Datenschwäche ausgeschlossen. Dies betraf beispielsweise die Publikationstypen der Medienanalyse (vgl. Jung, 2024) sowie eine meinungsbasierte Kolumne (vgl. Katopol, 2017), welche eine Kausalaussage erschweren. Ebenfalls galt dies für Reviews, welche initial als Publikationstyp eingeschlossen wurden. Allerdings kam durch eine genauere Betrachtung hervor, dass die Reviews unter den Treffern keinen empirischen Mehrwert für die Beantwortung der Forschungsfragen bieten konnten, da es sich vielmehr um theoretische Kommentare handelte (vgl. Anderson et al., 2018; Fishback, 2023; Linnenberg, 2013). Schließlich wurden zwei weitere Artikel ausgeschlossen, da ihr Volltext nicht aufzufinden war (vgl. las Heras Maestro et al., 2020; Feldhaus & Schlegel, 2015). So wurden insgesamt 60 Volltexte exkludiert. Ferner

wurden zehn zusätzliche Werke durch die Schneeballmethode eingefügt, insbesondere um die Literatur zwischen 1975 und 2000 zu würdigen. Das letztendliche Sample von 77 Studien zeugt von Heterogenität, da sowohl empirische, theoretische als auch konzeptionelle Arbeiten berücksichtigt wurden.

3.3 Datenextraktion und -synthese

Im Folgenden wird das Vorgehen der Datenextraktion beschrieben. Grundlage dafür war die Datenextraktionstabelle, welche sich in gekürzter Form in Anhang B befindet. Dafür wurden die erheblichen Studiencharakteristika der in der Synthese eingeschlossenen Publikationen dargestellt. Jene umfassen die bibliografischen Metadaten, Forschungsfragen, abhängige sowie unabhängige Variablen, gewählte Methoden und theoretische Modelle und die letztendlich gewonnenen Erkenntnisse im Rahmen des Untersuchungskontexts. Während des Volltext-Screenings wurden die maßgeblichen Befunde für dieses Forschungsvorhaben in der Rohfassung der Datenextraktionstabelle dokumentiert und vorläufig der jeweiligen Forschungsfrage zugeordnet.

Für den tatsächlichen Syntheseprozess wurde die Extraktionstabelle ein erneutes Mal fundiert gesichtet, sodass die Ergebnisse im nächsten Schritt präziser separiert werden konnten. Insbesondere für die Unterscheidung der Charakteristika (F2) und der Implikationen von Greedy Jobs (F4) war dies von großer Bedeutung, da die Trennschärfe vor der Literaturrecherche bewusst nicht eindeutig vorgegeben war.

Es wird für die qualitative (Markt-)Forschung eine Kombination des deduktiven und induktiven Ansatzes empfohlen, was in der vorliegenden Arbeit ebenfalls ausgeführt wurde. Als deduktiv lässt sich Goldins Ausgangsdefinition sowie die weitere Grundlagenliteratur charakterisieren, da sie zur inhaltlichen Einordnung der geprüften Literatur dienen. Während der Analyse wurde diese schließlich mittels induktiver Methode erweitert. Diese Vorgehensweise beinhaltet die bereits erwähnte Offenheit für neue Muster, welche aus der Literatur hervorgehen können (vgl. Auer-Srnka, 2007). Da die eingeschlossenen Studien durch methodische Heterogenität auszuzeichnen sind, war eine statistische Meta-Analyse, wie sie nach PRISMA gängig ist, nicht adäquat. Stattdessen wurden die Daten mittels narrativer Synthese zusammengeführt. Zur Interpretation der quantitativen Ergebnisse, wie hinsichtlich der Wochenstundenanzahl von Greedy Jobs, wird in Kapitel 4.2 eine Bandbreite von Arbeitszeiten berücksichtigt (s. Abbildung 8). Dies ist ein zentrales Beispiel für die narrative Synthese der vorliegenden Forschung, welche die deskriptiven Resultate in ihren unterschiedlichen Ausprägungen hervorhebt sowie komplexe Zusammenhänge strukturiert.

In den Ergebnistabellen der Forschungsfragen F1 bis F4 (s. Anhang C) wurden die Kategorien tabellarisch abgebildet. Bezogen auf F4 (Auswirkungen von Greedy Jobs) fanden beispielweise die Subthemen Leaky Pipeline sowie die psychischen und physischen Implikationen von Greedy Jobs auf Frauen bereits Erwähnung in den theoretischen Grundlagen. Wenn zutreffend, wurden z.B. psychische Auswirkungen, wie das Stressempfinden der Subjekte, als abhängige Variable in der Datenextraktionstabelle definiert. Damit wurde eine deduktive Ausgangsbasis etabliert. Hinzu kamen durch den rigorosen Prozess der Synthese nach PRISMA-Methode weitere Synthesekategorien, wie die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz sowie die Notwendigkeit für Serviceleistungen (s. Tabelle C.4). Durch die iterative, induktive Erweiterung konnte der Status von Greedy Jobs in der Literatur in seiner ganzheitlichen empirischen Breite dargestellt werden. Diese Vorgehensweise wurde analog für F1 (Forschungsdisziplinen) und F2 (Charakteristika von Greedy Jobs) gewählt. Durch das Filtern auf den Datenbanken (vgl. Kapitel 3.2.3) wurden einige Forschungsdisziplinen bereits im Vorhinein ausgeschlossen. Die Resultate von F2 wurden, genau wie in F4, grob deduktiv kategorisiert. Aus den Grundlagen der wissenschaftlichen Literatur ergab sich eine vorgefertigte Definition von Greedy Jobs, welche richtungsweisend für die Synthese der letztendlichen Charakteristika war. Lediglich die Synthese von F3 (Branchen und Kontexte von Greedy Jobs) war hingegen rein deskriptiver Natur, wobei sich auch einige beispielhafte Branchen durch die Vorrecherche ergeben haben.

Im Rahmen der systematischen Auswertung der Ergebnisse ergab sich ein dreistufiger Prozess gemäß der PRISMA-Leitlinie. Zunächst wurden die Publikationen während der Volltextanalyse dokumentiert und gruppiert, so nach Forschungsdisziplinen, genannten Branchen und Kontexten, Charakteristika sowie Konsequenzen. Folglich waren alle Studien grundsätzlich berechtigt, um in die Synthese aufgenommen zu werden, die Hürden stellten die bereits definierten inhaltlichen und formellen Ein- und Ausschlusskriterien dar (vgl. Kapitel 3.2.3). Weiters wurden die Daten während der eigentlichen Synthese harmonisiert und eindeutig nach den jeweiligen Forschungsfragen abgegrenzt. Verschiedene Ausprägungen der Subthemen wurden zusammengefasst, beispielsweise *Stress* und *Angst* unter der Kategorie *psychische Symptome*. So konnte die Heterogenität der Studien erneut geglättet werden, um eine Vergleichbarkeit über Forschungsdisziplinen und methodischen Designs übergreifend zu gewährleisten. Zuletzt wurden die Kategorien in den Ergebnistabellen nach Disziplinen, zentralen Charakteristika, Branchen sowie Implikationen (s. Anhang C) strukturiert und zitiert. Darüber hinaus wurden die Resultate grafisch aufbereitet – sowohl deskriptiv als auch interpretativ unter Rückbezug auf den theoretischen Grundlagen (vgl. Kapitel 4).

3.4 Kriterien zur Qualitätsbewertung

Um die methodische Güte sicherzustellen, wurde zur Qualitätsbewertung das Critical Appraisal Skills Programme (CASP) als Bewertungsinstrument eingesetzt. Als Teil der PRISMA-Checkliste ist das „Risk of Bias Assessment“ unabdingbar, damit methodische Verzerrungen umgangen werden können. Aufgrund der starken methodischen Diversität des Studienkorpus wurde jeweils die entsprechende Checkliste ausgewählt. Verwendet wurden folgende Listen: CASP-Checkliste für qualitative Forschung (vgl. Critical Appraisal Skills Programme, 2024c), CASP-Checkliste für systematische Reviews (vgl. Critical Appraisal Skills Programme, 2024d), CASP-Checkliste für Kohortenstudien (vgl. Critical Appraisal Skills Programme, 2024a) sowie die CASP-Checkliste für deskriptive und Querschnittsstudien (vgl. Critical Appraisal Skills Programme, 2024b).

Jeder der Checklisten fasst etwa zehn bis zwölf Fragen, welche sich grundsätzlich in drei Hauptbereiche unterteilen (s. Anhang D). Erstens wird die Validität der Ergebnisse untersucht, welche z.B. eine klare Forschungsfrage und eine angemessene Methodik evaluiert. Ferner wird die Genauigkeit der Ergebnisse bzw. ihrer Datenanalyse inspiziert und letztlich die Übertragbarkeit und der Nutzen der Ergebnisse für die Praxis in Frage gestellt.

Es wurde eine qualitative Gesamteinschätzung auf Basis der Anzahl der zutreffenden Kriterien vorgenommen (s. Anhang B, Spalte „CASP-Checkliste“, „CASP-Bewertung“ und „CASP-Begründung“). Sobald der Großteil der methodischen Anforderungen erfüllt wurde und keine signifikanten Schwächen sichtbar wurden, wurden Studien mit „hoher Qualität“ bewertet. Unter „mittlerer Qualität“ wurden Werke eingestuft, wenn methodische Mängel auftraten, welche die Aussagekraft allerdings nicht gänzlich negativ beeinflussten. Dies traf zum Beispiel auf Publikationen mit narrativer Literaturrecherche zu, welche oftmals keine systematische Suche, Einschlusskriterien und Qualitätsprüfung aufweisen und daher als methodisch schwächer im Vergleich zu systematischen Literaturrecherchen einzuordnen sind. Studien mit „geringer Qualität“ zeigten hingegen schwerwiegende Mängel, wie eine weitaus geringe Rücklaufquote der Stichprobengröße oder ein sehr wahrscheinliches Selektions-Bias innerhalb des Samples. Allerdings wurden diese Studien dennoch aufgrund ihrer thematischen Relevanz für die Ergebnisse und Diskussion eingeschlossen, wobei die Ergebnisse mit entsprechender Vorsicht interpretiert und kritisch gewürdigt wurden.

Aufgrund des Rahmens der narrativen Synthese konnten keine statistischen Verfahren zur Identifikation von Publikationsbias eingesetzt werden. Vielmehr wurde das Verzerrungsrisiko durch fehlende Ergebnisse insofern vorgebeugt, als diverse methodische Maßnahmen vorgenommen wurden. Einerseits wurde breite Suchstrategie

über mehrere Datenbanken diverser Fachbereiche angewandt. Darüber hinaus wurde speziell graue Literatur berücksichtigt (vgl. Deloitte, 2025; Krivkovich, A. et al., 2024), um praxisnahe Lücken zu füllen, welche in der akademischen Literatur möglicherweise keinen Gegenstand finden. Weiters enthält das Bewertungsinstrument CASP per se den Aspekt des „Outcome Reporting Bias“, welcher die Vollständigkeit der Ergebnisberichte aller Publikationen in Frage stellt.

Die Evidenzsicherheit der Publikationen wurden ebenfalls durch eine qualitative Gesamtschätzung bewertet. Hoch und mittel eingestufte Publikationen wurden hinsichtlich ihrer Ergebnisse stärker gewichtet, vice versa galt dies für Studien mit geringer Qualität. Im Verlauf der Synthese wurde überprüft, ob unterschiedliche Publikationen unabhängig voneinander ähnliche Ergebnisse aufweisen konnten. Sobald ein Muster erkennbar war, ist dies als belastbarer identifiziert worden als alleinstehende Erkenntnisse. Darüber hinaus wurden Studien stärker gewichtet, wenn sie das konkrete Phänomen Greedy Jobs untersuchten – im Gegensatz zu Studien, die nur Proxy-Variablen beleuchteten. Folglich wurde ein Ergebnis als belastbar gekennzeichnet, wenn es durch mehrere methodisch beständige Werke konsistent belegt wurde. Widersprüchliche Daten mit unzureichender Beweiskraft oder Studien mit methodischen Schwächen wurden im Ergebniskapitel als „tendenzielle Erkenntnisse“ oder als „Indiz“ klassifiziert.

Alle Studien wurden hinsichtlich ihrer Qualitätsbewertung durch die Autorin der Arbeit geprüft. Für die Gewährleistung der Konsistenz wurden die Kriterien vorerst definiert und stichprobenartig während des Prozesses kontrolliert. Aufgrund des Rahmens dieser Masterarbeit erfolgte keine zweite, unabhängige Bewertung durch eine weitere prüfende Person.

4 Ergebnisse der systematischen Literaturanalyse

Ziel dieses Kapitels ist ein umfassendes Resümee der Ergebnisse der durchgeführten systematischen Literaturanalyse. Zunächst werden die identifizierten Forschungsdisziplinen und Forschungsfragen der mit Greedy Jobs assoziierten Publikationen dargelegt und erläutert. Danach wird näher auf die zugehörigen Charakteristika solcher Berufe eingegangen. Anschließend folgt ein Überblick über Branchen und Kontexte, in welchen Greedy Jobs zu finden sind. Nach dieser Übersicht typischer „gieriger“ Berufe werden deren Charakteristika sowie deren potenzielle Konsequenzen für das Wohlbefinden bzw. Lebensentscheidungen von Frauen dargelegt.

Der finale Studienkorpus enthält insgesamt 77 Publikationen. Der Publikationszeitraum erstreckt sich von 1974 bis 2025, wobei eine deutliche Zunahme der Veröffentlichungen ab dem Jahr 2000 zu beobachten ist. Bezüglich des methodischen Zugangs zeigt sich eine Mehrheit an qualitativen Studien: 38 Studien verfolgten einen qualitativen Ansatz, während 20 Studien quantitativ ausgerichtet waren. Acht Arbeiten sind als systematische Reviews und 23 als Kohortenstudien einzuordnen. Sieben Publikationen bildeten eine Kombination aus qualitativer sowie Kohortenstudien. Geografisch liegt der Fokus der Forschung klar auf dem europäischen sowie anglo-amerikanischen Raum, was mit dem Ursprung des Konzepts der Greedy Jobs durch Goldin zu begründen ist. Lediglich zwei Studien untersuchten den Kontext in Asien, was auf eine bestimmte geografische Limitierung der aktuellen Forschungslage hinweist.

Hinsichtlich der methodischen Güte der aufgenommenen Studien ist grundsätzlich eine hohe Datenqualität zu verzeichnen. Es zeigten sich keine Indizien über gezieltes Weglassen von Resultaten. In den eingeschlossenen Publikationen wurde vorwiegend vollständig über alle in ihren Hypothesen oder Forschungsfragen angekündigten Variablen berichtet. Das Risiko, dass Studien mit konträren Ergebnissen in der Literatur unterrepräsentiert sind, kann nicht ausgeschlossen werden. Um dies zu umgehen, wurde zusätzlich graue Literatur berücksichtigt (vgl. Deloitte, 2025; Krivkovich, A. et al., 2024). Da die Berichte aus der Praxis die akademischen Resultate weitgehend bestätigen (vgl. Kapitel 5.2), ist ein „Risk of Bias“ aufgrund fehlender Ergebnisse grundsätzlich auszuschließen.

4.1 Forschungsdisziplinen von Greedy Jobs

Bereits in der Vorrecherche konnte festgestellt werden, dass die Greedy Jobs behandelnden Publikationen einer immensen fachlichen Breite unterliegen. Um die

Interdisziplinarität dieses Forschungsvorhabens zu würdigen, wurde jede der einbezogenen Publikationen einem Forschungsbereich zugeordnet (s. Anhang B).

Ein Großteil der identifizierten Studien entsprang der allgemeinen Soziologie (s. Abbildung 6). Insgesamt wurden 51 Quellen zur Oberkategorie *Soziologie/Gesellschaftswissenschaften* zugeordnet, wovon 32 in der *allgemeinen Soziologie* zu verorten waren. Cosers (1974) Publikation fand dort ihren Ursprung, was den Nährboden für weitere soziologisch geprägte Forschungsvorhaben stellte. Die nachfolgenden Quellen bis zum Jahre 2000 verblieben mehrheitlich in dem Forschungsrahmen, zunächst lag der Fokus der Publikationen auf Greedy Institutions. Die Idee, die Institutionen Familie und Beruf kontrastierend sowie verknüpfend zu betrachten, kam zunächst im Kontext des Militärs vor, welches eins der von Coser genannten zentralen Beispiele war (vgl. Segal, 1986; Coser, 1974). Erst ab den 1980er Jahren und vermehrt in den 1990ern rückte dieses Phänomen in den Fokus des beruflichen bzw. zivilen Kontexts (vgl. Acker, 1980; Grant & Simpson, 1994; Perlow, 1998).

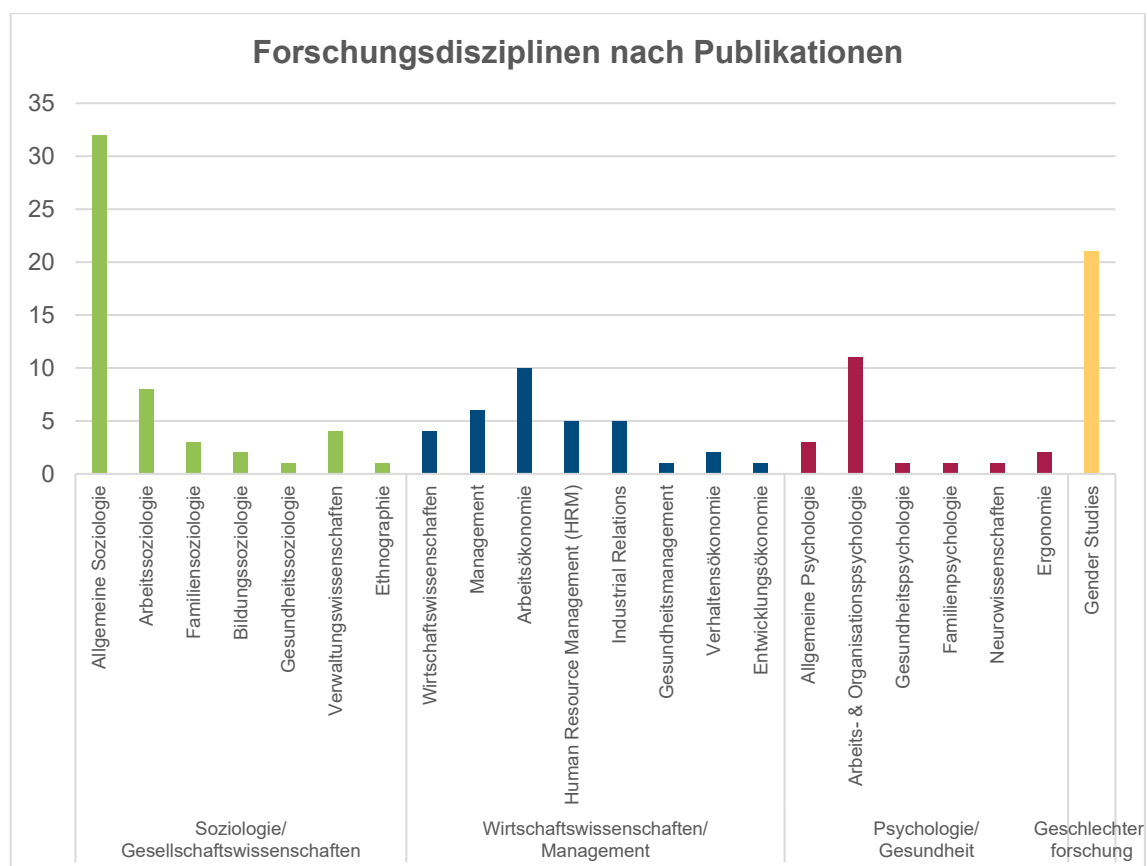


Abbildung 6: Forschungsdisziplinen nach Publikationen

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Ergebnistabelle für die Subforschungsfrage F1 (s. Anhang C.1) enthält im Gegensatz zu den anderen Tabellen nicht nur die eingeschlossenen Publikationen aus der PRISMA-

Suche, sondern auch jene aus dem vorangegangenen Literaturreview sowie nachträglich hinzugefügte Kontextliteratur für das Diskussionskapitel. Für die umfassende Beantwortung der formulierten Forschungsfragen erschien es notwendig, die Literatur ganzheitlich abzubilden. Schlüsselquellen, wie Cosers Publikation, können hiermit kontextualisiert werden. Außerdem besteht solch eine Aufstellung in der Literatur bisher in gar keinem Zusammenhang – eine ganzheitliche Sicht auf die Interdisziplinarität des Themas schließt in diesem Sinne also eine Forschungslücke.

Es ist anzumerken, dass die disziplinäre Differenzierbarkeit der Publikationen mehrheitlich diffus war, da die Themen aus historischen Gründen ineinander übergehen. Vorrangig wurde die Forschungsdisziplin anhand des Titels des publizierenden Journals bzw. Buches ermittelt. Falls dies noch immer nicht eindeutig war, wurde anhand der Forschungsfrage entschieden, welcher wissenschaftlichen Disziplin die Arbeit zugeordnet werden kann.

Ab den 2000er Jahren ergänzten sich hinsichtlich der Forschungsgebiete verschiedene Abspaltungen, so wie die Arbeits-, Familien-, Bildungs- und Gesundheitssoziologie. Ein Beispiel einer aus der Arbeitssoziologie identifizierten Forschungsfrage wäre, ob die „Opt-out-Revolution“ von Frauen statistisch nachweisbar ist oder einen generellen Wandel der Karriereaspirationen und des Wunsches nach Flexibilität bei allen Arbeitnehmenden widerspiegelt (vgl. Aumann & Galinsky, 2012). Eine weitere Fragestellung aus der Familiensoziologie ist, wie bei Paaren das Muster „Mütter als Familienmanagerinnen“ im ersten Jahr nach der Geburt entwickelt wird und wie es zukünftige Karriere- und Familienplanungen beeinflussen kann (vgl. Twamley, 2024). Die Bildungssoziologie behandelt beispielhaft die Problemstellung, was Hochschulen zu Greedy Institutions macht und welche Anforderungen daraus für die Mitarbeitenden an der Fakultät resultieren (vgl. Wright et al., 2004). Darüber hinaus behandelt die Gesundheitssoziologie z.B. folgende Fragestellung: Hängen berufliche Statusmerkmale und Arbeitsbedingungen mit Work-to-Home-Konflikten zusammen und variieren diese Beziehungen nach Geschlecht (vgl. Schieman et al., 2006)? Diese Publikation ist ein besonders treffendes Beispiel für die Komplexität der Trennschärfe. Ihre Forschungsfrage ist zwar nicht eindeutig der Gesundheitssoziologie zuzuordnen, jedoch befindet sich der Artikel im *Journal of Health and Social Behavior*, was als größtes Indiz aufgefasst wurde.

Ebenfalls wurden die Disziplinen Verwaltungswissenschaften und Ethnografie in die Ergebnisaufstellung integriert. Diese mögen intuitiv nicht ganz dem Muster der vorangegangenen Forschungsdisziplinen folgen, allerdings haben sie ihre Berechtigung, vor allem im Zusammenhang der soziologischen Einordnung. Die Disziplin der

Ethnografie wird im Kontext der Arbeitsforschung überwiegend als qualitative Arbeitssoziologie behandelt, sodass vor allem die Arbeitsplatzkultur durchleuchtet wird, daher wurde sie hier als eigene Subkategorie gekennzeichnet und der Soziologie zugeschrieben (vgl. Ho, 2015). Ähnlich verhält es sich mit den Verwaltungswissenschaften. Theorien der Organisationssoziologie stützen dabei, Machtstrukturen, soziale Gepflogenheiten und Prozesse sowie Hierarchien im privaten und öffentlichen Dienst zu untersuchen, was die Disziplin der Soziologie thematisch näher verortet im Vergleich zu Wirtschaftswissenschaften (vgl. Mackay & Rhodes, 2013; Harris, 2009; Perlow, 1998).

Eine weitere Oberkategorie ist *Wirtschaftswissenschaften/Management*. Diese ist zwar nicht gleichermaßen quantitativ verteilt wie die Soziologie, aber von hoher kontextueller Bedeutung für diese Arbeit, da die Referenzpublikation von Goldin (2021) aus der Arbeitsökonomie stammt.

Der Bereich der allgemeinen Wirtschaftswissenschaften wird durch Problemstellungen zu Arbeitsstrukturen ausgezeichnet, beispielsweise der Umfang der Globalisierung der White-Collar-Arbeit sowie ihre Implikationen für internationale Unternehmen (vgl. Couto et al., 2006) sowie durch allgemeine jährliche Reports zu Frauen in der Arbeitswelt, wie jene von Deloitte und McKinsey (vgl. Deloitte, 2025; Krivkovich, A. et al., 2024). Bezüglich der Disziplin des Managements war die Zuordnung sehr eindeutig, da sich die entsprechenden Journals, wie das *Journal of Management Inquiry* konkret auf die Managementforschung beziehen. Ebenso ist dies für die Problemstellungen zu beobachten. Die Forschungsfrage, welche Annahmen in der Managementforschung und -praxis eine Lösung der „Crisis of Care“ hemmen, weist erstmalig in diesem Diskurs keine deskriptive, sondern eine lösungsorientierte Sicht auf (vgl. Bailyn et al., 2025). Wie bereits konstatiert, ist die Arbeitsökonomie der Kern von Goldins Forschungsarbeiten sowie weiteren Publikationen, welche Greedy Jobs in diversen Kontexten ergründen. Solche sind die Synthese mit dem GPG (vgl. Deschacht et al., 2025) oder mit Arbeitsmarktbedingungen wie Tarifverträgen (vgl. Sobeck, 2024). Aufgrund dieser thematischen Komplexität ist diese Subkategorie die am häufigsten vertretene mit zehn Publikationen. Fragestellungen zu bestimmten Arten von Mitarbeitenden kamen primär im HRM vor, wie zur Unterscheidung von Flexpatriates² bezüglich zentraler Dimensionen des beruflichen Erfolgs von klassischen Expatriates (vgl. Demel & Mayrhofer, 2013), aber auch übergehend in organisationskulturelle Themen wie „High-Performance Work Systems“ (vgl. Boxall, 2012). Ebenfalls stark vom publizierenden Journal abhängig war

² Flexpatriates definieren sich als Personen, welche häufig Dienstreisen antreten (vgl. Demel & Mayrhofer, 2013).

die disziplinäre Zuordnung zu den Bereichen der Industrial Relations sowie der Entwicklungsökonomie (*Relations Industrielles / Industrial Relations* (vgl. Burchielli et al., 2008), *Labour and Industry* (vgl. Bone et al., 2018), *The Journal of Developing Areas* (vgl. Samad et al., 2015)). Aufgrund ihrer Behandlung von spezifischen Fragestellungen aus dem gesundheitlichen Kontext sind die Publikationen aus dem Gesundheitsmanagement ihrer eigenen Kategorie zugeschrieben worden. Ein Teil der zusätzlich aufgenommenen Kontextliteratur behandelt die Fragestellung, ob Positionen des mittleren Managements in Akutkrankenhäusern als Extreme Jobs einzuordnen sind (vgl. Buchanan et al., 2013). Eine vollkommen unterschiedliche Richtung schlägt allerdings die Verhaltensökonomie ein, welche für die Untersuchung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen von Interesse ist. Beispielhaft wurde die Forschungsfrage gestellt, ob sich weibliche und männliche Direktoren in ihren Grundwerten und ihrer Risikoeinstellung unterscheiden (vgl. Adams & Funk, 2012).

Wie bereits in Grundlagen der Literatur festgestellt wurde, tangiert das Thema der Greedy Jobs den Bereich der Individualpsychologie kaum, da diese zu große gesamtgesellschaftliche Auswirkungen haben, um sich auf die individuelle Ebene zu beschränken. Einige Quellen konnten dennoch der allgemeinen Psychologie zugeordnet werden. Eine Kontextquelle von Bosma et al. (2003) erfasste dies durch ihre konkrete Forschungsfrage, nämlich, ob mental anspruchsvolle Berufe, unabhängig von intellektuellen Fähigkeiten und anderen Störfaktoren, vor kognitiver Beeinträchtigung im Alter schützen. Dazu war ein anderes Zuordnungsargument das publizierende Journal, wie das *Bollettino di Psicologia Applicata* (vgl. Laudadio et al., 2025). Ein weiterer großer Teil, der eine hohe Signifikanz für dieses Forschungsvorhaben trägt, ist die Arbeits- und Organisationspsychologie, welche psychologische Problemstellungen im Zusammenhang mit beruflichen Strukturen stellt. Einige Forschungsfragen behandeln beispielsweise die Prävalenz von psychischen Problemen unter Doktorierenden im Kontext der Arbeitsorganisation (vgl. Levecque et al., 2017), den Effekt von langen Arbeitszeiten auf die psychische Gesundheit (vgl. Baek et al., 2024) oder wie die wahrgenommene Unternehmenskultur im Zusammenhang mit dem Geschlecht die Bewerbungsabsicht von potenziellen Arbeitnehmenden beeinflusst (vgl. Catanzaro et al., 2010). Letzteres birgt direkt untersuchte Auswirkungen auf die Individuen der Organisation, was vor allem für Subforschungsfrage F4 von Bedeutung ist. Als weitere, kleine Subkategorien aus der Psychologie wurden die *Gesundheits-* und *Familienpsychologie* sowie *Neurowissenschaften* und *Ergonomie* determiniert. Die Gesundheitspsychologie untersuchte, wie die Gesundheitspraktiken von professionellen Balletttänzenden durch das Ensemble entstehen und setzte dies in Relation zu weiteren Gesundheitsdiskursen (vgl. del Río Carral et al., 2024). Speziell die Familienpsychologie

erforschte Auswirkungen von Berufen auf interfamiläre Beziehungen (vgl. Wang & Repetti, 2012), während eine weitere Kontextpublikation aus der Neurowissenschaft die kognitive Kontrolle bei Mitarbeitenden mit subklinischem Burnout und dessen Unterscheidung von leichter bis moderater Depression behandelte (vgl. Gajewski et al., 2017). Bezüglich der Forschungsdisziplin der Ergonomie befanden sich beide identifizierten Publikationen in entsprechenden Journals (vgl. Canjuga et al., 2010; Costa & Sartori, 2007).

Unverkennbar ist das große Forschungsinteresse zur Frage nach Vereinbarkeit von Familie und Arbeit von Müttern. Als zweitgrößte Kategorie der Forschungsbereiche lassen sich daher *Gender Studies* mit 21 Publikationen bezeichnen. In diesem Falle waren die veröffentlichenden Journals erneut ein großer Prädiktor, sodass eine detaillierte Analyse und Abgrenzung durch die Forschungsfragen nicht notwendig waren. Beispielhaft dafür sind *Gender & Society* (vgl. Pugh, 2005), *Gender in Management: An International Journal* (vgl. Burke & Fiksenbaum, 2009) sowie *Gender Issues* (vgl. Gunter & Stambach, 2003), welche durch ihre Titel offensichtlich darlegen, um welche Forschungsdisziplin es sich handelt. Dennoch ist anzumerken, dass darüber hinaus auch das Forschungsinteresse besteht, wie es Frauen in der Berufswelt allgemein ergeht. So wird z.B. ergründet, wie und warum jeweils weibliche und männliche Forschende den Beförderungsprozess auf unterschiedliche Weise erleben (vgl. Gunter & Stambach, 2003) oder wie Frauen im britischen Finanzsektor ihren Karriereverlauf in Hinblick auf ihre Care-Verpflichtungen und die vorherrschende Organisationskultur beschreiben (vgl. Verdin, 2024). Es bleibt festzuhalten, dass die disziplinarische Unterscheidungskraft bei vielerlei Publikationen nicht immer distinkt war. Ein zentraler Grund mag der historische, soziologische Ursprung des Phänomens sein, welcher sich über die jahrzehntelange Forschung auf andere Disziplinen ausstreckte.

4.2 Charakteristika von Greedy Jobs

Wie bereits von Goldin (2014) konstatiert, besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Einkommenselastizität bezüglich der Arbeitszeit und dem GPG. Destefanis et al. (2024) beleuchteten ihre Hypothese und konnten sie im Falle von Italien bestätigen: Berufe, die lange Arbeitszeiten überproportional belohnen, weisen höhere GPGs auf. Zur Zeit der Veröffentlichung bzw. Entstehung dieser Publikation war der Begriff der Greedy Jobs allerdings noch nicht geläufig. In Bezug auf die folgenden Ergebnisse wird jedoch ersichtlich, dass sich die beschriebenen Charakteristika dieser Berufe einerseits mit Goldins Definition (2021) decken und andererseits unterschiedliche Proxy-Begriffe ähnliche Muster vorweisen. Dies zeigt erneut, dass eine systematische Literaturanalyse

für diese Forschungsarbeit notwendig war. So konnte die Quintessenz diverser alternativer Termini aufgegriffen und zusammengefügt werden.

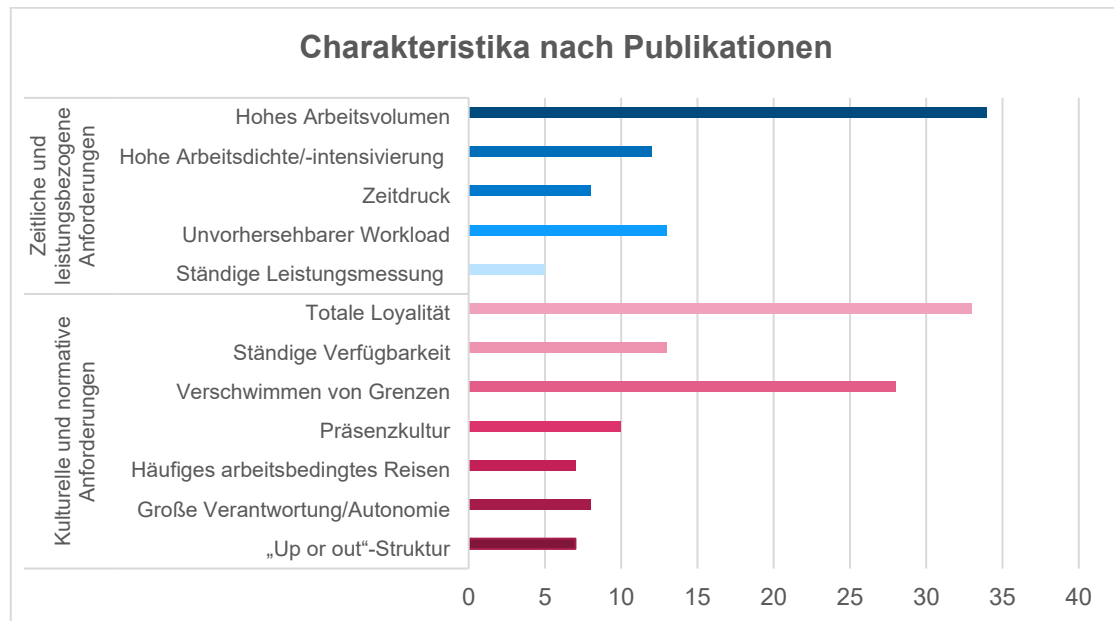


Abbildung 7: Charakteristika nach Publikationen

Quelle: Eigene Darstellung.

Innerhalb der Ergebnistabelle wurden die aufgefundenen Charakteristika in zwei Oberkategorien aufgeteilt, zeitliche und leistungsbezogene sowie kulturelle und normative Anforderungen (s. Anhang C.2, Abbildung 7). Auffallend ist das Merkmal des hohen Arbeitsvolumens, welches in einer großen Mehrheit der Publikationen vorkommt. Sobald nicht explizit die Rede von langen Arbeitszeiten war, äußerte sich dieser Aspekt auch indirekt z.B. durch die Arbeitsdichte. Beide Begriffe werden im Folgenden bewusst voneinander abgegrenzt, da die Heterogenität der Publikationen andere Fokusperspektiven zulässt. Folglich ist die Trennschärfe nicht immer ganz gegeben, weswegen einige Quellen in mehreren Kategorien vorkommen. So zeigte sich, dass bestimmte Aspekte in den Papers unter diversen Kontexten diskutiert wurden. Beispielhaft umfasst die Kategorie *zeitliche Anforderungen* einzelne Aspekte, die ineinander übergehen können. Der Modellierung wegen ist eine klare Trennung von Kategorien unabdingbar, die Natur einer narrativen Synthese trägt jedoch Ambivalenzen mit sich, welche anerkannt werden müssen.

Beispielsweise wird in einigen Publikationen nur erwähnt, dass fordernde Berufe mit langen Arbeitszeiten einhergehen. Andere haben wiederum konkrete Spannen, Mindestwerte, Mediane und Durchschnitte (s. Abbildung 8), welche hier im direkten Vergleich mit H^* aus Abbildung 1 stehen (durchschnittliche 40-Stunden-Woche).

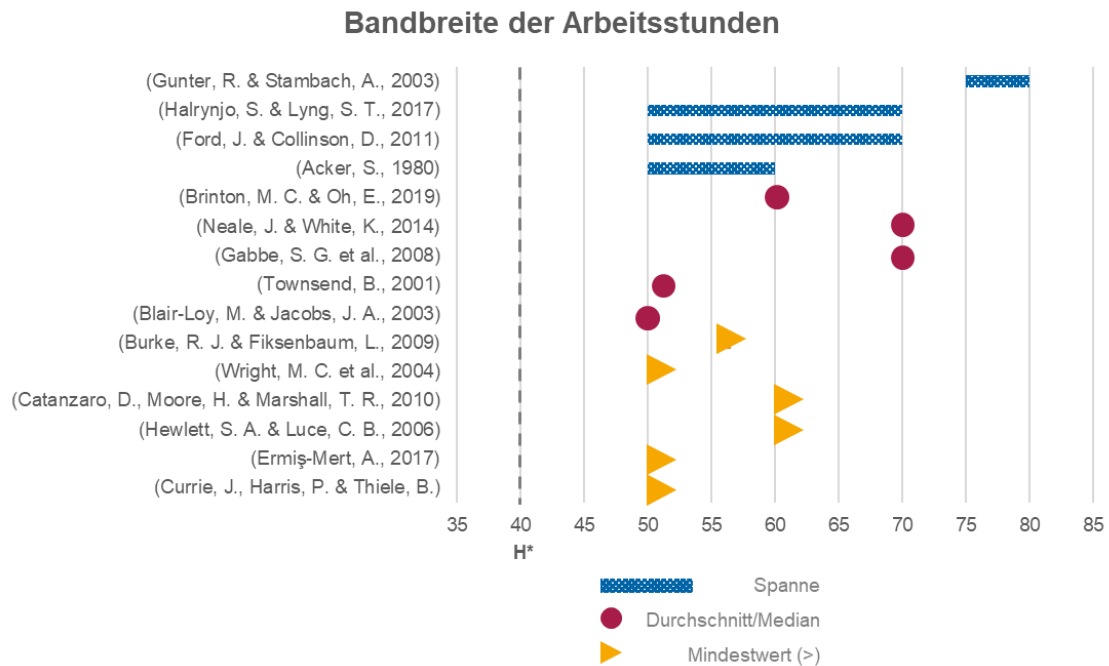


Abbildung 8: Bandbreite der Arbeitsstunden

Quelle: Eigene Darstellung.

Eine weitere zeitliche bzw. leistungsbezogene Anforderung ist die Arbeitsdichte oder -intensivierung, welche in diesem Kontext quantitativ statt zeitlich gemessen wird. Die Begriffe „Überlastung“ oder „Überarbeitung“ (vgl. Wynn & Rao, 2020; Wallace, 2005; Ng & Feldman, 2008) wurden dabei als Proxy verwendet. In Artikeln zum akademischen Bereich findet der hohe Publikationsdruck unter Forschenden (vgl. Minnotte, 2021; Zábrowská et al., 2016; Kennelly & Spalter-Roth, 2006) seine Erwähnung – jener wurde in dieser Fragestellung der Arbeitsintensivierung zugeordnet. Einige Werke verwenden diesen Begriff in direkter Form (vgl. Brandth & Kvande, 2001; Blair-Loy & Jacobs, 2003), in anderen wird er lediglich impliziert, beispielsweise durch manische Produktivität (vgl. Hey, 2004), unmögliche Sättigung (vgl. Currie et al., 2000; Hey, 2004) oder kontinuierliche Beschäftigung (vgl. Aumann & Galinsky, 2012). Ebenfalls darunter berücksichtigt wurden ständige Arbeitsanforderungen, welche durch häufige Dienstreisen aufgestaut werden (vgl. Kollinger-Santer & Fischlmayr, 2013). Einen Ansatz der Operationalisierung von Arbeitsintensivierung bieten Burchielli et al. (2008), indem „Work Efforts“ pro Stunde mit der Reduzierung der Pausen subsummiert wurden.

Thematisch ist der Aspekt des Zeitdrucks zwar eng mit der Arbeitsdichte bzw. -intensivierung verwandt, ist jedoch begrifflich von ihr getrennt worden, um einen zeitlichen Fokus zu erlangen. Neben einer erneuten direkten Verwendung dieses Begriffs (vgl. Wallace, 2005; Zábrowská et al., 2016; Van Echtelt et al., 2009; Bratsberg & Walther, 2025) bestehen weitere Paraphrasierungen. So wird in anderen Werken im

Detail ausgeführt, wie sich hohe zeitliche Anforderungen durch die Kombination von Beruf und Familie äußern (vgl. Twamley, 2024) oder wie die Verfügbarkeit der Mitarbeitenden zu Randzeiten getestet wird (vgl. Perlow, 1998). In dem Proxy-Begriff Extreme Jobs wird ein hohes Tempo unter engen Deadlines vorausgesetzt (vgl. Hewlett & Luce, 2006). Außerdem kann auch hier ein indirekter Zeitdruck durch das Rückbleiben der Arbeit aufgrund von Geschäftsreisen zugeordnet werden (vgl. Kollinger-Santer & Fischlmayr, 2013).

Ein unvorhersehbarer Workload (vgl. Hewlett & Luce, 2006; Ermiş-Mert, 2017; Grant & Simpson, 1994) postuliert, dass immer wieder Arbeit aufkommen kann. Proxy hierfür ist der Punkt „Flexibilität“ (Demel & Mayrhofer, 2013, S. 21), welcher sowohl positiv als auch negativ formuliert werden kann. Es wird ausgeführt, dass eine „time-demanding profession that allows for few responsibilities outside of work“ (Ecklund & Lincoln, 2016, S. 88), wie in dem Falle die Forschung, eine weise Aufteilung der eigenen Zeit erfordert, da diese limitiert ist (ebd. 2016). Dies spiegelt sich in anderen Veröffentlichungen wider, welche von unvorhersehbare Termine sowie Reisezeiten berichten (vgl. Spencer & Podmore, 1984; Kollinger-Santer & Fischlmayr, 2013). Indirekt zeigt sich der unvorhersehbare Workload durch die Unplanbarkeit des Privatlebens, was tief in den kulturellen Anforderungen der Organisationen verwurzelt ist (vgl. Acker, 1980; Laudadio et al., 2025). So etwas äußert sich ebenfalls implizit durch Mehrarbeitsstunden, die durch Unsicherheit und bestehender Prekarität am Arbeitsplatz erzwungen werden (vgl. Bone et al., 2018). Auch einen Ursprung in den kulturellen Normen der Organisationen findet das Goal-Framing, welches versteht, dass das laufende Projekt unbedingt fertiggestellt werden muss (vgl. Van Echtelt et al., 2009). Im Spezialfall des Militärs äußert sich der ungeplante Anfall an Arbeit durch einen plötzlichen Wechsel in der Verantwortlichkeit unvorhergesehenen Einsätzen (vgl. King et al., 2025; De Angelis & Segal, 2015).

Ständige Leistungsmessung wird von einem Maß an Konkurrenzgeist begleitet (vgl. Ermiş-Mert, 2017). Der zuvor erwähnte Publikationsdruck in der Wissenschaft lässt sich darunter ebenfalls einschließen, da er innerhalb des Kollegiums zu kompetitivem Veröffentlichen von Forschungsartikeln führen kann (vgl. Minnotte, 2021; Zábrowská et al., 2016; Acker, 1980). Bei direkt möglichen Vergleichen mit anderen Forschenden steigt somit der Druck, selbst zu publizieren. Dieser Mechanismus wird mit marktähnlichen Faktoren verglichen (vgl. Zábrowská et al., 2016). Eine andere, wenn auch wieder spezielle Perspektive gewährt das Ballett, dessen künstlerischer Teil stark ästhetisch geprägt ist und infolgedessen ein ganzes Wesen bzw. Person in Überwachung stellt (vgl. del Río Carral et al., 2024).

Eine weitere große Oberkategorie stellen die kulturellen bzw. normativen Anforderungen dar. Dabei handelt es sich um die Erwartungshaltungen, welche über das Messbare und Temporale hinausgehen. Organisationskulturen zeichnen sich durch ungeschriebene, unausgesprochene Normen aus. Solche sind vergleichbar mit einer mentalen Programmierung der Mitglieder, was zur Prognostizierung bestimmter Verhaltensweisen führt (vgl. Hofstede, 1980).

Zentraler Bestandteil dieser Kategorie ist das Charakteristikum der totalen Loyalität (vgl. Ford & Collinson, 2011; Kennelly & Spalter-Roth, 2006; Grant & Simpson, 1994; Currie et al., 2000; Harris, 2009; Spencer & Podmore, 1984). Es enthält primär den Aspekt der obersten Priorisierung, welche voraussetzt, dass der Beruf über persönlichen Angelegenheiten steht (vgl. Grant & Simpson, 1994; Mackay & Rhodes, 2013). Konkretisiert wird dieser Punkt mittels der Verdrängung anderer Rollen und Ansprüche durch beispielsweise die Familie. So findet eine vollständige Identitätsvereinnahmung statt (vgl. Burchielli et al., 2008). Coser (1974) definierte dies bereits als exklusive und ungeteilte Loyalität, was in späteren Publikationen weiterhin zitiert wird (vgl. Wright et al., 2004). Übertragen werden kann die totale Loyalität ebenfalls auf das Goal-Framing von fordernden Berufen. Darunter wird verstanden, dass das laufende Projekt um jeden Preis fertiggestellt werden muss (vgl. Van Echtelt et al., 2009). Weitere Proxy-Begriffe für die totale Loyalität sind die „complete devotion“ (Wynn et al., 2018, S. 831), „high level of dedication“ (Ermiş-Mert, 2017, S. 449), „selfless commitment“ (Mackay & Rhodes, 2013, S. 6) sowie das „work devotion schema“. Letzteres versteht eine „immense zeitliche Hingabe und eine starke emotionale Verbundenheit zur eigenen Karriere“ (Schieman et al., 2009, S. 971).

Netzwerke spielen in dem Zusammenhang ebenfalls eine Rolle, da sie ein Element von sozialen Bindungsmechanismen darstellen, welche die Greediness weiter verstärken (vgl. Kapitel 4.4). Netzwerke erhöhen die Sichtbarkeit von Individuen (vgl. Verdin, 2024), bestätigen ihre Mitgliedschaft in Organisationen und führen gewissermaßen auch zur Selbstidentifikation. So wird argumentiert, dass Greedy Institutions den Kern der sozialen Identität der Mitglieder bilden (vgl. Blair-Loy & Jacobs, 2003; Brandth & Kvande, 2001; del Río Carral et al., 2024), die Arbeit durch die psychische Involvierung einen zentralen Lebensinhalt darstellt (vgl. Schieman et al., 2006) und der Aufbau der Karriere sogar eine „major life task“ ist (Ng & Feldman, 2008, S. 858). Innerhalb des Vergleichs eines *Berufs* und einer *Berufung* ist es nicht unüblich, dass Individuen ihr Selbst durch ihre berufliche Tätigkeit definieren. Allerdings ist bei Greedy Jobs ein größeres Ausmaß zu verzeichnen, als wäre ausschließlich von einer Berufung die Rede. Besonders markant werden dahingehend auch die Rechtfertigungen, weswegen sich Individuen für

solche Berufe entscheiden. Die totale Loyalität spiegelt sich auch hier in der persönlichen Identifikation wider, indem die zwingenden Anforderungen des Berufs als eine Art Wahrhetorik genutzt werden. Dabei wird die persönliche Eignung für den Job als Eigenschaft bzw. Skill betrachtet und somit die greedy Bedingungen gerechtfertigt (vgl. Wynn & Rao, 2020).

Außerdem kennzeichnet sich die totale Loyalität durch die soziale Isolation. Die Unterwerfung findet freiwillig statt, indem beispielsweise innerhalb der Organisation so viele Benefits geboten werden, dass externe Kontakte überflüssig werden (vgl. De Campo, 2013). Folglich ist der Erhalt von privaten Beziehungen umso schwieriger (vgl. Bratsberg & Walther, 2025). Auch vor Eintritt in die Organisation ist ein Verstecken des eigenen Privatlebens notwendig, um nicht den Eindruck von einer niedrigeren Leistungsbereitschaft zu wecken (vgl. Ecklund & Lincoln, 2016).

Die kontinuierliche Beschäftigung ohne Unterbrechung ist eine direkte Folge der vollständigen Hingabe und funktioniert mittels eines psychologischen Vertrags, welcher die „career mystique“ begünstigt (vgl. Aumann & Galinsky, 2012), sodass dadurch unbezahlte Mehrarbeit erzwungen werden kann (vgl. Bone et al., 2018). Der psychologische Vertrag fungiert hierbei als implizites, bilaterales Verständnis von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden über die zu erwartenden Erbringungen innerhalb des Arbeitsverhältnisses. Die „career mystique“ ist ein Begriff für die Erwartungshaltung an Mitarbeitenden, ein hohes Arbeitsvolumen auf sich zu nehmen und im Gegenzug innerhalb einer klar definierten, linearen Hierarchieleiter aufzusteigen (vgl. Aumann & Galinsky, 2012).

Cox beleuchtet in seiner Publikation, inwiefern Cosers determinierte Elemente von Greedy Institutions die freiwillige, totale Loyalität ihrer Mitglieder hervorrufen. Diese sind die Sanktionierung der Teilnahme an externen sozialen Sphären, die Verankerung der Identität in einer organisationsinternen Statusstruktur, die Förderung eines Gefühls der Exklusivität oder des Elitestatus sowie Eignungsprüfungen, die weniger engagierte Mitglieder aussortieren sollen. Solche Prüfungen können beispielsweise das bewusste Anfragen von Arbeit zu Randzeiten sein (vgl. Perlow, 1998). Ebenfalls wird mit Framing-Mechanismen gearbeitet, indem die Organisation wie eine Familie präsentiert wird. Dass andere Mitglieder beispielsweise als Geschwister inszeniert werden, hat den Zweck, das Gefühl der gegenseitigen Verantwortung und Verpflichtung zu festigen (vgl. Cox, 2016). Darüber hinaus ist im speziellen Falle des Militärs indirekt von der totalen Loyalität auszugehen, da der Eintritt in die Organisation die Gefahr für Leib und Leben voraussetzt (vgl. Segal, 1986; King et al., 2025).

Ein wesentlicher Teilaspekt der kulturellen und normativen Anforderungen betrifft außerdem die ständige Verfügbarkeit (vgl. Laudadio et al., 2025; Wallace, 2005). Diese ist bezeichnend für post-fordistische Organisationen, in welchen prinzipiell mehr Überstunden geleistet werden (vgl. Van Echtelt et al., 2009). Im Kontext der norwegischen Informations- und Kommunikationstechnik wird impliziert, dass „mehr als Vollzeit“ die Norm sei (Seddighi & Corneliussen, 2022, S. 150). Die primäre Erwartungshaltung ist dabei die Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit für Kundschaft, welche sich ebenfalls zu Randzeiten abspielen kann (vgl. Hewlett & Luce, 2006; Blair-Loy & Jacobs, 2003; Bratsberg & Walther, 2025; Halrynjo & Lyng, 2017; Bratsberg & Walther, 2025). Verglichen wird die Arbeit mit einem 24-Stunden-Geschäft („business where the deli is open 24 hours a day“) (Currie et al., 2000, S. 278). Moderne Technologien fungieren dabei als Treiber der Verfügbarkeit, welche die Greediness weiter befeuern (vgl. Sullivan, 2014; Aumann & Galinsky, 2012). Indirekt vermittelt wird die ständige Verfügbarkeit durch die konsequenten Absagen im privaten Kontext oder durch die jederzeit anfallenden Dienstreisen, welche priorisiert werden müssen (vgl. Grant & Simpson, 1994; Demel & Mayrhofer, 2013).

In diesem Kontext sei erwähnt, dass ständige Verfügbarkeit und das Verschwimmen von Grenzen oft als kausaler Zusammenhang betrachtet werden (vgl. Currie et al., 2000; Schieman, 2019). Dennoch sollte das Verschwimmen von Grenzen als eigene Unterkategorie betrachtet werden. Ein wesentlicher Teilaspekt ihrer Zuordnung ist das Verständnis der IWN (vgl. Wynn & Rao, 2020; Brinton & Oh, 2019; Pugh, 2005). Neben einer direkten Nennung des Begriffs äußert sich dies im Wesentlichen durch die vollständige Widmung der Arbeit sowie die erwartete Freiheit von familiären oder weiteren privaten Verpflichtungen (vgl. Kennelly & Spalter-Roth, 2006; Burchielli et al., 2008; Bone et al., 2018).

Während die totale Loyalität den inneren Bindungsprozess der Mitglieder unterstreicht, fokussiert sich das Verschwimmen von Grenzen hauptsächlich auf die äußeren Erwartungen durch die Organisation. Mackay und Rhodes (2013) beschreiben, dass die Ansprüche an die Personen allumfassend sind. Beschäftigt zu sein gilt hier als Statussymbol, insbesondere im Gegensatz zur früheren Freizeitkultur (vgl. Mackay & Rhodes, 2013), sodass eine Sucht nach Arbeit begünstigt wird (vgl. Sullivan, 2014; Ford & Collinson, 2011).

Das Verschwimmen von Grenzen birgt eine Vielzahl an Auslegungsmöglichkeiten. Der Aspekt versteht ebenfalls die Überschreitung persönlicher Grenzen, wie der Selbstausbeutung von Individuen (vgl. Hey, 2004). Möglich ist auch eine Verschiebung der eigenen Überzeugungen oder das nötige Eingehen von Kompromissen, so wie das

Engagement formeller Kinderbetreuung trotz „traditioneller Präferenzen“, da die beruflichen Gegebenheiten dies sonst nicht zulassen (Debacker, 2008, S. 538). Hauptsächlich wird jedoch die permanente Konvergenz mit dem Privatleben darunter verstanden. „All-consuming jobs“ (Neale & White, 2014, S. 391) setzen voraus, dass die Arbeit mit nach Hause genommen werden muss (vgl. Samad et al., 2015; Wallace, 2005). Dies kann sich auf aufgestaute Arbeit beziehen, ebenfalls auf eine fehlende mentale Distanz (vgl. Laudadio et al., 2025; Firoozabadi et al., 2018) sowie erzwungene Geselligkeit nach Feierabend (vgl. Wallace, 2005; Ho, 2015).

Zentral ist in allen Aspekten allenfalls die fehlende Regenerierung der Individuen außerhalb der Arbeit, da diese nie wirklich endet. Schieman et al. (2009) beschreiben bei Berufen mit höherem Status die fehlende Routine durch hohe Zeitautonomie, welche Grenzen auflöst und die Ersetzbarkeit erschwert. Die eigene Identifikation mit dem Job erschwert auch in diesem Falle das mentale Abschalten nach der Arbeit (vgl. Schieman et al., 2006). Der zuvor erwähnte psychologische Vertrag kann auch zum Kontext der verschwimmenden Grenzen zugeordnet werden, da die Erwartungshaltung oftmals eine kontinuierliche Beschäftigung ohne Unterbrechung voraussetzt, sodass ein Brechen des Vertrags zu mentalem Stress führen wurde (vgl. Aumann & Galinsky, 2012). Ferner verlegen exklusive Vorteile am Arbeitsplatz, welche die Notwendigkeit von externen Kontakten eliminieren, das Privatleben in die greedy Organisationen, was in dem Falle für Technologie-Hubs gilt (vgl. De Campo, 2013).

Ähnlich verhält es sich mit dem Militär, welches erneut als Spezialfall anzusehen ist, seine Berücksichtigung jedoch in der Analyse finden sollte, da es ein Paradebeispiel für die Erosion von Grenzen darstellt. Greedy Institutionen wie diese haben zusätzlich Einfluss auf weitere Teile des Lebens, so auf die Wohnsituation und das soziale Umfeld der Betroffenen (vgl. Segal, 1986; King et al., 2025; Lundquist, 2008). Ebenfalls ein spezielles, aber nicht unerhebliches Ergebnis bilden die darstellenden Künste, welche eine körperliche Bestform ihrer Darstellenden abverlangen. Da permanent die eigene Gesundheit optimiert werden muss, sind hierbei die Grenzen ebenfalls stark verschwommen (vgl. del Río Carral et al., 2024).

Zu den weiteren kulturellen und normativen Anforderungen zählt die Präsenzkultur (vgl. Verdin, 2024; Ecklund & Lincoln, 2016; Ford & Collinson, 2011; Pugh, 2005). Diese ist bei bestimmten Berufen, wie beim Militär, strukturell integriert (vgl. Segal, 1986; De Angelis & Segal, 2015). Hewlett und Luce konkretisieren für Extreme Jobs eine körperliche Anwesenheit am Arbeitsplatz von mindestens zehn Stunden pro Tag (vgl. Hewlett & Luce, 2006). Auffallend ist jedoch die mehrheitliche Erwähnung der Notwendigkeit des Wahrnehmens von Präsenzterminen in älteren Publikationen (vgl.

Spencer & Podmore, 1984). Solch eine Anwesenheitskultur war in der Vergangenheit einerseits Mittel der Überwachung, andererseits auch Indikator für mehr und bessere Arbeitsleistung. Dies wurde aktiv durch das Management vorgelebt (vgl. Perlow, 1998). Implizit kann die Präsenzkultur auch von unflexiblen Remote-Regelungen abgeleitet werden, welche auch aus heutiger Sicht hohe räumliche Anforderungen stellen (vgl. Twamley, 2024).

Häufige Dienstreisen können außerdem Teil von fordernden Berufen sein. In der Proxy-Definition von Extreme Jobs wird ein hoher Anteil an Dienstreisen erwähnt (vgl. Hewlett & Luce, 2006). Die vorausgesetzte Flexibilität für jederzeit anstehende Reisen kann zu einer permanenten Belastung führen (vgl. Demel & Mayrhofer, 2013).

Weiters sind ein hohes Maß an Verantwortung sowie Autonomie charakterisierend für Greedy Jobs (vgl. Van Echtelt et al., 2009). Ein indirektes Zitat von Goldin (2014) beschreibt, wie hohe Scores für strukturierte Arbeit und Entscheidungsfreiheit für die Unersetzbarkeit innerhalb der Position sprechen (vgl. Bratsberg & Walther, 2025). Da die Publikation von 2014 als Grundlagenarbeit für die Definition und Analyse von Greedy Jobs gilt (vgl. Goldin, 2021), lässt sich diese Argumentation auf dieses Forschungsvorhaben übertragen. Folglich wurde der Aspekt der Unersetzbarkeit oder „continuous irreplaceability“ (Halrynjo & Lyng, 2017, S. 74) als Element der hohen Verantwortung betrachtet (vgl. Blau & Kahn, 2017). Das Stress-of-Higher-Status-Modell impliziert mehr Autonomie und Verantwortung, dafür auch einen höheren Druck (vgl. Schieman, 2019). Nach Hewlett und Luce wurde dieser Aspekt sehr differenziert aufbereitet. Sie beschreiben für Extreme Jobs einen unverhältnismäßig großen Verantwortungsumfang, welche faktisch mehr als eine Stelle umfasst sowie die Verantwortung für Gewinn und Verlust. Hinzu kommen die Personalverantwortungen, wie für Mentoring und Rekrutierung und eine große Anzahl direkter Mitarbeitender (vgl. Hewlett & Luce, 2006).

„Up or out“-Strukturen korrespondieren mit der Beförderung innerhalb eines fixen Zeitfensters. Dies sind beispielsweise Tenure-Tracks in Wissenschaft sowie Rangaufstiege im Militär (vgl. Harris, 2009). Solche Strukturen nutzen die Prekarität der Berufe als „Drohung“ – wenn das Tempo und die Outputs nicht eingehalten werden, ist mit einem Ausstieg zu rechnen (vgl. Halrynjo & Lyng, 2017). Vergleichbar ist dies mit dem „Winner takes all“-Prinzip (vgl. del Río Carral et al., 2024). Frauen sind oftmals entweder gar nicht in den Berufen vertreten oder leisten weniger Überstunden aufgrund ihrer Sorgeverpflichtungen, was in greedy Organisationen als „low commitment“ gelesen wird. Außerdem gestaltet sich die Mitarbeiterbindung in unsicheren Situationen als eher weniger relevant. Wird also keine gute Performance der Mitarbeitenden geboten oder

sollte sich keine lukrative Alternative intern anbieten, sind Entlassungen aufgrund der Wettbewerbsfähigkeit häufig die Konsequenz (vgl. Van Echtelt et al., 2009). Weitere Prägungen dieses Phänomens wären die Formulierung „survival of the fittest“ (Gunter & Stambach, 2003, S. 34) sowie die Idee von Insidern und Outsidern, von denen nur die Akzeptanz der Bedingungen zum Insiderdasein führen kann (vgl. Cox, 2016). Die Inkaufnahme der Bedingungen ist essenziell, um Sicherheit in dieser Struktur zu gewährleisten bzw. zu erspielen (vgl. Bone et al., 2018).

Schließlich ist bezüglich der determinierten Charakteristika anzumerken, dass ein guter Verdienst überraschenderweise marginale Würdigung in Literatur fand (vgl. Blau & Kahn, 2017; Ermiş-Mert, 2017; Blair-Loy & Jacobs, 2003). Daher wurde auf eine separate Kategorie verzichtet.

4.3 Branchen und Kontexte von Greedy Jobs

Im Folgenden werden die Branchen dargelegt, in denen Greedy Jobs zu finden sind sowie mögliche organisationale und strukturelle Kontexte. Signifikant häufiger genannt als andere Branchen wurde die Wissenschaft (s. Abbildung 9). Diese umfasst hauptsächlich akademische Berufe bzw. Forschungstätigkeiten sowie Lehrberufe an Hochschulen. Der Hauptfokus liegt allerdings auf der Forschung, was dem häufig auftauchendem Element *Publikationsdruck* zuzuschreiben ist (vgl. Zábrowská et al., 2016; Kennelly & Spalter-Roth, 2006). Grund für die Dominanz der Branche innerhalb der Literatur ist die offensichtliche Nähe zum Feld. Die „Forschung zur Forschung“ ist selbstreferenziell und bietet somit ideale Ressourcen. Die Prävalenz in der Literatur ist jedoch nicht zwingend ein Indikator dafür, dass die Wissenschaft als „greedieste“ Branche zu interpretieren ist – dieser Aspekt wird mit der Subforschungsfrage F4 behandelt.

Ebenfalls häufig wird das Spezifikum des Tenure-Tracks thematisiert. Dies ist ein vorgeschriebener, mehrstufiger akademischer Karriereweg, welcher meist mit einer Assistenzprofessur beginnt. Es folgt eine Probezeit von mehreren Jahren mit der Möglichkeit auf eine dauerhafte bzw. lebenslange Festanstellung, der Tenure. Dieses Spezifikum der Wissenschaft wird als besonders greedy charakterisiert, da die Privatwirtschaft im Vergleich deutlich flexibler bezüglich des Karriereplans ist (vgl. Grant et al., 2000). Um die Bedingungen des Tenure-Tracks zu erfüllen, sind unter anderem eine Vielzahl peer-reviewter Publikationen notwendig, sodass es für die Beteiligten notwendig ist, sich sichtbar zu machen. Innerhalb der Branche resultiert daraus eine Ellbogengesellschaft bezüglich Zitationen (vgl. Hey, 2004). Strukturell bedingt ist eine Akzeptanz dieser Bedingungen erforderlich, um die Sicherheit der Festanstellung zu

erlangen. Wie das Phänomen der Leaky Pipeline allerdings offenbart, zeigt sich dies in Realität jedoch anders (vgl. Kapitel 2.3.1, 4.4).

Jeweils zwischen fünf bis zehn Publikationen wurden den Branchen Rechtswesen, Finanzwesen bzw. Bankwesen (diese wurden aufgrund ihrer starken inhaltlichen und strukturellen Ähnlichkeit zusammen kategorisiert), Unternehmensberatung bzw. Consulting, Technologie sowie Medizin attribuiert. Letztere hat den Fokus auf praktizierendes ärztliches Fachpersonal, die medizinische Forschung wurde folglich der Kategorie Wissenschaft zugeordnet (vgl. Wynn et al., 2018). Auffallend ist die stark klientelbasierte Natur der meisten Branchen, was die Ersetzbarkeit der Mitarbeitenden stark erschwert (vgl. Blau & Kahn, 2017).

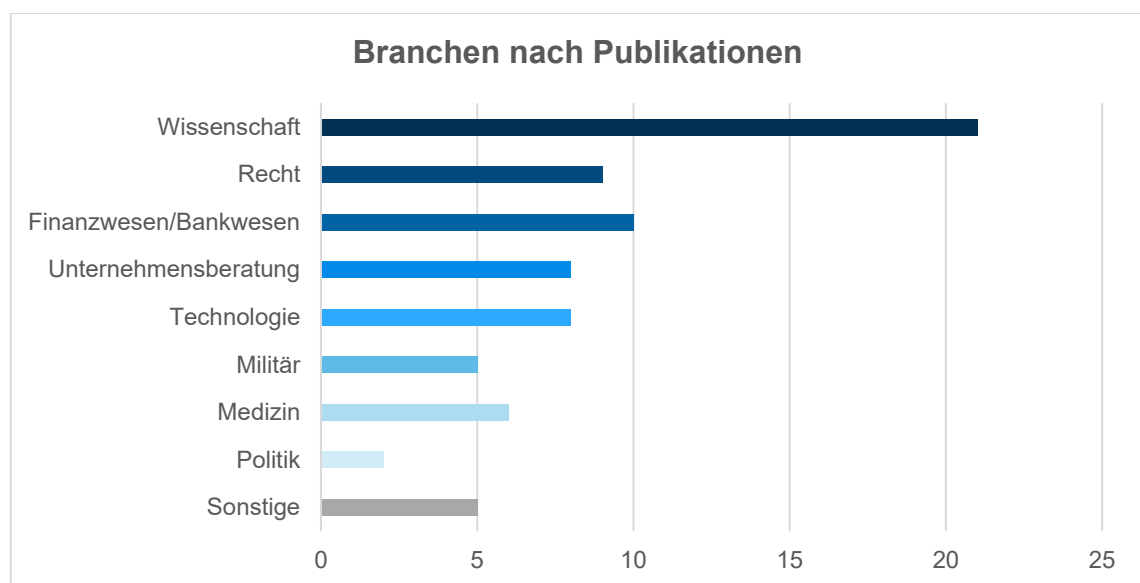


Abbildung 9: Branchen nach Publikationen

Quelle: Eigene Darstellung.

Eine eigene Kategorie, welche aufgrund ihres Ursprungs von Coser nicht vernachlässigt werden sollte, ist das Militär. Es bildete die Grundlage für weitere Forschung, vor allem für Work-Family-Konflikte (WFC) im Kontext von Greedy Institutions bzw. Greedy Jobs (vgl. Segal, 1986; De Angelis & Segal, 2015; Harris, 2009; King et al., 2025).

Die Politik bietet die Perspektive der verbeamteten Personen (vgl. Mackay & Rhodes, 2013; Vaadal & Ravn, 2021), welche in besonders hohen Positionen viel Verantwortung und Druck tragen, diese werden in der Literatur allerdings seltener beleuchtet.

Sonstige nennenswerte Branchen stellen die Architektur (vgl. Brinton & Oh, 2019), die Wirtschaftsprüfung (vgl. Hewlett & Luce, 2006), darstellende Künste (vgl. del Río Carral et al., 2024), die allgemeine verarbeitende Industrie (vgl. Wajcman & Martin, 2002) sowie Medienunternehmen (vgl. Brandth & Kvande, 2001) dar.

Neben den Branchen wurden auch Kontexte definiert, in denen sich Greedy Jobs äußern können. Diese Kontexte wurden in zwei Kategorien aufgeteilt (s. Anhang C.3), dem intraorganisationalen sowie dem makrostrukturellen Kontext. Der intraorganisationale Kontext befasst sich mit der Fragestellung, wie die Positionen der Greedy Jobs auf Unternehmensebene zu charakterisieren sind. Ein mehrmals auftauchendes Merkmal ist, dass Greedy Jobs eine hohe Qualifikation voraussetzen. Dies gleicht einem ursprünglichen Punkt von Goldin, welche bereits White-Collar bzw. „professional jobs“ referenzierte (vgl. Goldin, 2014). Alternative Begriffe für den Terminus „high-skilled“ (Debacker, 2008, S. 527 ff.) bilden die Begriffe „high complexity jobs“ (Ng & Feldman, 2008, S. 866) sowie „highly educated workers“ (Destefanis et al., 2024, S. 552 f.). Ein weiterer Begriff innerhalb der Kategorie ist die Prestigeträchtigkeit. Diese geht einher mit dem Aspekt der guten Bezahlung (vgl. Gicheva, 2013), jedoch auch mit dem hohem Status und dem guten Ruf der beispielsweise Wirtschafts- und Anwaltskanzleien per se (vgl. Halrynjo & Lyng, 2017; Laudadio et al., 2025). Außerdem wurde innerhalb der Literatur auch häufig auf die interne Position dieser Berufe eingegangen, sowie auf die (höhere) Management-Ebene, was sich als teilweise deckungsgleich mit dem Forschungskontext „Management“ erwies (vgl. Gabbe et al., 2008; Neale & White, 2014). Auch hier gilt: Um ebendiese Position im Management zu erreichen, sind die Charakteristika der Greedy Jobs zu akzeptieren (vgl. Ermiş-Mert, 2017). Außerdem zählt der intraorganisationale Kontext legislative Berufe dazu, welche aufgrund ihrer verwaltenden Natur von einer hohen Verantwortung begleitet werden (vgl. Ermiş-Mert, 2017).

Ferner definiert den makrostrukturellen Kontext die Thematik, wie die Positionen der Greedy Jobs aus äußerer Perspektive bzw. globaler, gesamtstruktureller Ebene zu deuten sind. In dieses Cluster fällt unter anderem die kulturelle Perspektive. Kollektivistische Kulturen wie Japan bzw. der gesamte ostasiatische Raum üben einen signifikanten Einfluss auf die berufliche Zufriedenheit aus, indem Beziehungen am Arbeitsplatz einen großen Indikator bilden (vgl. Yeh, 2015). Solche manifestieren sich durch eine erzwungene Geselligkeit nach Feierabend, welche in Japan eine hohe kulturelle Bedeutung trägt (vgl. Ho, 2015). Demgegenüber zeigt sich der Fall von Norwegen, wo trotz des Status als egalitärer Staat dennoch eine Ungleichstellung der Geschlechter innerhalb der Greedy Jobs verfestigt wird. Folglich stehen beruflich erfolgreiche Frauen vor dem persönlichen Dilemma, dass es eine zukünftige Kollision zwischen der rigiden Mutterschaft und ihren progressiven Werten geben wird (vgl. Vaadal & Ravn, 2021). Über den kulturellen Aspekt hinaus besteht ebenfalls der politische. Beim norwegischen Beispiel bleibt sich schlussfolgern, dass Greedy Jobs selbst die Vorteile der familienfreundlichen Politikkontexte aushebeln können (vgl.

Seddighi & Corneliussen, 2022). Hervorzuheben ist, dass der politische Kontext das Maß der Auswirkungen von Greedy Jobs dennoch maßgeblich beeinflusst. Laudadio et al. (2025) argumentieren, dass Greedy Jobs in Ländern mit stärkerem Arbeitsschutz und WLB-Angeboten in ihren negativen Auswirkungen gemildert werden können. Abschließend ist die Unterkategorie der Geografie anzuführen. Dabei wird Greediness als städtisches Phänomen bezeichnet, da der im ruralen Raum herrschende Fachkräftemangel die dort ansässigen Unternehmen dazu anreizt, ihren Mitarbeitenden mehr Incentives bezüglich Arbeitsstunden und WLB zu bieten. Hauptmotivator ist die fehlende Austauschbarkeit, welche sonst in urbanen Niederlassungen herrscht (vgl. Corneliussen et al., 2022).

4.4 Theoretische Modelle und empirische Evidenz

Nachdem die zentralen Merkmale von Greedy Jobs identifiziert wurden, ist eine Unterscheidung in Charakteristika und Auswirkungen von Vorteil. Während Gegenstand der Subforschungsfrage F2 also die Frage nach allgemein auftretenden Charakteristika war, beschäftigte sich F4 mit der Thematik, was die Greediness dieser Berufe verstärkt und welche Implikationen sich für Frauen ergeben können, insbesondere angesichts des Wohlbefindens. Zur Klärung dieser Fragestellung teilt sich das folgende Subkapitel in drei Bereiche auf. Zunächst werden einschlägige, konzeptionelle Modelle aus der Literatur präsentiert. Dies soll ein grundlegendes Verständnis für die Einordnung der Ergebnisse schaffen. Anknüpfend wird auf jene Charakteristika von Greedy Jobs eingegangen, welche die Parameter für das Ausmaß dieser bilden. Schließlich werden die Konsequenzen für Frauen erläutert sowie moderierende Variablen dargestellt.

4.4.1 Modelle zu Arbeitsbelastung und Ressourcen

Zur Quantifizierung sowie Konkretisierung des Phänomens Greedy Jobs ergaben sich aus der systematischen Literaturrecherche einige Modelle, welche im Rahmen der Ergebnisanalyse verknüpft wurden.

Einleitend zu berücksichtigen ist das Konzept der Total-Work-Hour. Diese versteht die reine geleistete Stundenanzahl in einer Woche, aufgeteilt in Stundenleistung am Arbeitsplatz sowie zu Hause an Wochentagen und Wochenenden. Wie bereits für Subforschungsfrage F2 festgestellt wurde, ist ein hohes Arbeitsvolumen als Grundstein der Greedy Jobs anzusehen. Samad et al. argumentieren, dass die Total-Work-Hour einen Indikator für den WLC ausdrückt. Trotz methodischer Einschränkungen eignet sich dieses Konzept als Einstieg in das Verständnis der Wirkungsmechanismen fordernder Berufe (vgl. Samad et al., 2015).

Die reinen wöchentlichen Arbeitsstunden werden in den Modellen Extreme-Job-Modell (vgl. Hewlett & Luce, 2006) sowie der Greedy-Job-Scale (vgl. Laudadio et al., 2025) um diverse Dimensionen erweitert. Insbesondere ersteres ist ein häufig zitiertes Konzept. Der Publikation wurde aufgrund der fehlenden repräsentativen Stichproben und dem Sponsoring durch beteiligte Firmen eine mittlere Qualität zugeschrieben, jedoch könnte die großflächige Würdigung in der Literatur ein Indiz für die Güte des Modells sein. Das Extreme-Job-Modell charakterisiert solche Berufe neben einer Arbeitswoche von mindestens 60 Stunden ebenfalls durch mindestens fünf von zehn erfüllten Kriterien: Ein unvorhersehbarer Workload, Arbeiten in hohem Tempo unter engen Deadlines, ein unverhältnismäßig großer Verantwortungsumfang über faktisch mehr als eine Stelle, berufliche Termine außerhalb der regulären Arbeitszeiten, Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit für die Kundschaft, Verantwortung für Gewinn und Verlust, Verantwortung für Mentoring und Rekrutierung, häufige Dienstreisen, eine hohe Anzahl direkter Mitarbeitender sowie eine körperliche Anwesenheit am Arbeitsplatz von mindestens zehn Stunden pro Tag (vgl. Hewlett & Luce, 2006). Die Greedy-Job-Scale umfasst sechs Items ähnlicher Natur: Exzessive Arbeitsstunden, eine fehlende mentale Distanz, ständige Arbeitsanfragen, eine erwartete Reaktionsschnelligkeit, mentale Vereinnahmung im Sinne von Intrusionsgedanken und Schwierigkeiten bei der Planung des Privatlebens (vgl. Laudadio et al., 2025). Beide Modelle sind im Kontext der Identifizierung von Greedy Jobs bzw. ihrem Proxy Extreme Jobs einsetzbar.

Eine zusätzliches Maß an Komplexität verleiht das Job-Demands-Resources-Modell (JD-R), welches die Effekte der Jobqualität auf die Arbeitszufriedenheit untersucht (vgl. Schieman et al., 2009; Yeh, 2015). Variablen, welche mit der Arbeitszufriedenheit oder einer reduzierten Arbeitsbelastung zusammenhängen, lassen sich in zwei Hauptkategorien einteilen: Job-Demands und Job-Ressourcen. Job-Demands umfassen physische, psychologische, soziale oder organisationale Aspekte der Arbeit. Diese verlangen wiederum Anstrengungen und verursachen Kosten, was sich beides auf physiologischer oder psychologischer Ebene manifestieren kann. Job-Ressourcen sind organisationale Einrichtungen, durch welche Arbeitsziele erreicht werden und Job-Anforderungen sowie die damit verbundenen Kosten reduziert werden. Außerdem fördern sie persönliches Wachstum, Lernen und Entwicklung und können auf verschiedenen Ebenen (Aufgaben, Organisation, soziale Interaktionen, Arbeitsorganisation) existieren (vgl. Yeh, 2015). Grundlegend lässt sich ableiten, dass Demands zu Stress führen, während Ressourcen motivierender Natur sind (vgl. Schieman et al., 2009).

Aus dem Job-Demand-Control-Modell (JDC) (vgl. Canjuga et al., 2010; Laurijssen & Glorieux, 2013b; Wallace, 2005; Cottini & Lucifora, 2013), das Belastungsfaktoren im Arbeitsumfeld beleuchtet, ergeben sich zwei grundsätzliche Hypothesen. Erstens soll eine Kombination aus hohen Job-Demands und einer geringen Job-Kontrolle eine hohe psychologische und physische Belastung ergeben. Diese Kombination zeichnet „high strain jobs“, Berufe mit hoher Belastung, aus. Zweitens sollen aktive Jobs, also jene mit einer hohen Kontrolle und Anforderungen, positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die persönliche Entwicklung bringen (vgl. Canjuga et al., 2010). Diese Hypothese wurde in einigen Quellen allerdings widerlegt. Das Stress-of-Higher-Status-Modell kontrahiert diese Aussage, indem es untermauert, dass mehr Arbeit auch mehr Konflikte impliziert, da persönliche Grenzen verschwimmen (vgl. Schieman et al., 2006, 2009).

4.4.2 Charakteristika der Greedy Jobs als konstituierende Dimensionen

Die Job-Ressourcen der Greedy Jobs lassen sich erst vor dem Hintergrund der psychosozialen Bindungsmechanismen erschließen. Solche fokussieren sich weniger auf die hohe Vergütung der Individuen, sondern motivieren durch einen Adrenalinrausch, welcher eine Stimulation durch berufliche Herausforderungen bringt (vgl. Hewlett & Luce, 2006). Weiters funktionieren sie durch Verführung, wobei der Wunsch nach z.B. mehr Anerkennung immer weiter an die Institution bindet sowie eine unmögliche Sättigung mit sich trägt (vgl. Hey, 2004; Currie et al., 2000). Konkurrierende Anreizsysteme und eine mangelnde Transparenz bei Beförderungen intensivieren diese Faktoren und führen zur Überleistung (vgl. Wynn et al., 2018). Infolgedessen bedienen sich die Betroffenen oftmals der individualisierenden Wahlrhetorik, indem die Eignung für den Beruf als natürliche Eigenschaft und die beruflichen Zwänge als bewusste Entscheidung dargestellt werden (vgl. Kapitel 4.2) (vgl. Wynn & Rao, 2020). Das Familien-Framing innerhalb der Organisation trägt ebenfalls stark zu den psychosozialen Bindungsmechanismen bei (vgl. Cox, 2016).

Durch diese emotionale Einflussnahme werden die ohnehin motivierenden extrinsischen Faktoren des Statusgewinns bzw. steigenden Einkommens in Greedy Jobs (vgl. Goldin, 2021) weiter intensiviert. Ressourcen wie diese geben eigentlich Sicherheit, finanzielle Vorteile und eine Aufwertung des eigenen Selbstbilds. Jedoch werden diese von den Job-Demands begleitet, welche durch die emotionale Bindung leichter akzeptiert werden und die freiwillige Selbstaussbeutung begünstigen.

Der Aspekt der Autonomie als Ressource ist in dieser Hinsicht ein Paradoxon. In Verbindung mit dem JDC-Modell mit einem hohen Maß an Kontrolle gleichzusetzen. Einerseits wird suggeriert, dass Kontrollverlust zu Stress führt (vgl. Wynn et al., 2018)

und insbesondere Frauen in „high strain jobs“ in Teilzeitstellen wechseln, da durch die fehlende Autonomie keine Vereinbarkeit mit dem Privatleben gegeben ist, während Frauen in „active jobs“ dazu tendieren, Vollzeit weiterzuarbeiten (vgl. Laurijssen & Glorieux, 2013b). Eine hohe Job-Kontrolle soll zudem negative physische Effekte wie Erschöpfung abfedern (vgl. Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Andererseits zeigt sich, dass die wahrgenommene Kontrolle als weiterer Stressor wirken kann (vgl. Wynn & Rao, 2020). Das Stress-of-Higher-Status-Modell begründet das Verschwimmen von Grenzen mit einer hohen Zeitautonomie (vgl. Schieman et al., 2009). So mündet das selbstständige Aufteilen der Zeit in WLCs.

Die konstituierenden Dimensionen wurden in der systematischen Literaturrecherche insofern identifiziert, als die Publikationen diese Aspekte wirklich als Einflussfaktoren der Greediness benannt haben. Ein Punkt ist die zeitliche Entgrenzung, welche ein hohes Arbeitsvolumen versteht. Greedy Jobs werden zunächst durch exzessive Arbeitsstunden charakterisiert, bevor auf weitere Merkmale eingegangen wird (vgl. Goldin, 2021; Neale & White, 2014; Laudadio et al., 2025). Das Beispiel der Total Work Hours suggeriert, dass diese maßgeblich für private Konflikte verantwortlich sein soll (vgl. Samad et al., 2015). Die stärksten Zusammenhänge für psychische Belastungen konnten bei der Kombination von langen Arbeitszeiten und hohen Arbeitsanforderungen gefunden werden (vgl. Ng & Feldman, 2008). Die Durchdringung des JD-R-Modells zeigte, dass Job-Demands, wie ein hohes Arbeitsvolumen und -intensivierung, für Greedy Jobs als konstituierende Dimensionen funktionieren. Es ist jedoch anzumerken, dass lange Arbeitszeiten in dem Kontext nicht isoliert zu betrachten sind, sondern die Kombination mit den Rollenerwartungen diesen Konflikt verschärft und das eigene Wohlbefinden konsequent belastet (vgl. Cottini & Lucifora, 2013).

Darüber hinaus lassen sich Inter-Rollen-Konflikte als weitere Charakteristika einordnen. Sie zentrieren die Ausgangslage der konkurrierenden Rollenerwartungen und tragen vor allem die Voraussetzung mit sich, dass die Betroffenen von einer unterstützenden Partnerperson profitieren. Aus einer Stichprobe ergab sich, dass 45% der verheirateten männlichen Broker eine Partnerin haben, welche sich um den Haushalt kümmert (vgl. Blair-Loy & Jacobs, 2003). Bereits in älteren Publikationen mit militärischem Fokus wurde hervorgehoben, dass durch die Emanzipation und Erwerbstätigkeit der Frauen dieses Modell nicht mehr reibungslos funktioniert. Frauen lösten sich mit der Zeit von den greedy Ansprüchen der Familie, was den Konflikt mit dem greedy Militär verschärfte (vgl. Segal, 1986). Doch auch in anderen beruflichen Kontexten sowie in der heutigen Zeit spiegelt sich dieses Argument deutlich wider. Greedy Jobs erfordern exklusive und ungeteilte Loyalität und versuchen, andere Rollen und Ansprüche zu verdrängen.

Infolgedessen werden bei konkurrierenden Rollenerwartungen die Ansprüche reduziert (vgl. Wright et al., 2004; Wynn & Rao, 2020; Van Echtelt et al., 2009; Burchielli et al., 2008). Während Männerkarrieren häufig von der Elternschaft und unbezahlter Care-Arbeit profitieren, indem Paare die Karriere des Mannes priorisieren (vgl. Twamley, 2024); stehen Frauen vor der Wahl zwischen Familie und Karriere mit einer zusätzlichen Kollision der Identitäten der idealen Mutter und Arbeiterin (vgl. Wajcman & Martin, 2002; Minnotte, 2021; Gicheva, 2013). Eine vollständige Hingabe und ein umfangreicher Zeiteinsatz für mehr als eine Mission erfordert starkes Multitasking und steht gleichzeitig im Spannungsfeld widersprüchlichen Anforderungen (vgl. Wynn et al., 2018). Der gesamte Prozess ist als Balanceakt zu betrachten, denn das alleinige Koordinieren von Privatleben und Arbeit wirkt wie ein unsichtbarer Job, welcher Zeit und Energie zehrt (vgl. Gunter & Stambach, 2003; Grant et al., 2000). Als Konsequenz berichten Frauen doppelt so häufig wie Männer, dass familiäre Anforderungen ihre Arbeitsleistung negativ beeinflussen (vgl. Keene & Reynolds, 2005). Somit ist unverkennbar, dass Greedy Jobs strukturelle Barrieren für Flexibilität legen (vgl. Laudadio et al., 2025).

Sanktionierungen der Flexibilität sind als weitere Charakteristika für die Greediness von Berufen zu verstehen. Zunächst ist ein signifikanter Geschlechterunterschied zu hervorzuheben. Unter Hochverdienenden in globalen Unternehmen arbeiten weltweit 45% in Extreme Jobs, wovon lediglich ein Drittel Frauen ausmacht. Hauptgrund für diese Struktur sind die Arbeitswochen von mindestens 60 Stunden, welche Frauen oft wegen höherer Opportunitätskosten hinsichtlich der Kinderbetreuung meiden (vgl. Hewlett & Luce, 2006). Grenzen setzen wird in solchen Berufen grundsätzlich bestraft, während loyale Mitarbeitende fast ausschließlich von akzeptierenden Partnerpersonen profitieren, die sich die Care-Arbeit widmen. Dieser Vorteil fehlt Frauen inhärent (vgl. Perlow, 1998). Obwohl Unternehmen Flexibilitätsinitiativen anbieten, werden diese konsequent gemieden (vgl. Wynn & Rao, 2020). Da das Management selbst am unerreichbaren Bild der idealen Eltern und Arbeitenden gemessen wird, führen solche Initiativen zu mehr Druck unter der Belegschaft (vgl. Ford & Collinson, 2011). Subjektive Berichte suggerieren die Korrelation von Arbeitsstundenflexibilität und Ablehnung von Aufgaben mit negativen Karrierefolgen und einem Anschein von mangelndem Engagement (vgl. Keene & Reynolds, 2005; Sullivan, 2014). Flexible Lösungen wie Teilzeit werden außerdem von Vätern kaum in Anspruch genommen, da Arbeitsverdichtung umgangen werden soll und dies sonst die zeitliche Autonomie einschränken würde (vgl. Brandth & Kvande, 2001). Zurückzuführen ist die Sanktionierung der Flexibilität auf die ursprüngliche Argumentation von Goldin, dass eine Nutzung der Angebote zu Lohneinbußen führt (vgl. Goldin, 2014; Blau & Kahn, 2017; Destefanis et al., 2024).

4.4.3 Konsequenzen der Greediness von Jobs für Frauen und abfedernde Faktoren

Die Konsequenzen von Greedy Jobs auf Frauen zeigen Prägungen unterschiedlicher Natur, einerseits gesundheitlich mit psychischen und physischen Auswirkungen, andererseits mit Folgen für die Lebensgestaltung und dem allgemeinen Wohlbefinden.

Zu den psychischen Auswirkungen zählen vor allem Stress, Angst, ein Gefühl der Beengung, emotionale Erschöpfung, Burnout und Schlafstörungen (vgl. Grant et al., 2000; Burchielli et al., 2008; Gabbe et al., 2008; Wynn & Rao, 2020; Ng & Feldman, 2008; Vaadal & Ravn, 2021; Wynn et al., 2018; Kollinger-Santer & Fischlmayr, 2013). Diese sind jedoch von mangelnder Zufriedenheit abzugrenzen, welche eher als bedingungsstellende Situation gelesen werden kann. Als direkte Folge des fehlenden Abschaltens manifestieren sich psychische Auswirkungen als konkrete Symptome und Gefühlslagen. Weitere zugeordnete Merkmale waren bloßes Funktionieren (vgl. Perlow, 1998), Überlastung (vgl. Acker, 1980) sowie Einsamkeit durch Trennungsphasen, speziell im militärischen Kontext (vgl. De Angelis & Segal, 2015).

Besonders emotional belastendes Grübeln bzw. die Angst vor Fehlern bewies sich in der Messung der Gesundheitsbeschwerden als Hauptgrund für den signifikanten Anstieg von Ermüdung. Hinsichtlich weiterer Faktoren wie mentaler Belastung, Schlafproblemen, Antriebslosigkeit oder fehlender Freude erwies sich, dass Frauen im Vergleich zu Männern einen steileren Anstieg von Symptomen innerhalb eines Jahres erleben (vgl. Firoozabadi et al., 2018). Diese Beobachtung wird von Burke und Fiksenbaum (2009) bestätigt, welche von signifikant mehr psychosomatischen Symptomen und tendenziell höherem Jobstress und schlechterer emotionaler Gesundheit unter Frauen berichten. Bereits in älteren Publikationen wird die Frau in Greedy Jobs als „juggler“ mit ausgeprägten Angstzuständen, Schlafmangel und ständigen Kompromissen beschrieben (vgl. Perlow, 1998).

Überdies sollte der von Frauen erlebte emotionale Stress unbedingt kontextualisiert werden. Aus der Doppelbelastung zwischen Haushalt und Beruf resultieren Reizbarkeit und Frustration (vgl. Twamley, 2024; King et al., 2025; Cottini & Lucifora, 2013). Außerdem wird die psychische Belastung als Folge der Dauerverfügbarkeit identifiziert (vgl. Currie et al., 2000). Der „Greedy Institution Process“ beschreibt die Wirkungskette, dass ein exzessiver Jobdruck über Work-to-Family-Konflikte zu wahrgenommener Ungerechtigkeit führt, was wiederum das emotionale Wohlbefinden beeinträchtigt und in Ärger sowie Ressentiments resultiert (vgl. Schieman, 2019).

Ein besonders häufig auftretendes physisches Symptom ist die Erschöpfung (vgl. Burchielli et al., 2008; Spencer & Podmore, 1984), welche durch Jetlags oder spätabendlichem Grübeln begünstigt werden kann (vgl. Kollinger-Santer & Fischlmayr, 2013; Firoozabadi et al., 2018). Außerdem konnten unter Frauen häufigere Fälle an Depressionen beobachtet werden (vgl. Wallace, 2005). Physiologische Reaktionen, wie Nackenschmerzen, Herzrasen, ein hoher Cholesterinspiegel, Magengeschwüre oder Hautprobleme, konnten ebenfalls identifiziert werden – bis hin zu Krankenhausaufenthalten durch Überarbeitung (vgl. Canjuga et al., 2010; Mackay & Rhodes, 2013; Currie et al., 2000). Klinische Tests zum Blutdruck, Puls sowie der Ausschüttung von Stresshormonen ergaben höhere Werte bei längeren Arbeitszeiten und gingen mit schlechteren subjektiven Urteilen zum physischem Wohlbefinden einher (vgl. Ng & Feldman, 2008).

Die Kategorie der mangelnden Zufriedenheit repräsentiert, ähnlich wie die psychischen Auswirkungen, eine emotionale Belastung, fokussiert sich jedoch primär auf die kognitive Dissonanz innerhalb der Situation. Die von Frauen erlebte Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf (vgl. Townsend, 2001; De Angelis & Segal, 2015) wird zum Teil als unaushaltbar beschrieben (vgl. Twamley, 2024). In einer Studie zu Extreme Jobs möchten 57% der Frauen, im Vergleich zu 48% der Männer, das aktuelle Tempo kein weiteres Jahr durchhalten (vgl. Hewlett & Luce, 2006). Solche Bedingungen begünstigen daher die Kündigungsabsichten (vgl. Wynn et al., 2018).

Ein weiterer Aspekt der mangelnden Zufriedenheit sind Schuldgefühle, vor allem im mütterlichen Kontext (vgl. Wajcman & Martin, 2002). Es entsteht der Eindruck, weder im Job noch für die Familie genug zu leisten, was den Wunsch nach Flexibilität maximiert (vgl. Gunter & Stambach, 2003). Parallel zu dem berichteten Gefühl der Unzulänglichkeit (vgl. Pugh, 2005; Ford & Collinson, 2011; Currie et al., 2000; Acker, 1980) wird suggeriert, dass Frauen einen signifikant höheren Perfektionismus aufweisen (vgl. Burke & Fiksenbaum, 2009). Dies legt eine Steigerung der Unzulänglichkeit nahe, nämlich ein Gefühl des Versagens (vgl. Seddighi & Corneliussen, 2022).

Ebenfalls als mangelnde Zufriedenheit eingestuft wurde die Dissonanz mit den eigenen Werten, was bereits in Kapitel 4.3 im Kontext von norwegischen, progressiven Hochverdienerinnen ausgeführt wurde (vgl. Vaadal & Ravn, 2021). Die emotionale Unstimmigkeit zwischen feministischen Überzeugungen und der Selbstausbeutung durch Ambitionen ist ein wiederholtes Phänomen der westlichen Sphäre (vgl. Hey, 2004). Als Folgen lassen sich Frustration, das Gefühl, Träume aufgeben zu haben und eine stille Akzeptanz einer als unfair empfundenen, aber unvermeidbaren Situation kennzeichnen (vgl. Brinton & Oh, 2019).

Ein Maß an Frustration deckt sich überdies mit dem Begriff des Mental Load. Dieser versteht, dass die Partnerperson ständig an Dinge erinnert werden muss, was unter Frauen eine Always-on-Mentalität begünstigt, auf welche sich Männer ausruhen können. Dies führt zu emotionalem Stress (vgl. Twamley, 2024). Ein solcher emotionaler Stress kann ebenfalls aus Trauerreaktionen durch Trennungsphasen entstehen, wie im militärischen Kontext argumentiert wurde (vgl. Segal, 1986). Solch eine emotionale Arbeit tritt im Zusammenhang der Mutterschaft wiederholt auf, so wie beispielsweise bei fehlender mütterlicher Präsenz bei Veranstaltungen von Kindern. Die „Ideology of Intensive Mothering“ reproduziert Schuldgefühle, da das Bild der idealen Mutter nicht erfüllt wird (vgl. Ecklund & Lincoln, 2016).

Als weitere Konsequenz der Greedy Jobs sind Work-Life- bzw. Work-Family-Konflikte zu betrachten. Während das Charakteristikum der Inter-Rollen-Konflikte eine theoretische Beschreibung von Kollisionen zwischen verschiedenen Rollen zeigt, behandelt diese Variable verwirklichte zwischenmenschliche Konflikte. Dabei manifestieren sich durch die Priorisierung von Arbeit der Verlust von Freizeit (vgl. Burchielli et al., 2008; Wright et al., 2004; Grant & Simpson, 1994), sozialen Kontakten und Hobbys (vgl. Burchielli et al., 2008; Currie et al., 2000) sowie ein hektisches Leben (vgl. Grant et al., 2000). In den Berufen herrscht eine Tauschlogik (vgl. Catanzaro et al., 2010), welche hohe finanzielle Belohnungen gegen lange Arbeitszeiten und ein implizit geopfertes Privatleben sieht, was wiederum zu Spannungen in beiden Sphären führt (vgl. Spencer & Podmore, 1984; Brandth & Kvande, 2001; Schieman, 2019).

Es ist unverkennbar, dass insbesondere Frauen mit Pflege- bzw. Sorgeverantwortung von diesen Konflikten betroffen sind (vgl. Laudadio et al., 2025). Bei Paaren, in denen beide Professionals sind, berichten Frauen über den höheren WLC (vgl. Moen & Yu, 2000), welcher sich verstärkt, sobald es zu Nachwuchs kommt – Familie gilt für Männer als Ressource, für Frauen jedoch als Stressfaktor (vgl. Kollinger-Santer & Fischlmayr, 2013). Das „Breadwinner“-Dilemma skizziert, dass ein funktionierendes System nur durch eine Partnerperson möglich ist, welche einen Job ohne Reisen oder Überstunden hat und primär die Sorgeverantwortung übernimmt (vgl. Seddighi & Corneliusen, 2022; Ford & Collinson, 2011). Als Folge der mangelnden Zufriedenheit bezüglich dieser Bedingungen äußern sich konkrete Beziehungskonflikte (vgl. Twamley, 2024). In einer US-Umfrage zu Störungen durch extreme Jobs identifizierten Frauen zu 77% die Haushaltsführung, zu 33% die Beziehung zu ihren eigenen Kindern sowie zu 46% die Beziehung zum Partner. Darüber hinaus berichtete etwa die Hälfte der Frauen, dass ihre Kinder zu viel fernsehen würden. Über ein Drittel beobachtete Verhaltensprobleme bei Kindern (vgl. Hewlett & Luce, 2006).

In besonderen Greedy Institutions, wie dem Militär, wird überdies der Spouse-Effekt geschildert. Dabei erleben Männer die spezifischen Belastungen dieser Institutionen nur, wenn ihre Ehefrau ebenfalls beim Militär angestellt ist, während Frauen unabhängig davon von Eheproblemen und fehlender Zuarbeit bei unbezahlter Carearbeit berichten (vgl. King et al., 2025; De Angelis & Segal, 2015). Während einerseits dargelegt wird, dass besonders Mütter Schwierigkeiten mit Illusion ihrer eigenen Kontrolle über die Situation haben (vgl. Wynn & Rao, 2020), thematisieren Frauen (im Gegensatz zu den Männern in der Studie) den bestehenden WLC aktiv (vgl. Mackay & Rhodes, 2013). Als stärkste Treiber für WFCs werden lange Arbeitsstunden (vgl. Ng & Feldman, 2008), ein hoher Status (vgl. Schieman et al., 2009) sowie der Ausfall privater Verabredungen durch anfallenden Workload (vgl. Grant & Simpson, 1994) genannt.

Greedy Jobs weisen einen großen Einfluss auf die Lebensgestaltung auf, so wie auf den Familienstand und die -planung. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Frauen in fordernden Berufen häufiger kinderlos sind (vgl. Kennelly & Spalter-Roth, 2006; Ermiş-Mert, 2017; Harris, 2009; Burke & Fiksenbaum, 2009). Auch wird in der Literatur nahegelegt, dass Frauen im Schnitt jünger und seltener verheiratet sind sowie weniger Kinder als männliche Direktoren haben (vgl. Adams & Funk, 2012). Grund dafür ist, dass Greedy Jobs nach dem „Male Clockwork“ funktionieren. Der Karrierhöhepunkt beläuft sich in dem Alter zwischen 20 und 40 Jahren und dies kollidiert mit Familiengründung. Es herrscht ein Widerspruch der „biologischen Uhren“ der Geschlechter, wobei allerdings eher Frauen dazu neigen, sich präventiv gegen Partner und Kinder entscheiden (vgl. Brinton & Oh, 2019; Grant et al., 2000). Die „Fertility Penalty“ hebt hervor, dass 45% der Frauen (im Vergleich zu 20-25% der Männer) aufgrund ihrer Karriere weniger Kinder als gewünscht haben (vgl. Ecklund & Lincoln, 2016). Dass ein Kinderwunsch grundsätzlich gegeben ist, aber von Greedy Jobs strukturell behindert wird, wird im Rückblick auf die Covid-19-Pandemie ersichtlich. Der Lockdown gestaltete Jobs flexibler, was zu einem Aufstieg der Geburtenrate von 10% führte (vgl. Bratsberg & Walther, 2025).

Bezüglich der ökonomischen Auswirkungen auf Frauen ist zunächst eine Unterscheidung zwischen der Leaky Pipeline: und dem klassischen Opt-out vorzunehmen. Während die Leaky Pipeline die Stagnation der Karriere versteht (vgl. Acker, 1980), sehen Opt-outs vollständige Karriereunterbrechungen vor (vgl. Verdin, 2024; Catanzaro et al., 2010). In Greedy Jobs tendieren Frauen jedoch weniger zu Opt-outs im klassischen Sinne, sondern verweigern vielmehr bewusst den Aufstieg in höhere Positionen, um dem Druck dieser Berufe zu entgehen, was in geringerer Autonomie und Verantwortung resultiert (vgl. Aumann & Galinsky, 2012; Laurijssen & Glorieux, 2013b).

Besonders in der Vergangenheit basierten Beförderungen auf einer hohen Präsenz am Arbeitsplatz, welche bei Sorgeverantwortung inhärent geringer ist (vgl. Spencer & Podmore, 1984). Die Karrierestagnation wird außerdem begünstigt, indem aktiv auf Beförderungen, Dienstreisen oder Weiterbildungen wegen privater Verpflichtungen verzichtet wird (vgl. Hewlett & Luce, 2006; Seddighi & Corneliusen, 2022). Die Auswertung des akademischen Kontexts lässt erkennen, dass Opt-outs häufig vor dem Tenure-Track auftreten (vgl. Ecklund & Lincoln, 2016; Harris, 2009; Minnotte, 2021). Vor dem Hintergrund spiegelt sich die hegemoniale Männlichkeit der universitären Kultur wider, welche die Akzeptanz der totalen Hingabe an den Job voraussetzt und Frauen mit Betreuungspflichten strukturell somit benachteiligt. Diese Struktur wird jedoch selten hinterfragt, sondern tendenziell individualisiert, indem Opt-outs auf die Risikoaversion der einzelnen Frauen geschlossen werden (vgl. Neale & White, 2014).

Die „Motherhood Wage Penalty“ ist der Einkommensverlust, welcher auf die verlorene beruflichen Erfahrung durch die Mutterschaft zurückzuführen ist (vgl. Blau & Kahn, 2017). Dabei wird der reproduzierte GPG zum Schutz der Familie aktiv in Kauf genommen (vgl. Catanzaro et al., 2010). Im beruflichen Kontext entsteht bei Frauen ein Maß an Ersetzbarkeit und somit eine Gefährdung der Karriere, wohingegen sie im familiären Bereich als unersetzbar gelten (vgl. Halrynjo & Lyng, 2017). Selbst hochqualifizierte Frauen steigen nicht freiwillig aus ihren Berufen aus, sondern werden von den langen Arbeitszeiten verdrängt. Im Nachgang sind sowohl Wiedereinstiege in weiblich konnotierte Berufe („Occupational Resegregation“) als auch aktive Opt-outs unter Frauen mit hoher Bildung und monetären Ressourcen zu beobachten („Paradox of Privilege“) (vgl. Bailyn et al., 2025).

Ebenfalls von Bedeutung ist die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz. In der Verhaltensökonomie wird nahegelegt, dass ein Wettbewerbsumfeld, wie es in Greedy Jobs üblich ist, eher von Männern als von Frauen bevorzugt wird (vgl. Blau & Kahn, 2017). Die Aversion dieses Umfelds kann sich negativ im Pay-off auswirken, trotz einer mindestens gleichwertigen Performance (vgl. Niederle & Vesterlund, 2007). Der Sammelbegriff der Diskriminierung umfasst unter anderem die Zwänge der IWN. Jegliche Abweichungen dieser werden innerhalb der organisationalen Netzwerke negativ bewertet. Besonders verdeutlicht wird dies durch das Verstecken von Schwangerschaften (vgl. Bailyn et al., 2025; Harris, 2009) und familiärer Verpflichtungen (vgl. Sullivan, 2014; Ecklund & Lincoln, 2016) im Beruf. Es besteht die Anforderung der stressfreien Verkörperung nach außen (vgl. Ford & Collinson, 2011). Care-Arbeit hinterlässt jedoch körperliche Spuren („embodiment“) (Bailyn et al., 2025, S. 354), was am Arbeitsplatz oft unsichtbar gemacht werden muss, um der IWN zu entsprechen.

Darüber hinaus versteht der Diskriminierungsbegriff auch aktive Aggressionen gegen Frauen, wie eine ständige Beobachtung sowie, konträr dazu, Unsichtbarkeit durch Ignoranz in Meetings (vgl. Acker, 1980). Das Beispiel der stark männerdominierten Physikforschung legt nahe, dass weniger Unterstützung für Mütter geboten wird. Nicht nur wird das Stillen durch die greedy Struktur erschwert, dazu wird suggeriert, dass Mütter innerhalb der Organisation als weniger kompetent bzw. engagiert wahrgenommen werden (vgl. Ecklund & Lincoln, 2016; Minnotte, 2021). Zudem lässt sich erschließen, dass Greedy Jobs eine Annahme dominanter maskuliner Normen erfordern (z.B. emotionale Distanziertheit, Wettkampfdenken), um als erfolgreich und professionell zu gelten (vgl. Mackay & Rhodes, 2013). Im Beispiel von Investmentbanken tendieren Frauen aufgrund von „toxischer“ und „aggressiver“ Kulturen zum Opt-out. Der Karrierefortschritt hängt stark von der Sichtbarkeit in primär männlichen Netzwerken ab, was Frauen benachteiligt. Es wird die Beobachtung angeführt, dass Frauen in Führungsrollen entweder als zu „freundlich“ oder zu „aggressiv“ wahrgenommen werden, was als „double bind“ definiert wird (vgl. Verdin, 2024). Auch das GPG ist in dieser Hinsicht als Diskriminierung einzuordnen, da, in einer Stichprobe von Aufsichtsräten, trotz der Kontrolle aller Faktoren Frauen noch immer 16% weniger als Männer verdienten (vgl. Shin, 2012).

Den Abschluss der determinierten Konsequenzen bildet die Notwendigkeit bzw. der Gebrauch von Serviceleistungen. Aus zeitlicher Perspektive ist beispielsweise das Engagement von Nannys eine immense Entlastung, um beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. Allerdings berichten Frauen von ständigen Schuldgefühlen aufgrund ihrer fehlenden Präsenz (vgl. Burchielli et al., 2008). Weiters wird nahegelegt, dass dies vielmehr eine Frage der Opportunitätskosten als der persönlichen Präferenz ist. Tendenziell wird formelle Kinderbetreuung in Anspruch genommen, sobald es die finanziellen Mittel zulassen, während Opt-outs eher bei finanziell schwächeren Frauen zu beobachten sind (vgl. Debacker, 2008). Da Greedy Jobs von einer hohen Vergütung gekennzeichnet sind, ist primär von Ersterem auszugehen. Neben der Kinderbetreuung werden auch andere Haushaltsdienstleistungen (z.B. Putzkräfte) in Anspruch genommen, um dem WLC entgegenzuwirken (vgl. Townsend, 2001). Eine beobachtete Bewältigungsstrategie der „maternal anxiety“ ist das Investieren in Spielzeuge zur emotionalen Entlastung. Somit begünstigen Greedy Jobs eine Kommerzialisierung des Privatlebens, indem es sowohl effizienter als auch käuflicher wird (vgl. Pugh, 2005). Entgegen der Auffassung, dass Frauen geringere Bewältigungsfähigkeiten im Kontext des WLC aufweisen (vgl. Moen & Yu, 2000), wird eine Nutzung hoher ökonomischer Ressourcen dargelegt, um sich das Wohlbefinden aktiv zu erkaufen (vgl. Ho, 2015). Dieser Aspekt bleibt jedoch umstritten, da andere Befunde wiederum argumentieren,

dass die fehlende Routine fordernder Berufe Männer sogar mehr belastet, was für eine bessere Coping-Strategie von Frauen spricht (vgl. Schieman et al., 2006).

Als Abfederungen der erläuterten Konsequenzen sind die moderierenden Variablen aufzufassen. Im wissenschaftlichen Diskurs ist die Rolle der monetären Befriedigung ambivalent. Zwar wird die Job-Ressource der Bezahlung weniger als Hauptmotivator für Frauen anerkannt (vgl. Hewlett & Luce, 2006), jedoch kann sie durchaus in Kombination mit der Wahrnehmung der Sinnhaftigkeit des Berufs als Abfederung fungieren (vgl. Demel & Mayrhofer, 2013). Weiters konstatieren die vorliegenden Befunde, dass eine ausreichende Unterstützung durch Vorgesetzte einen zentralen Puffer zur Verbesserung der Lebensqualität der Betroffenen darstellt, hier im Kontext von Forschenden und ihren Betreuenden (vgl. Moen & Yu, 2000). Als weiterer positiver Effekt auf Burnout-Tendenzen bei akademischen Personal wurden Selbstwirksamkeit und Unterstützung durch die Partnerperson identifiziert (vgl. Gabbe et al., 2008). Eine jedoch vollständig neue Perspektive liefert die Wahrnehmung der Greedy Jobs im ländlichen Kontext. Unter der Voraussetzung, dass Frauen in ruralen Orten über ausreichend soziale Kontakte verfügen (vgl. Kapitel 4.3), ist auch hier eine Abfederung des WLC und der greedy Anforderungen zu verzeichnen (vgl. Corneliussen et al., 2022).

5 Diskussion

5.1 Synthese und Interpretation der Forschungsergebnisse

Zur Zielerreichung der vorliegenden Masterarbeit werden mithilfe einer systematischen Literaturanalyse die Forschungsfragen aus Kapitel 1.2 beantwortet.

F1: In welchen Forschungsbereichen wird das Thema Greedy Jobs behandelt, und im Kontext welcher Fragestellungen?

Es ist eine Dominanz in den Disziplinen der Soziologie und den Gender Studies zu erkennen, während Publikationen aus der Psychologie und den Wirtschaftswissenschaften im Vergleich weniger häufig identifiziert werden konnten. Innerhalb der Wirtschaftswissenschaften zeigt sich eine Konzentration im Bereich der Arbeitsökonomie, innerhalb der Psychologie in der Disziplin der Arbeits- und Organisationspsychologie. Grundsätzlich weist das Phänomen der Greedy Jobs eine Interdisziplinarität auf, da auch fachfremde Bereiche Cosers soziologischen und Goldins arbeitsökonomischen Ansatz würdigen. Allerdings hat sich aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive noch kein ganzheitlicher Ansatz zu Greedy Jobs etabliert. Verbesserungspotenziale aus unternehmerischer Sicht wurden in der Literatur bisher nicht betrachtet. Hypothetisch lässt sich dies darauf zurückführen, dass

Unternehmen effizient und gewinnorientiert arbeiten und somit von der freiwilligen Unterwerfung der Greedy Work profitieren. Eine Abschwächung dieser würde daher nicht im Interesse von Unternehmen stehen.

Auffallend für alle Disziplinen ist der sich ähnelnde Reifegrad der Forschungsfragen. Diese sind stark deskriptiv und spiegeln vornehmlich die Untersuchung von Wirkungszusammenhängen wider, meist bezüglich Frauen in extremen Arbeitskontexten und/oder in Verbindung mit Sorgeverantwortung. Lediglich eine Quelle aus dem Vorjahr indizierte eine lösungsorientierte Richtung, was möglicherweise den Grundstein für einen neuen Trend in diesem wissenschaftlichen Diskurs legt.

F2: Wie lassen sich Greedy Jobs charakterisieren?

Primär zeichnen sich Greedy Jobs durch ein hohes Arbeitsvolumen aus. Allerdings wird dies von einer tief verwurzelten normativen Erwartungshaltung begleitet, welche totale Loyalität und ständige Verfügbarkeit auf eine Ebene mit tatsächlichem qualitativem Arbeitsoutput stellt. Die extremen zeitlichen und leistungsbezogenen Anforderungen dieser Berufe werden durch die Norm der totalen Hingabe begünstigt. Inhärent werden Personen mit Sorgeverantwortung ausgeschlossen oder stark behindert, da diese durch die konkurrierenden Anforderungen kaum den Bedingungen gerecht werden können.

Gegenstand der Literatur sind zwar auch direkte Personal- und Budgetverantwortung und die Komplexität von Greedy Jobs, auffallend ist jedoch der Fokus auf der Art und Weise der Leistungserbringung. Ihre Prägungen sind die Dauer, der Zeitpunkt und der Ort, welche den disproportional hohen Verdienst legitimieren und Prestige bringen. Die Quintessenz der Greedy Jobs sind ihre zeitliche und örtliche Inflexibilität.

F3: In welchen Branchen und Kontexten finden sich Greedy Jobs wieder?

Neben dem starken Fokus auf der akademischen Forschung lassen sich Greedy Jobs branchenspezifisch deutlich im hochkompetitiven, klientelbasierten Dienstleistungssektor verorten. Zeitliche Flexibilität und eine Zentralität der Bedürfnisse der Kundschaft fungieren dabei als Wettbewerbsvorteile für die Organisationen. Außerdem belegt die Analyse der Kontexte eine bezeichnende Resilienz des Phänomens gegenüber makrostrukturellen Rahmenbedingungen. Wie das Beispiel des progressiven Wohlfahrtsstaats Norwegen zeigt, können Greedy Jobs familienfreundliche gesetzliche Vorgaben auf der intraorganisationalen Ebene außer Kraft setzen. Politische Entscheidungen werden dabei von der Marktlogik dominiert. Zusammenfassend wird deutlich, dass Greedy Jobs hauptsächlich durch Organisationsnormen und hierarchische Positionen definiert werden. Das geografische Umfeld ist dabei nahezu

unerheblich. Macht und Entscheidungskompetenz sind maßgebende Treiber von greedy Kontexten, welche sich häufig in der Literatur wiederfinden lassen.

F4: Welche Faktoren bestimmen das Ausmaß der Greediness und wie wirkt sich diese auf das Wohlbefinden sowie die ökonomischen und privaten Lebensentscheidungen von Frauen aus?

Bezüglich der Charakteristika als konstituierende Dimensionen und Auswirkungen visualisiert die Übertragung des JD-R-Modells die Wirkungsmechanismen von Greedy Jobs, welche auf psycho-sozialen Bindungsmechanismen basiert. Solche sind als psychologische Verführungsmaßnahmen zu beschreiben, welche die Individuen stärker an die Organisationen binden. Im Regelfall ist bei anderen belastenden Berufen von hohen Anforderungen und wenig Kontrolle auszugehen. In Greedy Jobs ist jedoch ein großes Paradoxon hinsichtlich der Ressourcen zu beobachten. Status, Einkommen und eine hohe Autonomie sind nicht nur Motivatoren, sondern Triebkräfte der Selbstausbeutung. Dabei wirkt die psycho-soziale Bindung an die Organisation durch diese Ressourcen so verstärkend, dass die Job-Anforderungen als notwendiges Opfer für den Erfolg akzeptiert werden. Diese Anforderungen, wie die zeitliche Entgrenzung, Inter-Rollen-Konflikte oder eine Sanktionierung der Flexibilität, sind maßgebliche Charakteristika und antworten auf die Frage, was einen Beruf erst greedy macht.

Der Belastungsprozess führt zu den negativen Auswirkungen, welche Frauen disproportional stärker treffen. Grund dafür ist, dass die moderierenden Variablen ungleich verteilt sind. Emotionale und funktionale Unterstützung durch die Partnerperson liegt aus strukturellen Gründen primär bei Frauen. Implizit setzen Greedy Jobs mit ihren strukturellen und organisationskulturellen Hürden daher eine traditionelle Arbeits- und Rollenteilung im Privatleben voraus. Sobald die Ressource der Unterstützung durch Partnerperson, Vorgesetzte und Organisation fehlt, schlägt die Autonomie in Überlastung um. Physische und psychische Auswirkungen, Unzufriedenheit sowie Opt-outs und Karrierestagnationen von Frauen können dadurch erklärt werden. Durch Marktmechanismen wird aktiv versucht, das Wohlbefinden zu erkaufen.

HF: Welche zentralen Erkenntnisse liefert die wissenschaftliche Literatur zu Charakteristika, Kontexten und Auswirkungen von Greedy Jobs für Frauen?

Die übergeordnete Hauptforschungsfrage lässt sich durch die vorangegangenen Erkenntnisse resümieren. Greedy Jobs zeichnen sich daher nicht bloß durch ihr hohes Arbeitsvolumen aus, sondern charakterisieren sich als kulturelle und leistungsbezogene Anforderungsnormen. Hauptsächlich sind sie in der akademischen Forschung sowie in

hochkompetitiven Dienstleistungssektoren wiederzufinden und weisen eine Resilienz gegenüber familienfreundlichen politischen Rahmenbedingungen auf. Die Quintessenz ist, dass Greedy Jobs durch psycho-soziale Bindungsmechanismen wirken. Personen mit Sorgeverantwortung, welche in der Praxis besonders Frauen betrifft, werden entweder durch die extremen zeitlichen Bedingungen ausgeschlossen oder werden beim Versuch der Erfüllung des Ideals signifikanten gesundheitlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Greedy Work leidet weniger an individuellen Zeitproblemen, sondern unter struktureller Exklusion.

5.2 Einordnung der Ergebnisse in den theoretischen Kontext und Diskussion

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der systematischen Literaturanalyse in breitere theoretische und empirische Diskurse integriert. Dabei werden als Kontextliteratur klassifizierte Publikationen genutzt, welche aufgrund der in Kapitel 3.2.3 definierten Einschlusskriterien kein Teil der Ergebnissynthese waren. Dennoch sind diese wesentlich für die Interpretation und theoretische Einordnung des Phänomens der Greedy Jobs.

Um eine ganzheitliche Betrachtung der Resultate zu erlangen, ist ein Rückbezug zu den Grundlagen der Literatur von Vorteil. Während sich Cosers (1974) Publikation auf die totale Loyalität konzentriert, liegt das Augenmerk bei Goldin (2021) auf der asymmetrischen Lohnstruktur von Greedy Jobs, in Kombination mit der Verfügbarkeit zu Randzeiten sowie den strukturellen Nachteilen für Frauen.

Daraus lässt sich die Fragestellung ableiten, in welcher Situation ein Greedy Job als solcher gezählt werden kann. Fungiert Goldins Ansatz als absolutes Referenzwerk, so beziehen sich Greedy Work ausschließlich auf White-Collar-Berufe. Ein Dreiklang aus Management-Positionen, häufigem Reisen sowie einer örtlichen Bindung an ein Büro zeichnet diese aus (vgl. Goldin, 2021). Dennoch ist hervorzuheben, dass sich greedy Elemente, die auf Cosers Werk basieren, ebenfalls in traditionell Blue-Collar-Berufen wiederfinden, so wie in der Krankenpflege. Dabei können bemerkenswerte Parallelen zu den bisher identifizierten Branchen beobachtet werden. In der Kontextliteratur zur Krankenpflege finden vermehrt die extremen Bedingungen Erwähnung, durch welche die persönliche Autonomie leidet, eine psychosoziale Bindung an die Organisation bzw. den Beruf jedoch das Leid legitimiert. Eine vollständige Loyalität und Hingabe sowie Arbeitsintensivierung sind einige Merkmale, welche von Burnout-Symptomen, Erschöpfung sowie internem Druck begleitet werden können (vgl. Mousa, 2024; Mousa et al., 2025; Maher et al., 2010; Nogues & Tremblay, 2023; Buchanan et al., 2013).

Außerdem wird eine Prävalenz für Verdauungs-, Haut-, endokrine und Bluterkrankungen suggeriert, insbesondere in Bezug auf Frauen (vgl. Costa & Sartori, 2007). Da sich medizinisches Fachpersonal und Pflegekräfte im selben organisationalen Rahmen befinden, werden beide Berufsgruppen vor emotionale Arbeit und hohe quantitative sowie kognitive Anforderungen gestellt. Diese funktionieren als ein treibender Faktor für Burnout (vgl. Gajewski et al., 2017). Abhängig vom öffentlichen Sektor des jeweiligen Staates sind solche Berufe mit einem hohen Verdienst verbunden, jedoch ist die Lohnstruktur nicht vollständig analog zu Goldins Modell (vgl. Kapitel 2.1). Die Kombination aus Arbeit zu Randzeiten sowie Überstunden kann zu einem hohen Verdienst führen, jedoch ist dies prinzipiell gesetzlich stärker reguliert als in der Privatwirtschaft (vgl. Mousa, 2024; Mousa et al., 2025; Maher et al., 2010; Nogues & Tremblay, 2023). Um der Logik der beantworteten Hauptforschungsfrage zu folgen, zeichnen sich Greedy Jobs hauptsächlich durch die zeitliche und örtliche Inflexibilität aus, welche aus unvorhergesehenem Arbeitsanfall resultieren kann. Dieser lässt sich durch Schichtarbeit abfedern, welche Ersetzbarkeit sicherstellt. Per Definition sind Pflegeberufe daher nicht als Greedy Work zu identifizieren, dennoch wird hiermit plädiert, dass die großen Parallelen im wissenschaftlichen Diskurs zukünftig beleuchtet werden sollten.

Ähnlich verhält sich dies mit dem Thema Gewerkschaftsarbeit. Gewerkschaften werden als Greedy Institutions bezeichnet, da sie totale Loyalität, stetige Energie sowie emotionale Arbeit voraussetzen. Es stellt sich die Frage, ob Greedy Work nicht nur Phänomen der Profitmaximierung, sondern auch moralisch motivierter Organisationen ist. Dabei ist die Greediness besonders schwer abzuwehren, da sie mit dem Zweck der Organisation sowie den Idealen der Mitarbeitenden kollidiert (vgl. Franzway, 2000). Diese Arbeit kann auch als sinnstiftende Erweiterung eines flexiblen oder unterfordernden Berufs dienen (vgl. Kirton, 2006).

Wie in Kapitel 4.2 bereits impliziert wurde, bilden die Konzepte der Greedy Jobs und der IWN eine signifikante Schnittmenge. Das stetig erwartete Engagement der Mitarbeitenden ist dabei so vereinnahmend, dass konkurrierende Rollen, wie die Familie, verdrängt werden sollen (vgl. Montanye & Livingston, 2024). Vor allem für Frauen ist dieses Ideal nahezu unerreichbar bzw. mit strukturellen Hürden verbunden, welche zu Opt-outs oder einer Karrierestagnation führen. Praxisnahe Literatur betont, dass die erste Beförderungsstufe zur Managerin als größte Hürde für Frauen gilt. Dies wird als „broken rung“ bezeichnet (vgl. Krivkovich, A. et al., 2024). Darüber hinaus ist der Karrierebeginn von Frauen überwiegend in niedrigeren hierarchischen Rängen zu verorten, was vornehmlich durch die geschlechtsspezifische Wahl der Fachrichtung

(bspw. Sozialwissenschaften) erklärt wird. Dennoch manifestiert sich ein Beförderungsnachteil für Frauen, welcher in den ersten fünf Jahren der Karriere am signifikantesten ist. Unterschiede im Humankapital oder Karriereunterbrechungen können diesen laut Kontextpublikationen allerdings nicht begründen (vgl. Kauhanen & Napari, 2015). Bezüglich des AMO-Frameworks (vgl. Kapitel 2.2.2) werden die Potenziale der Mitarbeitenden nicht hinreichend gestärkt, da auf der Seite der weiblichen Fachkräfte eine Asymmetrie zu erkennen ist. Da die zunehmende Bildung und das Engagement von Frauen eine Erfüllung der „Ability“ sowie „Motivation“ darlegt, ist die Komponente „Opportunity“ als blockierend zu charakterisieren. Bereits im Recruiting der Greedy Jobs sind die Einstiegsphasen als gendered zu betrachten. Starre sowie maskulin konnotierte Organisationskulturen führen zu einer verminderten Attraktion bei weiblichen Fachkräften (vgl. Catanzaro et al., 2010). Aus verhaltensökonomischer Perspektive wird dies damit begründet, dass die Sozialisation von Frauen mit diesem Bild kollidiert, wohingegen Männer hingezogen von der kompetitiven „Breadwinner“-Kultur sind (vgl. Niederle & Vesterlund, 2007). Teil dieser Kultur ist ebenfalls die Vergütung in Einstiegspositionen. Diese ist anfangs geringer vereinbart, wächst jedoch mit zunehmender Betriebszugehörigkeit und -erfahrung progressiv. Der Vorwand, später in eine höhere Position zu gelangen, funktioniert ebenfalls als Bindungsmechanismus (vgl. Gicheva, 2013). Dies zeigt, dass ein disproportional höherer Verdienst nicht zwangsweise für einen Greedy Job eintreten muss – das Potenzial dessen kann ausreichen, sich für solch eine „career mystique“ zu entscheiden. Steht ein (noch) nicht verwirklichtes Potenzial allerdings stark im Konflikt mit vereinnahmenden Rollenerwartungen durch z.B. Care-Verantwortung, kann dies in einer Kündigungsabsicht resultieren. Dies erinnert wiederum an das Konzept des „broken rung“, in welcher Frauen vor ihrer Beförderungsmöglichkeit aus der Position ausscheiden.

Um Kündigungen zu vermeiden, sollten jene Faktoren betrachtet werden, die an einen Arbeitsplatz binden. Die Kontextliteratur identifiziert als wichtigste Faktoren für das Wohlbefinden und die Attraktivität des Arbeitsplatzes für Frauen primär die Arbeitsplatzsicherheit sowie Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Außerdem sind ein unterstützendes soziales Umfeld sowie eine angemessene WLB von hoher Relevanz, was im Einklang mit den Befunden aus dem Ergebniskapitel steht (vgl. Campos-García, 2022). Politische Eingriffe, wie die Förderung von Flexibilität und Kinderbetreuung, sind für die Entlastung von Frauen sowie der Verringerung der GPG von hoher Wichtigkeit (vgl. Deschacht et al., 2025), wie in den Grundlagen bereits festgestellt wurde. Des Weiteren ist eine flexible Politik als Lösungsansatz für die doppelte Vergesellschaftung zu betrachten (vgl. Becker-Schmidt, 2008), durch welche

Frauen neben der unsichtbaren Sorgearbeit auch emotionale Arbeit für ihren Partner leisten und somit einen erhöhten Mental Load aufweisen, wie ergänzende Literatur bestätigt (vgl. Wang & Repetti, 2012). Allerdings verweilt die Wirkung von Greedy Jobs selbst in familienfreundlichen Gesetzgebern wie Norwegen (vgl. Seddighi & Corneliusen, 2022), was in Kapitel 2.3.2 im Kontext von Tarifverträgen in Australien ebenfalls bereits festgestellt wurde (vgl. Sobeck, 2024). Ergänzend wird argumentiert, dass eine familienfreundliche Politik den Druck auf die Betroffenen aufgrund von mehr Optionen sogar erhöhen kann (vgl. van der Lippe et al., 2006). Weitere Kontextliteratur bestätigt, dass obwohl flexible Arbeitsmodelle also sowohl eine höhere Jobqualität durch mehr Autonomie und bessere Aufstiegschancen als auch eine höhere Arbeitszufriedenheit bieten (vgl. Ruppanner et al., 2018); diese oft nicht genutzt oder gar als Karrierehindernis wahrgenommen werden (vgl. Deloitte, 2025). Dies verdeutlicht, warum trotz politischer und organisationaler Fortschritte eine Stagnation in Greedy Jobs vorherrscht. Im Gegensatz zu den im Review dominierenden Perspektiven kontrastiert die Kontextliteratur weiters, dass unterstützende Angebote keinen richtigen Effekt auf die Reduktion des Home-to-Job- bzw. Job-to-Home-Spillovers bieten sollen, eine unterstützende Arbeitskultur hingegen schon. Indem das Kollegium sowie Vorgesetzte grundsätzlich Verständnis gegenüber Familienverpflichtungen zeigen, könne der Spillover reduziert werden (vgl. Mennino et al., 2005). Hinsichtlich der Flexibilität ist ebenfalls notwendig zu beleuchten, wofür sie genutzt wird. Tendenziell unterstützen Flexibilitätsangebote Frauen dabei, die Carearbeit wahrzunehmen, während sie für Männer statistisch irrelevant ist (vgl. Keene & Reynolds, 2005), was suggeriert, dass individuelle Lösungen scheitern – es bedarf einer Änderung in der Struktur der Arbeit, da Care-Arbeit und Vereinbarkeit sonst weiterhin wie individuelle Probleme behandelt werden (vgl. Bailyn et al., 2025).

Durch die männliche Konnotation der IWN bringen Frauen und Männer ähnliche Opfer – es wird dabei in der Erwartungshaltung nicht geschlechtsspezifisch unterschieden (vgl. Currie et al., 2000). Allerdings umfasst das Bild der IWN keine Carearbeit, was Frauen dennoch zusätzlich belastet. Bestätigt wird dies ebenfalls in ergänzender Literatur (vgl. Hirsh et al., 2020; Christopher, 2012). Aus der fehlenden Erfüllung der IWN bzw. der idealen Mutter resultiert das in Kapitel 4 erläuterte Gefühl des Versagens (vgl. Seddighi & Corneliusen, 2022). Um der „maternal anxiety“ entgegenzuwirken, bestehen einige Bewältigungsstrategien, so wie das Investieren in Spielzeuge (vgl. Pugh, 2005). Somit reagiert der Markt auf die Folgen der doppelten Vergesellschaftung, wobei das Leben von berufstätigen Müttern kommerzialisiert wird. Dies nimmt im Rahmen von Greedy Jobs ein besonders hohes Ausmaß an, da noch weniger mütterliche Präsenz vorhanden ist.

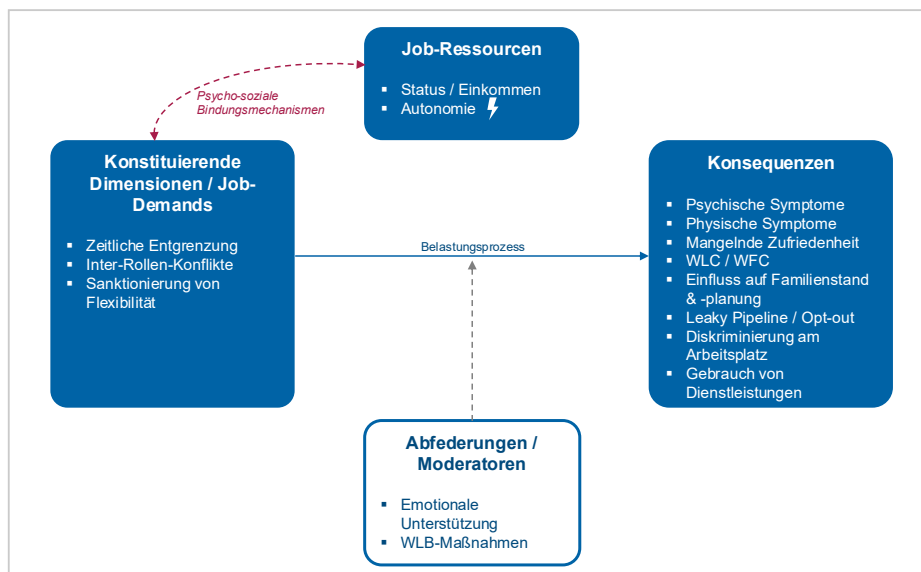


Abbildung 10: Visuelle Darstellung der Forschungsergebnisse

Quelle: Eigene Darstellung.

Elemente der in Kapitel 4.4.1 beschriebenen Modelle spiegeln sich in Abbildung 10 wider, wobei insbesondere das JD-R-Modell aufgegriffen wird. Diese Grafik visualisiert die Forschungsergebnisse der Subforschungsfrage F4 und vermittelt den Wirkungsprozess der Anforderungen auf Frauen in Greedy Jobs. Die maßgeblichen Charakteristika bzw. konstituierenden Dimensionen, welche in Kapitel 4.4.2 konkretisiert werden, zeigen eine inhaltliche Kongruenz mit den Job-Demands auf. Jene Aspekte, die einen Beruf erst greedy gestalten, führen auf physiologischer oder psychologischer Ebene zu Anstrengungen, was sich im Belastungsprozess reflektiert. Die daraus resultierenden Implikationen für Frauen können durch die moderierenden Variablen emotionale Unterstützung, Gebrauch von Dienstleistungen sowie WLB-Maßnahmen verringert werden. In Kapitel 4.4.3 wurden die Konsequenzen und ihre mildernden Maßnahmen weiter ausgeführt. Zusätzlich verstärken im Kontext von Greedy Jobs die Job-Ressourcen mittels einer Wechselwirkung der psycho-sozialen Bindungsmechanismen die Job-Demands.

Weiters stimmen die in Kapitel 4.4.4 beschriebenen Folgen von Greedy Jobs mit den in der Vorrecherche herausgearbeiteten Implikationen überein. Diese waren unter anderem Stress, eine beeinträchtigte psychische Gesundheit und Konflikte in Partnerschaften (vgl. Manjula & Deepa, 2024; Vuga & Juvan, 2013). Diese sind mit der identifizierten Kontextliteratur konsistent. Dabei wurden unterschiedliche Faktoren als Treiber untersucht, wie beispielsweise die fehlende Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion, die beruflichen Anforderungen sowie den Home-to-Work-Konflikt (vgl. Laurijssen & Glorieux, 2013a; Wang & Repetti, 2012; Schieman et al., 2003). Ebenfalls wird die bereits von Goldin beschriebene Always-on-Kultur als Rahmen für fehlende mentale

Distanz sowie arbeitsbezogenes Grübeln gekennzeichnet, was eine starke positive Korrelation mit Fatigue, Burnout sowie Schlafmangel aufweist. Die stetige Konnektivität der heutigen Technologie fördert das fehlende Abschalten (vgl. Kapitel 4.2) (vgl. Wendsche et al., 2021). Der in Kapitel 4 erläuterte Mechanismus des JD-R-Modells bestätigt empirisch die in Kapitel 2.2.2 geschilderte U-Kurve durch Yan et al. (2025), indem die Grenze zwischen hoher Performance und Erschöpfung als fließend dargestellt wird.

Allerdings sind die Effekte mental fordernder Arbeit nicht ausschließlich negativ. Der Einbezug der Psychologie ergibt ein differenzierteres Bild, welches die Ergebnisse aus Kapitel 4 erweitert. Personen in Berufen mit hohen Anforderungen, welche typisch für Greedy Jobs sind, zeigten ein Risiko von 1,5% für kognitiven Abbau im Alter, während Personen mit niedrigen Anforderungen zu 4% betroffen waren. Diese Ergebnisse heben die negativen Effekte des JD-R-Modells nicht auf, ergänzen diese jedoch positiv (vgl. Bosma et al., 2003).

Bezüglich der in Kapitel 2.2.2 beschriebenen U-Kurve der Arbeitszufriedenheit spiegelt sich der Mechanismus auch in ähnlichen Kontexten wider. Weiters wird argumentiert, dass hohe Arbeitsanforderungen negative Emotionen erzeugen, welche die Entscheidungsfähigkeit verringern. So werden unter dem Druck der Greediness komplexe Informationen mangelhafter verarbeitet (vgl. Hambrick et al., 2005).

Die Diskussion und theoretische Einordnung legt dar, dass die Ergebnisse der systematische Literaturanalyse mittels Kontextliteratur bestätigt, hinterfragt und erweitert werden konnten. Auffallend ist die Ambivalenz zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und persönlichen Bewältigungsstrategien. Außerdem verdeutlicht dieser Teil, dass der Terminus „greedy job“ mit weiteren Proxy-Begriffen kontrastiert und kritisch beäugt werden sollte, ohne ihn diffus werden zu lassen. Im nachfolgenden Kapitel werden die sich aus der Diskussion ergebenden Implikationen für Organisationen und Politik aufgegriffen.

5.3 Implikationen der Ergebnisse

Im vorangegangenen Diskussionskapitel wurde verdeutlicht, dass Greedy Jobs in organisationale und institutionelle Strukturen integriert sind und nicht bloß auf individueller Ebene greifen. Vor diesem Hintergrund widmet sich das folgende Kapitel den Implikationen dieser Ergebnisse und präsentiert mögliche Vorgehensweisen für Organisationen und politische Rahmenbedingungen.

Hinsichtlich der Problematik des „broken rung“ wären transparente Beförderungskriterien als erster Ansatz auszuzeichnen. Indem diese an den eigentlichen

Output und nicht an informelle Charakteristika wie Präsenz und Verfügbarkeit gebunden werden, lässt sich eine gerechte Basis für alle Mitarbeitenden schaffen. In der Praxis stößt dieser Ansatz jedoch oft auf Schwierigkeiten, da insbesondere dienstleistungsbasierte Branchen den Einsatz für die Kundschaft als Qualitätsmerkmal messen (vgl. Kapitel 4.2, 4.3). Daher ist es vonnöten, dass Unternehmen Merkmale einer hohen Performance jenseits stetiger Erreichbarkeit definieren, sodass objektive Beförderungskriterien etabliert werden. Mitarbeitende könnten somit ihr Recht auf Freizeit wahrnehmen und ihren Care-Verpflichtungen ohne weitere Druckerzeugung nachgehen.

Ein Ergebnis aus Kapitel 4.4.3 zeigte, dass erst eine kritische Masse an Frauen in Entscheidungsgremien die GPG durchbrechen konnte (vgl. Shin, 2012). Daraus könnten ebenfalls Effekte für die Flexibilitätsfrage sowie die Steigerung des Wohlbefindens abgeleitet werden. Durch die Repräsentation von Frauen Entscheidungsausschüssen kann die unternehmensinterne Kommunikation beeinflusst und eine unterstützende Kultur bezüglich Sorgeverpflichtungen etabliert werden. Dafür ist zunächst eine Reparatur des „broken rung“ auf unteren Managementebenen erforderlich, um die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu sichern, sodass diese überhaupt in Gremien gelangen können.

Das Recht auf freie Zeit lässt sich überdies ausweiten. Solange flexible Angebote einen Sonderstatus innerhalb der Organisation tragen, lässt sich das kulturelle Stigma nicht lösen und die Vorteile bleiben mehrheitlich ungenutzt. Eine weitgehende Standardisierung der Flexibilität, wie Homeoffice oder reduzierte Stunden, könnte durch Unternehmen gefördert werden. Dies gilt besonders für Modelle, bei denen Männer aktiv in die Pflicht genommen werden. Dafür sind männliche Rollenvorbilder in Führungspositionen dringend notwendig, da sie solche Modelle normalisieren und aktiv vorleben können. Ein Ansatz wäre daher eine unternehmensinterne Kommunikation der männlichen Vorbilder. Ähnlich wie beim Ansatz der weiblichen Rollenvorbilder sind auch männliche Paradebeispiele nicht minder wichtig für den Bruch der Greediness und IWN. Wie in Kapitel 4.4.2 beschrieben wurde, können flexible Angebote das Druckgefühl in der Belegschaft erhöhen, wenn das Management diese selbst nicht wahrnimmt. Mit aktiven Kampagnen zur Durchbrechung der IWN, könnten solche Maßnahmen an Popularität gewinnen und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nachhaltig verbessern. Zunächst ergäbe sich eine zeitliche Entlastung, welche mehr Zeit für private Verpflichtungen bietet und somit Druck und Stress verringert. Dazu wäre dadurch eine unterstützende Kultur durch Vorgesetzte und Kollegium gegeben, die bereits als Puffer

für Job-Demands herausgearbeitet wurde (vgl. Kapitel 4.4.3). Somit könnte der positive Effekt noch intensiviert werden.

Aus gesetzlicher Sicht ist das Brechen der Always-on-Kultur ebenfalls von Interesse. Eine Möglichkeit wäre die technische Implementation von Hürden, was Arbeit zu Randzeiten betrifft. Da die IWN in greedy Organisationen so tief verankert ist und die freiwillige Selbsteinschränkung kaum bis gar nicht wahrgenommen werden würde, ist eine gesetzliche Regulierung zu erwägen. Dabei wäre zu beachten, dass gleichzeitig die zeitliche Autonomie nicht zu sehr eingeschränkt werden dürfe. Dies wäre besonders für Eltern in Greedy Jobs wichtig, welche beispielsweise die kindlichen Schlafphasen als Kompensationszeitfenster für berufliche Aufgaben nutzen. Wie Kapitel 4.4.2 bereits verdeutlicht hat, ist Autonomie grundsätzlich als Ressource zu betrachten. Dennoch sind echte Erholungszeiten zu gewährleisten. Möglich wäre dieses Modell beispielsweise mit einer zeitlichen Begrenzung der geleisteten Arbeitsstunden in Kombination mit einer Zugriffsbeschränkung der Server ab einer bestimmten Uhrzeit.

Die beschriebenen Implikationen sind vor dem Hintergrund der methodischen Vorgehensweise und der Grundlage der wissenschaftlichen Fachliteratur zu interpretieren, was zur kritischen Auseinandersetzung mit den Limitationen der Arbeit führt.

5.4 Limitationen der Arbeit

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen den aktuellen Stand der Literatur bezüglich des Begriffs der Greedy Jobs. Die dafür gewählte Methodik der systematischen Literaturanalyse nach den PRISMA-Leitlinien erlaubt eine strukturierte und transparente Untersuchung des Forschungsstand, wird jedoch auch von Limitationen begleitet. Dieses Kapitel setzt sich kritisch mit den methodischen und inhaltlichen Einschränkungen der vorliegenden Arbeit auseinander.

Die Qualitätsbewertung nach CASP ergab ein differenziertes Bild. Von insgesamt 96 bewerteten Publikationen, welche sowohl im Ergebniskapitel als auch als Kontextliteratur berücksichtigt wurden, wurden 78 Werke mit hoher Qualität bewertet. 14 Publikationen wurde eine mittlere Qualität zugeschrieben, vier eine geringe. Die Abwertungen sind primär auf methodische Mängel zurückzuführen. So ist eine mittlere Qualität meist wegen der eingeschränkten Kausalität durch Querschnittsdesigns begründet worden (vgl. Grant & Simpson, 1994; Schieman et al., 2006; Záborská et al., 2016). Auch wurden fehlende Primärdaten in ihrer methodischen Güte als schwächer betrachtet (vgl. Schieman, 2019; Hey, 2004; Harris, 2009), genauso wie narrative Literaturanalysen (vgl. Minnotte, 2021; Wright et al., 2004). Einer geringen Qualität

entsprachen Publikationen dann, wenn ihre Rücklaufquote sehr gering war bzw. ein Selektionsbias im Sample vorlag (vgl. Buchanan et al., 2013; Burke & Fiksenbaum, 2009; Samad et al., 2015; Sullivan, 2014). Trotz methodischer Einschränkungen wurden diese Artikel in die Synthese und Diskussion integriert. Ein Ausschluss hätte in einem Informationsverlust gemündet. Um das Risiko einer Ergebnisverzerrung zu minimieren, wurden diese Quellen stets mit methodisch hochwertigeren Studien verknüpft und kontextualisiert. Da die Kernaussagen der geringer bewerteten Quellen mit der hochwertigen Mehrheit übereinstimmen, ist von keinem negativen Einfluss auf die Gesamtvalidität der Synthese auszugehen.

Bezüglich der „Certainty of Evidence“ nach PRISMA lässt sich eine moderate bis hohe Bewertung abgeben. Diese ist auf die hohe Kohärenz der Ergebnisse zurückzuführen. Über diverse Kontexte hinweg bildet sich der Konsens, dass Greedy Jobs zeitliche und räumliche Inflexibilität tragen sowie strukturelle Nachteile für Frauen implizieren. Widersprüchliche Befunde traten kaum auf. Dennoch lag in den Branchen ein starker Fokus auf Wissenschaft, welcher möglicherweise als Bias gesehen werden kann. Als weitere Einschränkung wirkt jedoch das Studiendesign der Primärliteratur. Die bereits genannten Querschnittsstudien können nur bedingte Aussagen zur Kausalität der Wirkungszusammenhänge bieten. Zudem stammen die Befunde überwiegend aus westlichen Industrienationen, was die Übertragbarkeit auf andere kulturelle Kontexte einschränkt. Dieser vorliegende Bias wurde mit der Hervorhebung anderer kultureller Kontexte, wie im Beispiel von Ostasien, limitiert.

Als weitere Limitation der Evidenz ist die teils eingeschränkte Vergleichbarkeit der Studien zu identifizieren. Es ist eine Heterogenität bezüglich der Konzeptualisierung von Greedy Work zu beobachten (vgl. Kapitel 4.4.1). Die Bandbreite dieser reicht von der Messung der Wochenarbeitszeit bis hin zu Verknüpfungen mit etablierten Modellen und der Einbettung kultureller Erwartungen. Diese Diskrepanz reduziert die Validität der Ergebnisse in Bezug auf die kulturelle Dimension der Greediness. Außerdem sind die Befunde stark auf den White-Collar-Bereich konzentriert, was in Kapitel 5.2 bereits diskutiert wurde. Aussagen über Blue-Collar-Berufe mit ähnlichen Anforderungsprofilen können nur mit reduzierter Sicherheit getroffen werden. Daher wird erneut betont, dass der Terminus der Greedy Jobs weiterhin diskutiert und kritisch mit anderen Kontexten verknüpft werden sollte. Eine weitere Evidenzlimitation ist die heteronormative Sicht der Befunde. Der Kontext der vorliegenden Ergebnisse fokussiert sich primär auf heterosexuelle Paare, was die Sichtbarkeit queerer Personen in Greedy Jobs prinzipiell ausklammert. Außerdem ist eine kritische Auseinandersetzung mit der verhaltensökonomischen Sicht der Gender empfehlenswert. Dass Frauen

beispielsweise als risikoavers und Männer als wettbewerbsbereit zu charakterisieren sind, ist zwar mit einer patriarchalischen Sozialisierung der modernen Gesellschaft zu begründen, aber dennoch pauschalisierend. Trotz der genannten Einschränkungen ist die Informationsdichte hinreichend, um die Forschungsfragen valide zu beantworten und die herausgearbeiteten Ergebnisse als belastbar zu beurteilen.

Bezüglich des Reviewprozesses können die gewählten Proxy-Begriffe als Limitation gesehen werden. „Demanding jobs“ sowie „extreme jobs“ wurden in der Recherche als Schlüsselwörter genutzt, um die Trefferquote zu erhöhen und den Horizont der wissenschaftlichen Fachliteratur zu erweitern. Wie die Bandbreite der geleisteten Wochenarbeitssunden zeigt (s. Abbildung 8), ist dadurch die Auslegung der Begriffe signifikant breiter geworden. Eventuell könnte dies bei einem größeren Forschungsrahmen anders handgehabt werden. Dafür könnten beispielsweise die Schlüsselwörter den von Goldin beschriebenen Charakteristika entsprechen bzw. eine vorgegebene Kategorie im deduktiven Sinne sein. Wie der iterative Prozess dieser Arbeit gezeigt hat, ist diese Vorgehensweise mit einer exorbitanten Trefferzahl verbunden. Ähnliches galt für die Vorfilterung der Fachbereiche während der Literaturrecherche. Mit einer Vorrecherche konnten im ersten Schritt einige Forschungsdisziplinen ausgeschlossen werden, welche keine thematische Relevanz für dieses Forschungsvorhaben boten. So mussten einige Disziplinen kategorisch ausgeschlossen werden, um die Trefferquote in ein durchführbares Maß zu bringen. Es besteht die Möglichkeit, dass dadurch relevante Ergebnisse abhandengekommen sind. Im Rahmen der Masterarbeit erwies sich die Beschränkung auf die Proxy-Begriffe und die im Vorhinein gesichteten Forschungsbereiche jedoch als probates Mittel. Es konnte eine erfolgreiche narrative Synthese erbracht werden, welche die Ergebnisse sowohl kategorisch zusammenfasst als auch kritisch würdigt. Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse und Implikationen der vorliegenden Arbeit einzuordnen.

Überdies bestanden keine Interessenkonflikte im Zusammenhang mit der Durchführung und Erstellung dieser Arbeit.

Trotz der dargestellten Limitationen bieten die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit diverse Ausgangspunkte für weiterführende Forschung, die im nächsten Kapitel skizziert werden.

5.5 Ausblick und potenzieller Forschungsbedarf

Die vorangegangenen Limitationen der vorliegenden Forschungsarbeit bilden einen Ausgangspunkt für zukünftige Forschungspotenziale, welche im folgenden Ausblick näher beschrieben werden.

Nach der eindeutigen Identifizierung der Frauen in Greedy Jobs aus Branchenperspektive wäre eine quantitative Erhebung des Anteils von Interesse. Eine Trendprognose über den Frauenanteil in solchen Berufen könnte für das Targeting dieses Konsumentensegments eine erhebliche Rolle spielen. Dies betrifft vor allem jene Unternehmen, die das Outsourcing von Dienstleistungen zur Entlastung von Frauen dieser Rollen anbieten. Auch für Produkte der Kategorie Wellness bzw. Wellbeing (vgl. Kapitel 1.3) ist eine Marktanalyse von Vorteil.

Weiters sollten die psycho-sozialen Bindungsmechanismen empirisch untersucht werden. Es wäre zu konkretisieren, wie moderne Greedy Institutions eine solche Bindung der Mitarbeitenden sicherstellen. Dabei könnten die angebotenen Vorteile und Ressourcen näher erläutert werden. Dafür wäre ein explorativer und qualitativer Forschungsansatz zu empfehlen.

Wie in 5.4 angemerkt, wird die Sichtweise des Phänomens der Greedy Jobs von einer heteronormativen Perspektive und prädefinierten Geschlechterrollen dominiert. Eine kritische Auseinandersetzung mit diesen Faktoren sowie eine Untersuchung zu queeren Personen in Greedy Jobs, insbesondere mit Sorgeverpflichtungen, könnte neue Befunde liefern.

Darüber hinaus zeigen die vorliegenden Ergebnisse, dass die Bewältigungsstrategien bezüglich des resultierenden WLC in der Literatur umstritten sind. Eine gezielte Untersuchung zu Coping-Mechanismen im Rahmen von Greedy Jobs ist bisher nicht in der Literatur zu identifizieren gewesen. Dabei ist es unumgänglich, die Perspektive der Care-Arbeit in den Kontext zu setzen. Eine klare Distinktion zwischen Männern und Frauen, jeweils mit und ohne Sorgeverantwortung würde den Anforderungen des wissenschaftlichen Diskurses gerecht werden.

Zuletzt ist die Fragestellung zu konkretisieren, ob Greediness lediglich ein urbanes Phänomen ist und ob die Verlagerung solcher Berufe auf ländliche Bereiche einen realen positiven Effekt auf Wohlbefinden und WLB gewährt. Diese Problemstellung wurde in der Forschung bisher punktuell aufgegriffen und würde von weiteren empirischen Ansätzen profitieren. So könnten weitere potenzielle Lösungsansätze für die Auswirkungen von Greedy Jobs aufgezeigt werden.

Literaturverzeichnis³

- Acker, S. (1980). Women, the Other Academics. *British Journal of Sociology of Education*, 1(1), 81–91.
- Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter? *Management Science*, 58(2), 219–235.
- Anderson, E. K., Ecklund, E. H., & Lincoln, A. E. (2018). Review of Failing Families, Failing Science: Work-Family Conflict in Academic Science, EcklundElaine Howard, LincolnAnne E. *American Journal of Sociology*, 123(5), 1510–1512.
- Auer-Srnka, K. J. (2007). Hypothesen und Vorwissen in der qualitativen Marktforschung. In R. Buber & H. H. Holzmüller (Hrsg.), *Qualitative Marktforschung: Konzepte—Methoden—Analysen* (S. 159–172). Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9258-1_10
- Aumann, K., & Galinsky, E. (2012). The Real “Opt-Out Revolution” and a New Model of Flexible Careers. In B. D. Jones (Hrsg.), *Women Who Opt Out* (S. 57–84). NYU Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt9qg9pg.6>
- Auspurg, K., Hinz, T., & Sauer, C. (2017). Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments. *American Sociological Review*, 82(1), 179–210. <https://doi.org/10.1177/0003122416683393>
- Baek, S.-U., Lee, Y.-M., Yoon, J.-H., & Won, J.-U. (2024). Long Working Hours, Work-life Imbalance, and Poor Mental Health: A Cross-sectional Mediation Analysis Based on the Sixth Korean Working Conditions Survey, 2020–2021. *Journal of Epidemiology*, 34(11), 535–542. <https://doi.org/10.2188/jea.JE20230302>
- Bailyn, L., Bear, J. B., Beckman, C. M., Carboni, I., Clair, J., De Vos, A., Dokko, G., Fletcher, J. K., Hall, D. T. (Tim), Harrington, B., Goldin, C., Kelly, E. L., Kossek, E. E., Lovejoy, M., Mazmanian, M., Ramarajan, L., Reid, E. M., Rothbard, N. P.,

³ Die Angabe eines DOI-Links erfolgt in diesem Verzeichnis nur bei jenen Quellen, denen von Verlagsseite ein solcher Link zugewiesen wurde. Bei älteren Publikationen oder speziellen Formaten ohne DOI entfällt diese Angabe naturgemäß.

- Stone, P., ... Wittman, S. (2025). The Crisis of Care: A Curated Discussion. *Journal of Management Inquiry*, 34(4), 351–377. <https://doi.org/10.1177/10564926241311511>
- Becker-Schmidt, R. (2008). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (2., erweiterte und aktualisierte Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH.
- Beer, U. (2008). Sekundärpatriarchalismus: Patriarchat in Industriegesellschaften. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (2., erweiterte und aktualisierte Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH.
- Bijedić-Krumm, T., & Brink, S. (2024). Auswirkungen institutioneller Rahmenbedingungen und der Ressourcenverfügbarkeit auf den Gender Gap in der Selbstständigkeit: Eine systematische Literaturanalyse. *Institut für Mittelstandsforschung Bonn, IfM-Materialien*, (304).
- Blair-Loy, M., & Jacobs, J. A. (2003). Globalization, Work Hours, and the Care Deficit among Stockbrokers. *Gender and Society*, 17(2), 230–249.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Blickenstaff, J. C. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), 369–386. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>
- Bone, K., Jack, G., & Mayson, S. (2018). Negotiating the greedy institution: A typology of the lived experiences of young, precarious academic workers. *Labour and Industry*, 28(4), 225–243. <https://doi.org/10.1080/10301763.2018.1528654>
- Bosma, H., Van Boxtel, M. P. J., Ponds, R. W. H. M., Houx, P. J., Burdorf, A., & Jolles, J. (2003). Mental work demands protect against cognitive impairment: MAAS

- prospective cohort study. *Experimental Aging Research*, 29(1), 33–45.
<https://doi.org/10.1080/03610730303710>
- Boxall, P. (2012). High-performance work systems: What, why, how and for whom? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(2), 169–186.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2011.00012.x>
- Brandth, B., & Kvande, E. (2001). Flexible Work and Flexible Fathers. *Work, Employment & Society*, 15(2), 251–267.
- Bratsberg, B., & Walther, S. (2025). The impact of flexibility at work on fertility. *Labour Economics*, 97. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102787>
- Brauner, C., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2022). Work availability types and well-being in Germany – a latent class analysis among a nationally representative sample. *Work & Stress*, 36(3), 251–273.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1969475>
- Brinton, M. C., & Oh, E. (2019). Babies, Work, or Both? Highly Educated Women's Employment and Fertility in East Asia. *American Journal of Sociology*, 125(1), 105–140.
- Brüggemann, O., & Hinz, T. (2023). Do women evaluate their lower earnings still to be fair? Findings on the contented female worker paradox examining the role of occupational contexts in 27 European countries. *European Sociological Review*, 39(6), 904–919. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac073>
- Buchanan, D. A., Parry, E., Gascoigne, C., & Moore, C. (2013). Are healthcare middle management jobs extreme jobs? *Journal of Health, Organisation and Management*, 27(5), 646–664. <https://doi.org/10.1108/JHOM-09-2012-0183>
- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GIBG) (2023).
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GIBG) (2025).
<https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>
- Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), Legislation No. 10000138 (2013).
<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1930/1/A7/NOR40152496>
- Burchielli, R., Bartram, T., & Thanacoody, R. (2008). Work-Family Balance or Greedy Organizations? *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 63(1), 108–133.
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Are managerial women in “extreme jobs” disadvantaged? *Gender in Management: An International Journal*, 24(1), 5–13.
<https://doi.org/10.1108/17542410910930716>
- Campos-García, I. (2022). Wellbeing of female employees: What workplaces do women love? *Intangible Capital*, 18(3), 469. <https://doi.org/10.3926/ic.2046>
- Canjuga, M., Läubli, T., & Bauer, G. F. (2010). Can the job demand control model explain back and neck pain? Cross-sectional study in a representative sample of Swiss working population. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 40(6), 663–668. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2010.08.003>
- Catanzaro, D., Moore, H., & Marshall, T. R. (2010). The Impact of Organizational Culture on Attraction and Recruitment of Job Applicants. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 649–662.
- Cervia, S., & Biancheri, R. (2017). Women in science: The persistence of traditional gender roles. A case study on work–life interface. *European Educational Research Journal*, 16(2–3), 215–229.
<https://doi.org/10.1177/1474904116654701>
- Christopher, K. (2012). EXTENSIVE MOTHERING: Employed Mothers’ Constructions of the Good Mother. *Gender and Society*, 26(1), 73–96.
- Corneliussen, H. G., Seddighi, G., & Dralega, C. A. (2022). The Discourse of Rurality in Women’s Professional-life Narratives: Gender and ICT in Rural Norway. In G. Griffin (Hrsg.), *Gender Inequalities in Tech-driven Research and Innovation* (1.

- Aufl., S. 173–187). Bristol University Press.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv2ngx5c4.16>
- Coser, L. A. 1913–2003. (1974). *Greedy institutions: Patterns of undivided commitment*. Free Press.
- Costa, G., & Sartori, S. (2007). Ageing, working hours and work ability. *Ergonomics*, 50(11), 1914–1930. <https://doi.org/10.1080/00140130701676054>
- Cottini, E., & Lucifora, C. (2013). Mental Health and Working Conditions in Europe. *ILR Review*, 66(4), 958–988.
- Couto, V., Mani, M., Lewin, A. Y., & Peeters, C. (2006). *The globalization of white-collar work* (Duke University & Booz Allen Hamilton, Hrsg.). Durham, NC: Duke CIBER.
https://cioindex.com/wp-content/uploads/nm/articlefiles/24850-Globalization_White_Collar_Work_v3.pdf
- Cox, A. B. (2016). Mechanisms of Organizational Commitment: Adding Frames to Greedy Institution Theory. *Sociological Forum*, 31(3), 685–708.
- Critical Appraisal Skills Programme. (2024a). *CASP Cohort Studies Checklist*.
<https://casp-uk.net/casp-checklists/CASP-checklist-cohort-study-2024.pdf>
- Critical Appraisal Skills Programme. (2024b). *CASP Descriptive/Cross-Sectional Studies Checklist*. <https://casp-uk.net/casp-checklists/CASP-checklist-cross-sectional-study-2024.pdf>
- Critical Appraisal Skills Programme. (2024c). *CASP Qualitative Research Checklist*.
<https://casp-uk.net/casp-checklists/CASP-checklist-qualitative-2024.pdf>
- Critical Appraisal Skills Programme. (2024d). *CASP Systematic Review Checklist*.
<https://casp-uk.net/casp-checklists/CASP-checklist-systematic-reviews-checklist-2024.pdf>
- Currie, J., Harris, P., & Thiele, B. (2000). Sacrifices in greedy universities: Are they gendered? *Gender and Education*, 12(3), 269–291.
<https://doi.org/10.1080/713668305>

- Davidson, M. J., & Burke, R. J. (2011). *Women in management worldwide: Progress and prospects* (2nd ed). Gower.
- De Angelis, K., & Segal, M. W. (2015). Transitions in the military and the family as greedy institutions: Original concept and current applicability. In R. Moelker, M. Andres, G. Bowen, & P. Manigart (Hrsg.), *Military Families and War in the 21st Century: Comparative perspectives* (S. 22–42). Taylor and Francis Inc. <https://doi.org/10.4324/9780203407530>
- De Campo, M. E. (2013). Contemporary Greedy Institutions: An Essay on Lewis Coser's Concept in the Era of the „Hive Mind“. *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review*, 49(6), 969–987.
- Debacker, M. (2008). Care strategies among high- and low-skilled mothers: A world of difference? *Work, Employment & Society*, 22(3), 527–545.
- del Río Carral, M., LaMarre, A., & Gemignani, M. (2024). “My job is to keep my body healthy”: Biopedagogies, beauty and institutional greed in professional ballet. *Psychology and Health*, 39(11), 1617–1634. <https://doi.org/10.1080/08870446.2023.2181364>
- Deloitte (Hrsg.). (2025). *Women @ Work 2025: A Global Outlook. Women @ Work*.
- Demel, B., & Mayrhofer, W. (2013). Dimensionen des Karriereerfolgs: Wie sich Flexpatriates von Expatriates unterscheiden. *Personal Quarterly*, 65(4), 20–25.
- Deschacht, N., Vujić, S., & Frison, O. (2025). The Greedy Jobs Phenomenon as a Driving Force Behind the Gender Pay Gap: A Systematic Review. *De Economist*, 173(1), 177–204. <https://doi.org/10.1007/s10645-024-09444-4>
- Destefanis, S., Mazzotta, F., & Parisi, L. (2024). Goldin's Last Chapter on the Gender Pay Gap: An Exploratory Analysis Using Italian Data. *Work, Employment and Society*, 38(2), 549–572. <https://doi.org/10.1177/09500170221143724>
- Ecklund, E. H., & Lincoln, A. E. (2016). When the Ideal Scientist Meets the Ideal Mother. In *Failing Families, Failing Science* (S. 87–114). NYU Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1803zmg.8>

- Ermiş-Mert, A. (2017). Gendered jobs and occupational prestige in Turkey: Women in the hierarchy elevator. *Asian Journal of Women's Studies*, 23(4), 442–472. <https://doi.org/10.1080/12259276.2017.1385248>
- Eurostat. (2024, Mai 27). 43% of EU's 25-34-Year-Olds Have Tertiary Education. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240527-1>
- Feldhaus, M., & Schlegel, M. (2015). Living apart together and living together apart: Impacts of partnership-related and job-related circular mobility on partnership quality. In C. M. Aybek, J. Huinink, & R. Muttarak (Hrsg.), *Spatial Mobility, Migration, and Living Arrangements* (S. 115–137). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-10021-0_6
- Firoozabadi, A., Uitdewilligen, S., & Zijlstra, F. R. H. (2018). Should you switch off or stay engaged? The consequences of thinking about work on the trajectory of psychological well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 278–288. <https://doi.org/10.1037/ocp0000068>
- Fishback, P. (2023). [Rev. of *Review of Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*, von C. Goldin]. *The Independent Review*, 27(4), 627–630.
- Ford, J., & Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work. *Work, Employment & Society*, 25(2), 257–273.
- Franzway, S. (2000). Women working in a greedy institution: Commitment and emotional labour in the union movement. *Gender, Work and Organization*, 7(4), 258–268. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00113>
- Gabbe, S. G., Webb, L. E., Moore, D. E., Harrell Jr., F. E., Spickard, W. A., & Powell, R. (2008). Burnout in medical school deans: An uncommon problem. *Academic Medicine*, 83(5), 476–482. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31816bdb96>
- Gajewski, P. D., Boden, S., Freude, G., Potter, G. G., & Falkenstein, M. (2017). Burnout is associated with changes in error and feedback processing. *Biological Psychology*, 129, 349–358. <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2017.09.009>

- Gerhard, U. (2019). Patriarchat – Patriarchalismus: Kampfparole und analytisches Konzept. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (Bd. 65, S. 221–230). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_17
- Gicheva, D. (2013). Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 31(4), 785–824. <https://doi.org/10.1086/669971>
- Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G 2017), Legislation No. BGBl. I Nr. 104/2017 (2017). <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2017/104/20170726>
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Goldin, C. (2021). *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9780691226736>
- Grant, L., Kennelly, I., & Ward, K. B. (2000). Revisiting the Gender, Marriage, and Parenthood Puzzle in Scientific Careers. *Women's Studies Quarterly*, 28(1/2), 62–85.
- Grant, L., & Simpson, L. A. (1994). Marriage and Relationship Satisfaction of Physicians. *Sociological Focus*, 27(4), 327–342.
- Gunter, R., & Stambach, A. (2003). As Balancing Act and as Game: How Women and Men Science Faculty Experience the Promotion Process. *Gender Issues*, 21(1), 24–42. <https://doi.org/10.1007/s12147-003-0020-1>
- Halrynjo, S., & Lyng, S. T. (2017). Fathers' Parental Leave and Work-Family Division in Norwegian Elite Professions. In B. Liebig & M. Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organizations* (1. Aufl., S. 61–82). Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0bpf.6>

- Hambrick, D. C., Finkelstein, S., & Mooney, A. C. (2005). Reply: Executives Sometimes Lose It, Just like the Rest of Us. *The Academy of Management Review*, 30(3), 503–508.
- Harris, G. L. A. (2009). Women, the military, and academe: Navigating the family track in an up or out system. *Administration and Society*, 41(4), 391–422. <https://doi.org/10.1177/0095399709338026>
- Hewlett, S. A., & Luce, C. B. (2006). Extreme jobs the dangerous allure of the 70-hour workweek. *Harvard Business Review*, 84(12), 49–60.
- Hey, V. (2004). Perverse pleasures—Identity work and the paradoxes of greedy institutions. *Journal of International Women's Studies*, 5(3), 33–43.
- Hirsh, C. E., Treleaven, C., & Fuller, S. (2020). CAREGIVERS, GENDER, AND THE LAW: An Analysis of Family Responsibility Discrimination Case Outcomes. *Gender and Society*, 34(5), 760–789.
- Ho, S.-L. (2015). 'License to drink': White-collar female workers and Japan's urban night space. *Ethnography*, 16(1), 25–50.
- Hofstede, G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.
- Jauch, M. (2025). Greedy Work and the New Gendered Division of Labour. *Social Theory and Practice*, 51(1), 27–51. <https://doi.org/10.5840/soctheorpract2025127231>
- Jung, Y. A. (2024). A Total Management System, Mothering. *Korean Studies*, 48, 198–220. <https://doi.org/10.1353/ks.2024.a931001>
- Katopol, P. (2017). The library as a greedy institution. *Library Leadership and Management*, 31(2).
- Kauhanen, A., & Napari, S. (2015). Gender Differences in Careers. *Annals of Economics and Statistics*, (117/118), 61–88. <https://doi.org/10.15609/annaeconstat2009.117-118.61>

- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275–299. <https://doi.org/10.1177/0192513X04270219>
- Kennelly, I., & Spalter-Roth, R. M. (2006). Parents on the Job Market: Resources and Strategies That Help Sociologists Attain Tenure-Track Jobs. *The American Sociologist*, 37(4), 29–49.
- King, E. L., Hack, E. M., Bicknell, G. C., Crownover, B. N., & Oliver, M. A. (2025). Social Role Violations in a Greedy Institution: Gender, Spouses' Military Status, and Servicemembers' Marital Problems. *Sex Roles*, 91(5). <https://doi.org/10.1007/s11199-025-01585-3>
- Kirton, G. (2006). Alternative and parallel career paths for women: The case of trade union participation. *Work, Employment & Society*, 20(1), 47–65.
- Kollinger-Santer, I., & Fischlmayr, I. C. (2013). Work life balance up in the air—Does gender make a difference between female and male international business travelers? *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, 27(3), 195–223.
- Krivkovich, A., Field, E., Yee, L., McConnell, M., & Smith, H. (2024). *Women in the Workplace 2024 report | McKinsey*. Women in the Workplace 2024: The 10th-anniversary report. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#/>
- las Heras Maestro, M., Chinchilla Albiol, N., & Grau Grau, M. (2020). Introduction. In *Contributions to Management Science* (S. 3–7). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-12477-9_1
- Laudadio, A., Mazzetti, G., Guglielmi, D., & Paganin, G. (2025). Measuring job greediness: Development and validation of an Italian scale. *BPA Applied Psychology Bulletin*, 82(302). <https://doi.org/10.26387/bpa.2025.00003>

- Laurijssen, I., & Glorieux, I. (2013a). Balancing Work and Family: A Panel Analysis of the Impact of Part-Time Work on the Experience of Time Pressure. *Social Indicators Research*, 112(1), 1–17.
- Laurijssen, I., & Glorieux, I. (2013b). Career Trajectories for Women After Childbirth: Job Quality and Work–Family Balance. *European Sociological Review*, 29(3), 426–436.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van Der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Linnenberg, K. D. (2013). [Rev. of *Review of For the Family?: How Class and Gender Shape Women's Work*, von S. Damaske]. *Gender and Society*, 27(4), 596–598.
- Lundquist, J. H. (2008). Ethnic and Gender Satisfaction in the Military: The Effect of a Meritocratic Institution. *American Sociological Review*, 73(3), 477–496.
- Mackay, F., & Rhodes, R. A. W. (2013). Gender, greedy institutions, and the departmental court. *Public Administration*, 91(3), 582–598. <https://doi.org/10.1111/padm.12012>
- Maher, J., Lindsay, J., & Bardoel, E. A. (2010). Freeing Time? The „Family Time Economies“ of Nurses. *Sociology*, 44(2), 269–287.
- Manjula, M., & Deepa, E. (2024). ‘Greedy work’ and social costs: Going beyond gender pay gaps. *DECISION*, 51(4), 545–550. <https://doi.org/10.1007/s40622-024-00414-y>
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfield, A. (2005). Home-to-Job and Job-to-Home Spillover: The Impact of Company Policies and Workplace Culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107–135.
- Minnotte, K. L. (2021). Academic parenthood: Navigating structure and culture in an elite occupation. *Sociology Compass*, 15(7). <https://doi.org/10.1111/soc4.12903>
- Mishra, V., & Mishra, M. P. (2023). PRISMA for Review of Management Literature – Method, Merits, and Limitations – An Academic Review. In S. Rana, J. Singh, &

- S. Kathuria (Hrsg.), *Review of Management Literature* (S. 125–136). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S2754-586520230000002007>
- Moen, P., & Yu, Y. (2000). Effective Work/Life Strategies: Working Couples, Work Conditions, Gender, and Life Quality. *Social Problems*, 47(3), 291–326. <https://doi.org/10.2307/3097233>
- Montanye, M. R., & Livingston, B. A. (2024). What's in a norm? Deviation from the Ideal Worker Norm as an explanation for backlash against leave-takers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(4), 1681–1715. <https://doi.org/10.1111/joop.12535>
- Mousa, M. (2024). What Determines the Engagement of Nurses in Organizational Learning Post Covid-19? The Role of Street-Level Bureaucracy and Florence Nightingale Theories. *Public Integrity*. <https://doi.org/10.1080/10999922.2024.2348902>
- Mousa, M., Tarba, S., Arslan, A., & Cooper, S. C. (2025). When extreme work becomes the norm: An exploration of coping strategies of public sector nurses. *Public Management Review*, 27(1), 297–316. <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2246493>
- Neale, J., & White, K. (2014). Australasian university management, gender and life course issues. *Equality, Diversity and Inclusion*, 33(4), 384–395. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2013-0024>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). Long Work Hours: A Social Identity Perspective on Meta-Analysis Data. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 853–880.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067–1101. <https://doi.org/10.1162/qjec.122.3.1067>
- Nogues, S., & Tremblay, D.-G. (2023). From Chosen to Forced: A Qualitative Exploration of Nurses' Experiences With Overtime. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09485-y>

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Perlow, L. A. (1998). Boundary Control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-Tech Corporation. *Administrative Science Quarterly*, 43(2), 328–357. <https://doi.org/10.2307/2393855>
- Pugh, A. J. (2005). Selling Compromise: Toys, Motherhood, and the Cultural Deal. *Gender and Society*, 19(6), 729–749.
- Rethlefsen, M. L., Kirtley, S., Waffenschmidt, S., Ayala, A. P., Moher, D., Page, M. J., Koffel, J. B., PRISMA-S Group, Blunt, H., Brigham, T., Chang, S., Clark, J., Conway, A., Couban, R., De Kock, S., Farrah, K., Fehrmann, P., Foster, M., Fowler, S. A., ... Young, S. (2021). PRISMA-S: An extension to the PRISMA Statement for Reporting Literature Searches in Systematic Reviews. *Systematic Reviews*, 10(1), 39. <https://doi.org/10.1186/s13643-020-01542-z>
- Ruppanner, L., Lee, R., & Huffman, M. (2018). Do Mothers Benefit from Flexible Work? Cross-National Evidence for Work Time, Job Quality, and Satisfaction. *International Journal of Sociology*, 48(2), 170–187.
- Samad, A., Reaburn, P., & Ahmed, E. (2015). An Investigation of Work-Life Conflict in Regional Australia: Empirical Evidence from an Australian Regional University. *The Journal of Developing Areas*, 49(4), 355–366.
- Schieman, S. (2019). Ordinary Lives and the Sociological Character of Stress: How Work, Family, and Status Contribute to Emotional Inequality. *Society and Mental Health*, 9(2), 127–142.
- Schieman, S., McBrier, D. B., & Van Gundy, K. (2003). Home-to-Work Conflict, Work Qualities, and Emotional Distress. *Sociological Forum*, 18(1), 137–164.

- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). When Work Interferes with Life: Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966–988.
- Schieman, S., Whitestone, Y. K., & Van Gundy, K. (2006). The Nature of Work and the Stress of Higher Status. *Journal of Health and Social Behavior*, 47(3), 242–257.
- Seddighi, G., & Corneliusen, H. G. (2022). “If It Had Been Only Me, It Would Not Have Worked Out”: Women Negotiating Conflicting Challenges of ICT Work and Family in Norway. In G. Griffin (Hrsg.), *Gender Inequalities in Tech-driven Research and Innovation* (1. Aufl., S. 140–155). Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2ngx5c4.14>
- Segal, M. W. (1986). The Military And the Family As Greedy Institutions. *Armed Forces & Society*, 13(1), 9–38.
- Shin, T. (2012). The Gender Gap in Executive Compensation: The Role of Female Directors and Chief Executive Officers. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639, 258–278.
- Shvartsman, E., Sonnentag, S., & Steffes, S. (2021). *Call me on Sunday: Permanent availability and employee well-being*. https://www.boeckler.de/pdf_fof/103470
- Slaughter, A.-M. (2012, Juni 13). Why Women Still Can't Have It All. *The Atlantic*. <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/>
- Sobeck, K. (2024). Greedy Jobs, Labour Market Institutions, and the Gender Pay Gap*. *Economic Record*, 100(331), 462–490. <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12824>
- Spencer, A., & Podmore, D. (1984). Women in a Male-Dominated Profession in England: Pressure and Strain in Family and Domestic Life. *International Journal of Sociology of the Family*, 14(1), 47–66.
- STATISTIK AUSTRIA. (2022). Bildung. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/bildung>

- STATISTIK AUSTRIA. (2023). Einkommen.
<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen>
- Sullivan, T. A. (2014). Greedy institutions, overwork, and work-life balance. *Sociological Inquiry*, 84(1), 1–15. <https://doi.org/10.1111/soin.12029>
- Townsend, B. (2001). Dual-Earner Couples and Long Work Hours: A Structural and Life Course Perspective. *Berkeley Journal of Sociology*, 45, 161–179.
- Twamley, K. (2024). Mothers as family managers. In *Caring is Sharing?* (S. 153–178). UCL Press. <https://doi.org/10.2307/jj.15454033.13>
- Vaadal, K., & Ravn, S. (2021). 'It Feels Like Life Is Narrowing': Aspirational Lifestyles and Ambivalent Futures among Norwegian 'Top Girls'. *Sociology*, 55(6), 1135–1150.
- van der Lippe, T., Jager, A., & Kops, Y. (2006). Combination Pressure: The Paid Work: Family Balance of Men and Women in European Countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303–319.
- Van Echtelt, P., Glebbeek, A., Lewis, S., & Lindenberg, S. (2009). POST-FORDIST WORK: A MAN'S WORLD? Gender and Working Overtime in the Netherlands. *Gender and Society*, 23(2), 188–214.
- Van Yperen, N. W., & Hagedoorn, M. (2003). Do High Job Demands Increase Intrinsic Motivation or Fatigue or Both? The Role of Job Control and Job Social Support. *The Academy of Management Journal*, 46(3), 339–348. <https://doi.org/10.2307/30040627>
- Verdin, R. (2024). Career Paths, Care Responsibilities and Contingent Choices. In *Architectures of Inequality* (1. Aufl., S. 109–130). Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/jj.10354685.11>
- Vuga, J., & Juvan, J. (2013). Work-family conflict between two greedy institutions—The family and the military. *Current Sociology*, 61(7), 1058–1077. <https://doi.org/10.1177/0011392113498881>

- Wajcman, J., & Martin, B. (2002). Narratives of Identity in Modern Management: The Corrosion of Gender Difference? *Sociology*, 36(4), 985–1002.
- Wallace, J. E. (2005). Job Stress, Depression and Work-to-Family Conflict: A Test of the Strain and Buffer Hypotheses. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 60(3), 510–539.
- Wang, S.-W., & Repetti, R. L. (2012). After the workday ends: How jobs impact family relationships. In A. L. Vangelisti (Hrsg.), *The Routledge Handbook of Family Communication* (S. 409–423). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203848166>
- Waumsley, J. A., & Houston, D. M. (2009). Flexible Working, Professional Success and Being Female: Are They Incompatible? *Review of European Studies*, 1(2).
- Wendsche, J., de Bloom, J., Syrek, C., & Vahle-Hinz, T. (2021). Always on, never done? How the mind recovers after a stressful workday? *German Journal of Human Resource Management / Zeitschrift für Personalforschung*, 35(2), 117–151.
- Wright, M. C., Howery, C. B., Assar, N., McKinney, K., Kain, E. L., Glass, B., Kramer, L., & Atkinson, M. (2004). Greedy Institutions: The Importance of Institutional Context for Teaching in Higher Education. *Teaching Sociology*, 32(2), 144–159.
- Wynn, A. T., Fassiotto, M., Simard, C., Raymond, J. L., & Valantine, H. (2018). Pulled in Too Many Directions: The Causes and Consequences of Work-Work Conflict. *Sociological Perspectives*, 61(5), 830–849.
- Wynn, A. T., & Rao, A. H. (2020). Failures of Flexibility: How Perceived Control Motivates the Individualization of Work–Life Conflict. *ILR Review*, 73(1), 61–90.
- Yan, L., Zhao, J., Zhang, Q., & Sass, M. D. (2025). Does high-performance work system bring job satisfaction? Exploring the non-linear effect of high-performance work system using the ‘too much of a good thing’ theory. *Journal of Management & Organization*, 31(2), 715–739. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.60>
- Yeh, H.-J. (2015). Job Demands, Job Resources, and Job Satisfaction in East Asia. *Social Indicators Research*, 121(1), 47–60.

Zábrodská, K., Mudrák, J., Květon, P., Blatný, M., Machovcová, K., & Šolcová, I. (2016).

Keeping Marketisation at Bay: The Quality of Academic Worklife in Czech Universities. *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review*, 52(3), 347–374.

Anhang A: Checkliste PRISMA 2020

Section and Topic	Item #	Checklist item	Location where item is reported
TITLE			
Title	1	Identify the report as a systematic review.	1.1
ABSTRACT			
Abstract	2	See the PRISMA 2020 for Abstracts checklist.	Abstract
INTRODUCTION			
Rationale	3	Describe the rationale for the review in the context of existing knowledge.	1.2, 1.3
Objectives	4	Provide an explicit statement of the objective(s) or question(s) the review addresses.	1.2
METHODS			
Eligibility criteria	5	Specify the inclusion and exclusion criteria for the review and how studies were grouped for the syntheses.	3.2.3, 3.3, Annex C
Information sources	6	Specify all databases, registers, websites, organisations, reference lists and other sources searched or consulted to identify studies. Specify the date when each source was last searched or consulted.	3.2.3
Search strategy	7	Present the full search strategies for all databases, registers and websites, including any filters and limits used.	3.2.2
Selection process	8	Specify the methods used to decide whether a study met the inclusion criteria of the review, including how many reviewers screened each record and each report retrieved, whether they worked independently, and if applicable, details of automation tools used in the process.	3.2.3, 3.2.4
Data collection process	9	Specify the methods used to collect data from reports, including how many reviewers collected data from each report, whether they worked independently, any processes for obtaining or confirming data from study investigators, and if applicable, details of automation tools used in the process.	3.2.4, 3.3
Data items	10a	List and define all outcomes for which data were sought. Specify whether all results that were compatible with each outcome domain in each study were sought (e.g. for all measures, time points, analyses), and if not, the methods used to decide which results to collect.	3.3
	10b	List and define all other variables for which data were sought (e.g. participant and intervention characteristics, funding sources). Describe any assumptions made about any missing or unclear information.	3.3
Study risk of bias assessment	11	Specify the methods used to assess risk of bias in the included studies, including details of the tool(s) used, how many reviewers assessed each study and whether they worked independently, and if applicable, details of automation tools used in the process.	3.4
Effect measures	12	Specify for each outcome the effect measure(s) (e.g. risk ratio, mean difference) used in the synthesis or presentation of results.	3.3, 4.2
Synthesis methods	13a	Describe the processes used to decide which studies were eligible for each synthesis (e.g. tabulating the study intervention characteristics and comparing against the planned groups for each synthesis (item #5)).	3.3
	13b	Describe any methods required to prepare the data for presentation or synthesis, such as handling of missing summary statistics, or data conversions.	3.3

Section and Topic	Item #	Checklist item	Location where item is reported
	13c	Describe any methods used to tabulate or visually display results of individual studies and syntheses.	3.3
	13d	Describe any methods used to synthesize results and provide a rationale for the choice(s). If meta-analysis was performed, describe the model(s), method(s) to identify the presence and extent of statistical heterogeneity, and software package(s) used.	N/A (Qualitative Synthesis)
	13e	Describe any methods used to explore possible causes of heterogeneity among study results (e.g. subgroup analysis, meta-regression).	N/A (Qualitative Synthesis)
	13f	Describe any sensitivity analyses conducted to assess robustness of the synthesized results.	N/A (Qualitative Synthesis)
Reporting bias assessment	14	Describe any methods used to assess risk of bias due to missing results in a synthesis (arising from reporting biases).	3.4
Certainty assessment	15	Describe any methods used to assess certainty (or confidence) in the body of evidence for an outcome.	3.4
RESULTS			
Study selection	16a	Describe the results of the search and selection process, from the number of records identified in the search to the number of studies included in the review, ideally using a flow diagram.	3.2.4
	16b	Cite studies that might appear to meet the inclusion criteria, but which were excluded, and explain why they were excluded.	3.2.4
Study characteristics	17	Cite each included study and present its characteristics.	Annex B
Risk of bias in studies	18	Present assessments of risk of bias for each included study.	3.4, Annex B, Annex D
Results of individual studies	19	For all outcomes, present, for each study: (a) summary statistics for each group (where appropriate) and (b) an effect estimate and its precision (e.g. confidence/credible interval), ideally using structured tables or plots.	4.1-4.4, Annex B
Results of syntheses	20a	For each synthesis, briefly summarise the characteristics and risk of bias among contributing studies.	4.1-4.4
	20b	Present results of all statistical syntheses conducted. If meta-analysis was done, present for each the summary estimate and its precision (e.g. confidence/credible interval) and measures of statistical heterogeneity. If comparing groups, describe the direction of the effect.	N/A (Qualitative Synthesis)
	20c	Present results of all investigations of possible causes of heterogeneity among study results.	N/A (Qualitative Synthesis)
	20d	Present results of all sensitivity analyses conducted to assess the robustness of the synthesized results.	N/A (Qualitative Synthesis)
Reporting biases	21	Present assessments of risk of bias due to missing results (arising from reporting biases) for each synthesis assessed.	4
Certainty of evidence	22	Present assessments of certainty (or confidence) in the body of evidence for each outcome assessed.	5.4
DISCUSSION			

Section and Topic	Item #	Checklist item	Location where item is reported
Discussion	23a	Provide a general interpretation of the results in the context of other evidence.	5.2
	23b	Discuss any limitations of the evidence included in the review.	5.4
	23c	Discuss any limitations of the review processes used.	5.4
	23d	Discuss implications of the results for practice, policy, and future research.	5.5
OTHER INFORMATION			
Registration and protocol	24a	Provide registration information for the review, including register name and registration number, or state that the review was not registered.	N/A (Master's Thesis)
	24b	Indicate where the review protocol can be accessed, or state that a protocol was not prepared.	N/A (Master's Thesis)
	24c	Describe and explain any amendments to information provided at registration or in the protocol.	N/A (Master's Thesis)
Support	25	Describe sources of financial or non-financial support for the review, and the role of the funders or sponsors in the review.	N/A (Master's Thesis)
Competing interests	26	Declare any competing interests of review authors.	5.4
Availability of data, code and other materials	27	Report which of the following are publicly available and where they can be found: template data collection forms; data extracted from included studies; data used for all analyses; analytic code; any other materials used in the review.	Annex B, Annex C

Quelle: Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71. Lizenziert unter CC BY 4.0. Kopie der Lizenz verfügbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Anhang B: Übersicht der inkludierten Studien

Nr.	Autor:in	Titel	Jahr	Forschungs- disziplin	Forschungsfrage	Untersuchte Faktoren	Methoden/Modelle	Ergebnisse/Erkenntnisse	CASP- Checkliste	CASP- Bewertung	CASP-Begründung
23	Couto, V., Mani, M., Lewin, A. Y., & Peeters, C.	The globalization of white-collar work	2006	Wirtschafts- wissenschaften	Wie und in welchem Umfang wird White-Collar-Arbeit globalisiert, und was bedeutet dies für internationale Unternehmen?	Unabhängige Variablen: - Ökonomische Treiber - Technologische Treiber - Unternehmensstrategie Abhängige Variablen: - Typen der ausgelagerten Tätigkeiten - Umfang des Offshorings - Standortwahl der Arbeitsplätze	Methodik: Umfragen und Fallstudien	- Globalisierung von Facharbeit tendenziell beschleunigt - Verlagerung komplexer Tätigkeiten (z.B. F&E), nicht einfacher Aufgaben - Zugang zu globalen Talentpools statt bloßer Kostenfokus - Entstehung globaler Hubs (z.B. IT) - Offshoring als komplexe Managementaufgabe, keine reine Sparmaßnahme	CASP Cohort Study Checklist	Mittlere Qualität	Mangelnde methodische Transparenz
35	Minnotte, K.	Academic parenthood: Navigating structure and culture in an elite occupation	2021	Familiensoziologie	Was sind die kulturellen und strukturellen Hürden für die Kinderbetreuung in der akademischen Elternschaft und wie werden familienfreundliche Angebote und beeinflusst und wahrgenommen?	Untersuchungsgegenstände (UV/AV nicht anwendbar): - Akademische Elternschaft - WFC in „Eliteberufen“ Analysierte Konzepte (Einflüsse): - Berufliche Kultur (IWN, „Bias against parenting“) - Berufliche Struktur (Tenure-System, offene/flexible Jobanforderungen) Analysierte Konzepte (Outcomes): - Herausforderungen für Care-Arbeit - Umsetzung familienfreundlicher Angebote der Unternehmen - Handlungsfähigkeit und Widerstand der Eltern	Methodik: Conceptual Paper / Literatur-Review Theoretischer Rahmen: Theorien zu „demanding jobs“	- Analyse des ganzheitlichen beruflichen Kontexts (Kultur & Struktur) statt Einzelfaktoren vonnöten - Organisationskultur in der Forschung (z.B. IWN, Prekarität) schafft Hürden für Eltern - Erfahrungen variieren stark nach Gender, Rasse („race“) und Disziplin - Handlungsfähigkeit und Widerstand von Vorteil im Vergleich zu passiver Opferrolle	CASP Review Article Checklist	Mittlere Qualität	Narrative Literaturrecherche als methodisch schwächer zu betrachten
43	Samad, A. et al.	An Investigation of Work-Life Conflict in Regional Australia: Empirical Evidence from an Australian Regional University	2015	Entwicklungs- ökonomie	Wie unterscheidet sich der WLC zwischen wissenschaftlichen und nicht- wissenschaftlichen Mitarbeitenden einer australischen Universität und welche Rolle spielt dabei die Gesamtarbeitszeit im Vergleich zur persönlichen Beanspruchung sowie sozialer Unterstützung?	Unabhängige Variablen: - Mitarbeitergruppe (Akademiker:innen vs. allg. Belegschaft) - Gesamtarbeitszeit (Total Work-Hour) - Strain (Beanspruchung, berechnet als „job demand“/„job control“) - Soziale Unterstützung Abhängige Variable: - WLC	Methodik: Quantitative Querschnittsstudie (Online- Umfrage) Theoretischer Rahmen: Erweitertes Demand-Control- Support-Modell (DCS) Analyse: ANOVA (Gruppenvergleiche), Path- Analyse (Regression)	- Akademiker:innen (48 Std/Woche) arbeiten signifikant länger als allg. Belegschaft (36 Std/Woche), was primär an mehr Arbeit zu Hause und am Wochenende liegt → höherer WLC als allg. Belegschaft - Allg. Belegschaft erlebt deutlich höhere soziale Unterstützung als Akademiker:innen - Total Work Hours sind ein zentraler Treiber für WLC bei beiden Gruppen, besonders stark bei Akademiker:innen durch längere Arbeitszeiten und Entgrenzung (Homeoffice)	CASP Cross- Sectional Study Checklist	Geringe Qualität	Geringe Rücklaufquote, Selektionsbias; aufnehmen, aber kritisch würdigen
45	Burke, R. J. & Fiksenbaum, L.	Are managerial women in "extreme jobs" disadvantaged?	2009	Gender Studies	Sind Managerinnen in „extreme jobs“ im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen benachteiligt?	Unabhängige Variable: - Geschlecht Abhängige Variablen: - Demografische Merkmale (z.B. Alter, Familienstand) - Verhalten im Beruf (z.B. Perfektionismus) - Berufliche Ergebnisse (z.B. Jobeinstellung, Stress, Karriere) - Außerberufliche Zufriedenheit (z.B. Familie, Freunde) - Psychologisches Wohlbefinden (z.B. psychosomatische Symptome)	Methodik: Quantitative Querschnittsstudie Theoretischer Rahmen: „extreme jobs“ Analyse: ANOVA (Gruppenvergleich)	- Frauen in „extreme jobs“ (56h+) signifikant jünger, seltener verheiratet & kinderlos als Männer - Kaum Unterschiede in Wohlbefinden/Ergebnissen zwischen Geschlechtern - Nachteile für Frauen: Deutlich mehr psychosomatische Symptome - Überwiegend höherer Jobstress & Perfektionismus bei Frauen - Höhere Zufriedenheit mit Freunden bei Frauen - Mütter arbeiten viel seltener in „extreme jobs“ als kinderlose Frauen	CASP Cross- Sectional Study Checklist	Geringe Qualität	Geringe Rücklaufquote, Selektionsbias; geringe Stichprobengröße (N=45)
46	Gunter, R. & Stambach, A.	As Balancing Act and as Game: How Women and Men Science Faculty Experience the Promotion Process	2003	Gender Studies	Wie und warum erleben jeweils weibliche und männliche Wissenschaftler:innen den Beförderungsprozess auf unterschiedliche Weise?	Unabhängige Variable: - Geschlecht Abhängige Variablen: - Wahrnehmung des Beförderungsprozesses (Tenure- Prozess) (Balancing Act“ vs. „Game/Competition“) - Ausmaß des wahrgenommenen Zeitmanagements, Stresses und WFC	Methodik: Qualitative Interviewstudie Theoretischer Rahmen: Gender als soziale Struktur, Geschlechterrollen	- Frauen (91%) erleben Prozess als stressigen Balanceakt (durch Mutterrolle) & fordern mehr Flexibilität im Tenure-System - Männer (50%) sehen Prozess als Spiel/Wettbewerb (Fokus: Ausdauer, Härte) - Männer trennen Arbeit/Private strikt & sehen Härte des Systems als „notwendig“ (86%) - Konsens über Nachteil für Mütter, Männer lehnen jedoch Systemänderung ab	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Transparent, methodisch fundierte Metaphern

48	Neale, J. & White, K.	Australasian university management, gender and life course issues	2014	Management	Wie beeinflusst die maskuline Universitätskultur die Überschneidung von Lebenslauf und Karriere bei weiblichen und männlichen Top-Manager:innen in Australasien?	Unabhängige Variablen: - Maskuline Universitätskultur / Hegemoniale Männlichkeit - „Extreme jobs“ (z.B. 70-Stunden-Woche) - Strukturelle Barrieren (Leaky Pipeline) - Zeitpunkt der Mutterschaft - Geschlecht Abhängige Variablen: - Überschneidung (bzw. Konflikt) von Lebensplanung und Karriere - Karrieren von Frauen (deren Behinderung) - WLB (deren Schwierigkeit)	Methodik: Qualitative Interviewstudie Analyse: Thematische Analyse Theoretischer Rahmen: Hegemoniale Männlichkeit, „extreme jobs“, Life Course Theory	- Karrierehindernis: Konflikt von Lebenslauf (Care-Arbeit) und „männlichem“ Karrierepfad (lineare Hingabe ohne Unterbrechungen) - Persönliche Zuschreibung der Hindernisse auf Frauen (z.B. risikoavers) statt Strukturkritik - Management als „extreme job“ diskriminiert Frauen mit Care-Verpflichtungen strukturell - Hegemonialen Männlichkeit als Organisationskultur (z.B. totale Hingabe, heroische Führung)	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Robustes Forschungsdesign
49	Brinton, M. C. & Oh, E.	Babies, Work, or Both? Highly Educated Women's Employment and Fertility in East Asia	2019	Soziologie	Warum ist die anhaltende Beschäftigung hochausgebildeter Frauen in Japan und Südkorea unvereinbar mit Kindererziehung?	Unabhängige Variablen: - Struktur des Arbeitsmarktes - Organisationelle Normen (z.B. IWN, hohes Arbeitsvolumen) - Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung Abhängige Variablen: - Verlauf der Karriere (Anpassung/Opt-out) - Familienplanung (ein vs. zwei Kinder)	Methodik: Qualitative Studie (Strukturierte Tiefeninterviews)	- Arbeitskultur (Arbeitsvolumen) erfordert geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (Männer überarbeiten, Frauen übernehmen Haushalt) - Hochausgebildete Frauen stehen vor dem Trade-off: Beruf vs. zweites Kind - Großteil der Frauen als „Labor market adjusters“ (steigen auf Teilzeit um/Opt-out) - Minderheit („Challengers“) kann Vollzeit-Beruf nur mit sehr hohem Stress oder immenser familiärer Unterstützung stemmen	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Robustes Forschungsdesign
51	Adams, R. B. & Funk, P.	Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter?	2012	Verhaltensökonomie	Unterscheiden sich weibliche und männliche Direktor:innen in ihren Grundwerten und Risikoeinstellung?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Direktoren-Status (vs. Normalbevölkerung) Abhängige Variablen: - 10 Grundwerte nach Schwartz (z.B. Macht, Stimulation, Sicherheit) - Risikoeinstellung	Methodik: Quantitative Umfrage (Schwartz 40-item PVQ) Analyse: Regressionsanalyse (Vergleich mit ESS-Bevölkerungsdaten)	- Direktor:innen unterscheiden sich erheblich von männlichen Direktoren und von Frauen in der Normalbevölkerung - Contra des Stereotyps sind weibliche Direktor:innen risikofreudiger & weniger traditions- und sicherheitsfokussiert als männliche - Direktor:innen sind stärker auf Gemeinwohl (Benevolenz) und weniger auf Macht orientiert als männliche Direktoren	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Hohe Qualität	Gesamte Population befragt, validierte Instrumente genutzt
52	Gabbe, S. G. et al.	Burnout in medical school deans: An uncommon problem	2008	Management	Wie hoch ist das Burnout-Niveau von Dekan:innen in den USA und Kanada und was ist dessen Zusammenhang mit Arbeitsstunden, Effektivität und Unterstützung?	Unabhängige Variablen: - Arbeitsstunden (wöchentlich und Wochenende) - Alter - Betriebszugehörigkeit - Unterstützung (Partner:in/Kolleg:innen) Abhängige Variablen: - Burnout (konkretisiert mit emotionaler Erschöpfung, Depersonalisierung, persönlicher Leistung)	Methodik: Quantitative Querschnittsstudie Messinstrument: Gekürzte Maslach Burnout Inventory-HSS Analyse: Multivariable ordinale logistische Regression	- Dekan:innen haben „extreme jobs“ (Median 70h/Woche) - Trotz dessen ist klinisches Burnout (alle 3 Kriterien) sehr selten (nur 2%) - Starke individuelle Leistung und hohes Kontrollgefühl („self-efficacy“) wirken als Puffer - Emotionale Erschöpfung (40%) korreliert negativ mit Unterstützung, Alter und Betriebszugehörigkeit	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Hohe Qualität	Robuste Analysemethoden, hohe Rücklaufquote
54	Canjuga, M., Läubli, T. & Bauer, G. F.	Can the job demand control model explain back and neck pain? Cross-sectional study in a representative sample of Swiss working population	2010	Ergonomie	Wie hängen das JDC-Modell und arbeitsbedingte Nacken- und Rückenschmerzen zusammen?	Unabhängige Variablen: - Psychologische Anforderungen - Physische Anforderungen - „Job control“ - Soziale Unterstützung Abhängige Variablen: - Nackenschmerzen (arbeitsbedingt) - Rückenschmerzen (arbeitsbedingt) Kontrollvariablen: - Alter - Geschlecht - Bildung	Methodik: Quantitative Querschnittsstudie (European Working Conditions Survey 2005) Theoretischer Rahmen: Job-Demand-Control-Modell (JDC) Analyse: Binär logistische Regression	- Nur teilweise Belege für das JDC-Modell - Hohe Anforderungen (besonders physische, aber auch psychologische) hatten den stärksten Effekt und erhöhten das Schmerzrisiko erheblich - „Job control“ und Puffer-Hypothese (mögliche Interaktionseffekte) waren nicht signifikant	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Hohe Qualität	Große, repräsentative Stichprobe
55	Debacker, M.	Care strategies among high- and low-skilled mothers: a world of difference?	2008	Arbeitssoziologie	Wie wirken die Determinanten von Strategien bezüglich Arbeit und Pflege bei Müttern mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau?	Unabhängige Variablen: - Bildungsniveau (Mutter) - Persönliche Präferenzen (traditionell/egalitär) - Einkommen des Haushalts - Berufstyp des Vaters (Standard vs. extreme Arbeitszeiten) - Verfügbarkeit von Großeltern - Angebot bzgl. Kinderbetreuung Abhängige Variablen: - Arbeits-Pflege-Arrangement (5 Kategorien: z.B. Vollzeit/formelle Betreuung, Teilzeit/informelle Betreuung, keine Erwerbstätigkeit)	Methodik: Quantitative Querschnittsstudie (Flemish Families and Care Survey 2005) Analyse: Multinomiale logistische Regression	- Hochqualifizierte Mütter werden nicht von persönlichen Präferenzen gelenkt, sie entscheiden sich meist für Vollzeit/formelle Betreuung - Geringqualifizierte Mütter werden hingegen von Präferenzen beeinflusst, aber stark durch strukturelle Barrieren (Kosten) behindert - Geringqualifizierte Mütter können sich Vollzeit/formelle Betreuung oft nicht leisten, was zu Teilzeit oder Opt-out führt	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Hohe Qualität	Robuste Analysemethoden

56	Verdin, R.	Career Paths, Care Responsibilities and Contingent Choices	2024	Gender Studies	Wie beschreiben Frauen im britischen Finanzsektor ihren Karriereverlauf, Care-Verpflichtungen und die „bedingten Entscheidungen“ sowie die Kultur, die diese beeinflusst?	Unabhängige Variablen: - Eingebettete organisationale Normen (z.B. IWN, hohes Arbeitsvolumen, Präsenzkultur) - Care-Verpflichtungen (z.B. Mutterschaft als „zweite Schicht“) - Männliche Netzwerke und toxische Organisationskultur Abhängige Variablen: - Karriereverlauf („contingent choices“) - Opt-out - Erleben des „double bind“ - Fortsetzung der „zweiten Schicht“	Methodik: Qualitative Interviewstudie Analyse: Thematische Analyse	- Ausstieg aus gut bezahlten Bereichen oft wegen toxischer Kultur, nicht mangelnder Qualifikation - Karriere hängt von Visibilität & männlichen Netzwerken ab → nachteilig für Frauen - "Double bind": Frauen gelten als „zu nett“ oder „zu aggressiv“ - Greedy Jobs: Präsenzkultur & lange Arbeitsstunden benachteiligen Mütter - Karriereunterbrechung oft monetär bedingt (Partner verdient mehr) → Fortbestand GPG - Trotz Flexibilität bleibt Care-Arbeit bei Frauen	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Robuste Analysemethoden
57	Laurijssen, I. & Glorieux, I.	Career Trajectories for Women After Childbirth: Job Quality and Work-Family Balance	2013	Soziologie	Wie passen Frauen ihre berufliche Laufbahn nach der Geburt des ersten Kindes an, und ist die Entscheidung für Teilzeit eine freie Wahl oder eine Folge aus dem vorherigen Job?	Unabhängige Variablen: - Elternschaft (Beginn der Mutterschaft) - Teilzeitarbeit (nach der Geburt) - Bildungsniveau (Kontrollvariable) Abhängige Variablen: - Mentale Anstrengung - Autonomie (Kontrolle) - Verhältnismäßiger Job-Stress (Anstrengung/Autonomie-Verhältnis)	Methodik: Quantitative Längsschnittanalyse (SONAR-Paneldaten) Theoretischer Rahmen: Job Demand-Control (JDC) Modell Analyse: Multi-Level Growth Models (Latent Curve Models)	- Wechsel nach Geburt in Jobs mit geringerer mentaler Anstrengung bei parallelem Autonomieverlust - Teilzeit bringt größte Anforderungsreduktion ohne zusätzlichen Autonomieverlust - Teilzeit oft nicht aus freier Wahl (widerlegt „Family Orientation Hypothesis“) - Selektionseffekt: Frauen, die in Teilzeit wechselten, fingen bereits in Jobs mit weniger Autonomie/höherer Beanspruchung an (belegt „Disadvantaged Status Hypothesis“)	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Starke Methodik durch Paneldaten
60	Egger de Campo, M.	Contemporary Greedy Institutions: An Essay on Lewis Coser's Concept in the Era of the "Hive Mind"	2013	Soziologie	Ist Cosers Konzept der "greedy institutions" veraltet oder kann es helfen, moderne Schemata der persönlichen Vereinnahmung zu verstehen?	Unabhängige Variable: - Lewis Cosers Konzept der Greedy Institutions Abhängige Variablen: - Managementberater:innen und Spin Doctors - 24/7-migrantische Pflegekräfte - Soziale Medien	Methodik: Theoretischer Essay (Conceptual Paper) Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory	- Konzept "greedy institutions" weiterhin hochaktuell - Heutige Greediness (z.B. Tech-Branche) basiert auf „voluntary compliance“ (Status/Vorteile) statt Zwang - Ziel: Isolation von externen sozialen Bindungen - Bsp. 24/7-Pflege: Moderne weibliche Dienstbotenschaft (soziale Isolation, ständige Verfügbarkeit) - Bsp. Tech (Google): Vereinnahmung durch „Wohlfühl-Kultur“, Privatleben findet in der Firma statt, externe Institutionen kaum mehr notwendig	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Rigoros argumentierter Essay
62	Demel, B. & Mayrhofer, W.	Dimensionen des Karriereerfolgs: Wie sich Flexpatriates von Expatriates unterscheiden	2013	Human Resource Management (HRM)	Inwieweit unterscheiden sich Flexpatriates bezüglich zentraler Dimensionen des beruflichen Erfolgs von klassischen Expatriates?	Abhängige Variablen: - Dimensionen des subjektiven beruflichen Erfolgs (z.B. Zufriedenheit, WLB, wahrgenommene Sinnhaftigkeit) - Dimensionen des objektiven beruflichen Erfolgs (z.B. hierarchische Beförderung, monetäre Zufriedenheit, Verantwortung) Unabhängige Variablen: - Beschäftigungsform (Flexpatriate vs. Expatriate) - Geschlecht	Methodik: Qualitative Studie (Teilstrukturierte Interviews) Analyse: Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	- Flexpatriates (Vieflieger) erleben „tendenziell permanente“ Belastungen, Expatriates eher „punktuell“ - Flexpatriates definieren Erfolg subjektiv: Wichtiger als Hierarchie sind „Glücklichkeit/Wohlbefinden“, „Spaß am Job“ und „einen Beitrag leisten“ - Flexpatriates sind weniger wettbewerbsorientiert und weniger extrinsisch gesteuert (bzgl. Feedback/Benchmarks) als Expatriates - Objektiv ist Flexpatriates monetäre Befriedigung wichtiger als Expatriates	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Robuste Forschungsmethode
63	Van Yperen, N. W. & Hagedoorn, M.	Do High Job Demands Increase Intrinsic Motivation or Fatigue or Both? The Role of Job Control and Social Support	2003	Management	Können „job control“ und/oder soziale Unterstützung die Anzeichen von Ermüdung reduzieren und parallel die intrinsische Motivation bei Angestellten mit großen Arbeitsanforderungen steigern?	Unabhängige Variablen: - Hohe Arbeitsanforderungen - „Job control“ - Soziale Unterstützung - Geschlecht Abhängige Variablen: - Ermüdung - Intrinsische Motivation	Methodik: Quantitative Querschnittsstudie (Survey) Theoretischer Rahmen: Demand-Control-Support-Modell (DCS) Analyse: Hierarchische Regressionsanalyse	- Hohe Arbeitsanforderungen steigern Ermüdung erheblich - Hohe „job control“ puffert negativen Effekt - Kein Puffer-Effekt durch soziale Unterstützung - Bei niedriger Unterstützung: Hohe Arbeitsanforderungen steigern Motivation nur bei hoher Kontrolle („active job“) - Hohe Unterstützung erhöht Motivation unabhängig von Anforderungen - Keine signifikanten Geschlechtereffekte	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, standardisiertes Instrument
66	Townsend, B.	Dual-Earner Couples and Long Work Hours: A Structural and Life Course Perspective	2001	Soziologie	Welche Motivationen, Wohlbefinden und Bewältigungsstrategien haben „high commitment“-Paare und welchen Einfluss haben Geschlechterdynamiken und die aktuelle Lebensphase dabei?	Unabhängige Variablen: - „High-commitment“-Status (beide >=45h/Woche) - Geschlecht - Lebensphase (z.B. kleine Kinder, „empty nest“) Abhängige Variablen: - Wohlbefinden (individuell bewerteter Erfolg in Familie/Balance) - Zufriedenheit in der Ehe - Diskrepanz zwischen Ist- und idealen Arbeitsstunden - Bewältigungsstrategien	Methodik: Mixed-Methods-Studie Datenerhebung: Quantitative Umfrage (Cornell Ecology of Careers Study), Qualitative Tiefeninterviews	- „High commitment“-Paare: 12h+ Mehrarbeit wegen Jobanforderungen - Immense Diskrepanz Ist (>51h) vs. ideal (<39h), v.a. bei Frauen - Frauen: Höherer Karriereerfolg, aber deutlich schlechtere WLB - Männer: Signifikant geringere Zufriedenheit in der Ehe - Lebensphase: Häufig kinderlos oder „empty nest“, kaum Vorschulkinder - Bewältigungsstrategien: Nutzen von Technologien & Outsourcing von Serviceleistungen	CASP Mixed Methods Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign

67	Moen, P. & Yu, Y.	Effective Work/Life Strategies: Working Couples, Work Conditions, Gender, and Life Quality	2000	Soziologie	Welche Arbeitsbedingungen und Strategien von Paaren haben den größten Einfluss auf Paare in Doppelverdienenden-Haushalten?	Unabhängige Variablen: - Arbeitszeit-Arrangement von Paaren (z.B. beide >45h vs. eine: >45h) - Berufsstatus (z.B. beide „Professionals“) - Lebensphase (z.B. Kinder im Vorschulalter) - Job-Anforderungen - Job-Autonomie - Unterstützung durch die Führungskraft - Arbeitsplatzunsicherheit - Diskrepanz Ideal vs. Ist-Arbeitszeit Abhängige Variablen: - WLC - Stress - Überlastung - Bewältigungsstrategien	Methodik: Quantitative Querschnittsstudie (Survey, 1992 NSCW), OLS-Regression	- Frauen: Erheblich mehr Stress/Überlastung & geringere Bewältigung im Vergleich zu Männern - Arbeitsbedingungen größter Treiber für Lebensqualität (negativ: Job-Anforderungen; positiv: Unterstützung durch Führungskraft) - Hohes Arbeitsvolumen: Signifikant mehr Konflikte, Überlastung & Stress - „Neo-traditionelle“ Frauen (Mann Prof, Frau nicht): Geringster Stress, beste Bewältigung - „Dual-professional“ Frauen: Höchster WLC	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
68	Lundquist, J. H.	Ethnic and Gender Satisfaction in the Military: The Effect of a Meritocratic Institution	2008	Soziologie	Wie wirkt sich die Struktur des U.S. Militärs auf die berufliche Zufriedenheit und Lebensqualität von Frauen und Männern diverser Ethnien aus?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Ethnie - Demografische Kontrollvariablen (z.B. Alter, Bildungsniveau) - Militärische Kontrollvariablen (z.B. Rang, Dienstzeit) - Referenzrahmen (Militär vs. ziviles Leben) Abhängige Variablen: - Allgemeine Lebensqualität - Berufliche Möglichkeiten - Karrierebindung - Zufriedenheit mit Familienangeboten - Zufriedenheit mit Wohnbereich bzw. Nachbarschaft	Methodik: Quantitative Analyse von Umfragedaten (Survey of Active Duty Personnel 1999) Analyse: Ordinale logistische Regressionsmodelle Theoretischer Rahmen: Relative Deprivation / Advantage Comparison (Referenzgruppentheorie, Paradox of the contented female worker)	- Militär ist "greedy institution" (immenser Eingriff ins Privatleben) - Frauen & Minderheiten zufriedener als weiße Männer (zuwider ziviler Studien) - Grund: Vergleich mit schlechteren Optionen im zivilen Sektor - Schwarze Frauen weisen höchste Zufriedenheitswerte auf - Ethnie im Militär größeren Einfluss als Geschlecht	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
70	Hewlett, S. A. & Luce, C. B.	Extreme jobs the dangerous allure of the 70-hour workweek	2006	Management	Was sind "extreme jobs", warum nehmen sie zu und welche Implikationen haben sie für die Betroffenen, insbesondere in Hinblick auf die Geschlechter?	Unabhängige Variable: - Geschlecht Abhängige Variablen: - „extreme jobs“ - Motivation (z.B. innere Stimulation, finanziell, Status) - Negative Implikationen (z.B. allgemeine Gesundheit, Beziehung zu Kindern und zum/zur Partner:in) - Beobachtete Effekte auf Kinder (z.B. TV-Konsum, Probleme der Disziplin/Erziehung)	Methodik: Mixed-Methods-Ansatz, zwei quantitative Online-Umfragen, Qualitative Forschung Analyse: Deskriptive statistische Auswertung der Umfragen, qualitative Analyse der Interviews/Fokusgruppen	- Def. „extreme job“: 60h+ & 5/10 Kriterien (z.B. ständige Verfügbarkeit, Unvorhersehbarkeit) - Motivation (MW): innere Stimulation & Kolleg:innen primär; M: Geld vs. W: Anerkennung - Negative Folgen für Gesundheit, pers. Beziehungen, Kinder & Sexualleben - Männer signifikant öfter in „extreme jobs“ vertreten als Frauen - Grund: Lange Arbeitszeiten (60h+) im Konflikt mit sozialen Kosten der Care-Arbeit	CASP Cohort Study Checklist	Mittlere Qualität	Keine repräsentativen Stichproben sowie Sponsoring durch beteiligte Firmen
72	Wynn, A. T. & Rao, A. H.	Failures of Flexibility: How Perceived Control Motivates the Individualization of Work-Life Conflict	2020	Industrial Relations	Warum meiden Betroffene in fordernden Berufen Flexibilitätsangebote und individualisieren stattdessen ihren persönlichen WLC?	Unabhängige Variablen: - Wahrgenommenes Kontrollniveau - IWN - Flexibility Stigma Abhängige Variablen: - Vermeiden von Flexibilitätsangeboten - Individualisierung von WLC - Nutzen einer Wahl-Rhetorik	Methodik: Qualitative Studie, semi-strukturierte Tiefeninterviews mit Management Consultants, modifizierter Grounded-Theory-Ansatz Theoretischer Rahmen: Normative Control, Flexibility Stigma, Ideal Worker Norm	- Wahrgenommene Kontrolle als Hauptgrund für Vermeidung von Flexibilitätsangeboten - Individualisierung von Konflikten zum Erhalt der „Kontrollillusion“ - Strategien: WLB als Skill, Eignung als Natur → Nutzung von sog. Wahrhetorik - „Extreme job“-Merkmale als unveränderbar hingenommen - Illusion der Kontrolle für Mütter schwerer beizubehalten als für Kinderlose oder Väter	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
73	Halrynjo, S. & Lyng, S. T.	Fathers' Parental Leave and Work-Family Division in Norwegian Elite Professions	2017	Gender Studies	Wie hängt die Inanspruchnahme von Vätern mit der zukünftigen Aufteilung von Arbeit und Familie in norwegischen Eliteberufen zusammen und warum existieren geschlechtsspezifische Unterschiede trotz egalitärer Ideale?	Unabhängige Variablen: - Inanspruchnahme und Dauer der Elternzeit (Väter vs. Mütter) - Geschlecht - Sektor (öffentlich vs. privat) - Einstellung zur Gleichstellung der Geschlechter - Beruf (z.B. Anwalt, Berater, Ingenieur) Abhängige Variablen: - Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit - Aufteilung der bezahlten Erwerbsarbeit - Relative Einkommensverteilung innerhalb von Paaren - Relativer Job-Status innerhalb von Paaren - Karriereverlust	Methodik: Mixed-Methods-Ansatz, quantitative Online-Umfrage & qualitative semi-strukturierte Tiefeninterviews Theoretischer Rahmen: Karriere-Logik vs. Regulations-Logik, Analyse von "up-or-out" Karrierestrukturen	- Diskrepanz zwischen egalitären Idealen und traditioneller Realität in Eliteberufen - Väterquote normalisiert Inanspruchnahme, aber Mütter nehmen dennoch sieben Mal länger Elternzeit - Längere Väterzeit korreliert stark mit gleichberechtigter Aufteilung von Arbeit & Einkommen - Greedy Jobs (50-70h): Lange Elternzeit der Mutter ist Bedingung für Karriere des Vaters - Lange Abwesenheit macht Mutter als „ersetzbar“ im Job & „unersetzbar“ zu Hause - Kurze Väterzeit wird hingenommen, um Karriere nicht zu gefährden	CASP Mixed Methods Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign

74	Brandth, B. & Kvande, E.	Flexible Work and Flexible Fathers	2001	Arbeitssoziologie	Welche Art von Elternzeit-System ist erfolgreicher darin, Väter zur Inanspruchnahme zu motivieren, insbesondere im Kontext von greedy und flexiblen Arbeitskulturen?	Unabhängige Variablen: - Art des Elternzeit-Programms (z.B. Time Account Scheme, standardisierte Väterquote) - Organisationskultur (z.B. Greedy Institutions, „boundless jobs“) Abhängige Variablen: - Inanspruchnahme der Elternzeit (Väter) - Motive für die (Nicht-)Inanspruchnahme	Methodik: Mixed-Methods-Ansatz, Fragebogenerhebungen & qualitative Interviews Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, The Time Bind, Post-Bürokratische Organisationen	- Spannung zwischen Gleichstellungspolitik und „greedy work organisations“ - Konkurrenz zweier Greedy Institutions (Arbeit & Familie) um pers. Autonomie/Zeit - Paradox: Standardisierte Väterquote sehr erfolgreich (80%), flexibles Modell misslungen (1,5%) - Grund: Flexibilität individualisiert Risiko (Angst vor Fehltritt innerhalb der Organisationskultur) - Quote sichert als kollektives Recht vor Arbeitgeber die Forderungen	CASP Mixed Methods Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
78	Mackay, F. & Rhodes, R. A. W.	Gender, greedy institutions, and the departmental court	2013	Verwaltungswissenschaften	Wie werden die alltäglichen Ansichten und Praktiken der britischen Ministerialbürokratie durch das Geschlecht beeinflusst und welche geschlechtsspezifischen Konsequenzen resultieren daraus für Frauen?	Unabhängige Variablen: - Greedy Institutions - Geschlecht - Hegemoniale Maskulinität - Kultur langer Arbeitszeiten Abhängige Variablen: - Geschlechtsspezifischen Konsequenzen (Karrierebehinderungen) - Stress/physiologische Reaktionen - WLB - Verhaltensanpassung (Annahme maskuliner Normen)	Methodik: Qualitative Studie (Ethnographie), Tiefeninterviews Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Gendered Bureaucracies, Hegemonic Masculinity	- Britische Ministerien(spitzen) („departmental courts“) sind Greedy Institutions - Kultur langer Arbeitszeiten als Beweis der totalen Hingabe - Konsequenzen: Stress, physiologische Symptome, Verlust des Soziallebens - Kultur der „hegemonialen Maskulinität“ (z.B. Verstecken von Emotionen) - Frauen aufgefordert, „wie Männer zu managen“ - Frauen thematisieren WLB (jonglieren, Balanceakt) - Strukturelle Hindernisse in „Fast stream“-Phase bei Familiengründung	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
79	Ermiş-Mert, A.	Gendered jobs and occupational prestige in Turkey: Women in the hierarchy elevator	2017	Gender Studies	Welche individuellen Faktoren prägen die limitierte Präsenz von Frauen in prestigeträchtigen, fordernden und männerdominierten Berufen in der Türkei?	Unabhängige Variablen: - Alter - Bildungsniveau - Familienstand - Anzahl der Kinder - Urbaner Wohnsitz Abhängige Variable: - Beschäftigung in einem prestigeträchtigen, männerdominierten Job	Methodik: Quantitative Analyse von Zensusdaten (Turkish Census data 1985 & 2000), deskriptive Statistiken, geordnete logistische Regressionsmodelle (Ordered logistic regressions) Theoretischer Rahmen: Hierarchy Elevator (als „visual hypothesis“), statistische Diskriminierung	- „Demanding jobs“ (z.B. Management) werden durch exzessive Arbeitsstunden (50+ Std./Woche) charakterisiert - Prestigeträchtige, männerdominierte Jobs verlangen extremes Maß an Hingabe und lange Arbeitszeiten - Frauen stecken im „Hierarchie-Aufzug“ oft in der mittleren Prestige-Stufe fest - Hohe Bildung erhöht Zugang von Frauen zu diesen Jobs - Verheiratete Frauen werden mehrheitlich von diesen Jobs exkludiert - Ein Kind erhöht die Wahrscheinlichkeit (im Vgl. zu kinderlos), diese Jobs zu erlangen; zwei o. mehr Kinder behindern wieder den Zugang	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
80	Blair-Loy, M. & Jacobs, J. A.	Globalization, Work Hours, and the Care Deficit among Stockbrokers	2003	Soziologie	Wie beeinflussen die Treiber der Globalisierung die Arbeitszeiten von US-Stockbroker:innen und welche Implikationen hat dies für die familiäre Care-Diskrepanz sowie die Geschlechterungleichheit?	Unabhängige Variablen: - Globalisierung (z.B. Wettbewerb, Internationalisierung) - Technologien (z.B. E-Commerce, ständige Verfügbarkeit) - Firmenmodell (z.B. „Full-service“ bzw. „Commission-based“ vs. „Discount firm“) - Geschlecht Abhängige Variablen: - Arbeitsstunden und Arbeitsintensität - WFC (Care-Diskrepanz) - Geschlechterungleichheit (sowohl privat als auch beruflich)	Methodik: Qualitative Studie, semi-strukturierte Interviews, Fallstudien-Design (Vergleich von vier verschiedenen Firmentypen) Theoretischer Rahmen: Global Care Chains	- Globalisierung/Technologie erhöhen Arbeitsintensität & -dauer (Ø 10h/Tag) - Folge: „Caregiving deficit“ (Männer nehmen sich kaum Zeit für die Familie) - Zunahme traditioneller Rollen (45% der Männer leben mit Hausfrauen) - Frauen reduzieren Arbeitszeit oder steigen gänzlich aus - „Greedy“ nicht gleich unumgänglich: „Discount firm“-Modell (Team, Schichten) ist familienfreundlicher	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
81	Sullivan, T. A.	Greedy institutions, overwork, and work-life balance	2014	Soziologie	Wie lässt sich das Konzept der Greedy Institutions auf heutige Arbeitsplätze, insbesondere Universitäten, übertragen, um Überarbeitung und Work-Life-Balance-Konflikte begrifflich zu machen?	Unabhängige Variablen: - Technologie (z.B. Smartphones, ständige Verfügbarkeit) - Ökonomischer Druck (z.B. hohe Arbeitslosigkeit, Senken von Kosten) - Arbeitskultur (z.B. Beschäftigtsein als Statussymbol, „Bias Avoidance“) Abhängige Variablen: - Überarbeitung und Über-Engagement - WLC - Nichtinanspruchnahme von unterstützenden Angeboten	Methodik: Theoretischer Essay Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Total Institutions (als Abgrenzung), Bias Avoidance	- „Greedy institutions“ nutzen (im Vgl. zu totale Inst.) subtile Mechanismen & basieren auf Freiwilligkeit - Technologie (Smartphones) als Haupttreiber der Ausdehnung auf 24/7-Verfügbarkeit - Universität als GI: Tenure-Phase kollidiert mit Familiengründung - Frauen → „Bias Avoidance“, Verbergen von familiären Pflichten, um Nachteile zu umgehen - „Take-up gap“: Familienangebote kaum genutzt wegen kulturellem Stigma innerhalb der Organisation	CASP Qualitative Research Checklist	Geringe Qualität	Keine empirische Evidenz, eher selektive Beispiele

82	Wright, M. C. et al.	Greedy Institutions: The Importance of Institutional Context for Teaching in Higher Education	2004	Bildungssoziologie	Was macht Hochschulen zu Greedy Institutions und welche Anforderungen resultieren daraus für die Mitarbeitenden an der Fakultät?	Unabhängige Variablen: - Kontext innerhalb der Institution (z.B. Forschungs- vs. Lehre-orientiert) - Gesellschaftliche Trends (z.B. Druck seitens des Marktes, Berichtspflicht) - Organisationskultur (z.B. Vertrauen) Abhängige Variablen: - „Greediness“ - Workload - Ursachen von Stress - Geschlechtsspezifische Erfahrungen (z.B. Exklusion)	Methodik: Literaturanalyse Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, „Locals“ vs. „Cosmopolitans“	- Hochschulen sind Greedy Institutions (verlangen exklusive Loyalität) - „Greediness“ äußert sich in konkurrierenden Rollen (Forschung, Lehre, Admin) - Arbeitslast deutlich über 40h (Ø 47-57h/Woche) - Verstärkung der Greediness durch Marktkräfte & Berichtspflicht - Hauptstressoren: Mangel an persönlicher Zeit bzw. Zeitdruck - Höchste Greediness in „comprehensive institutions“ durch aufbauende Erwartungen - Frauen & Minderheiten erleben häufiger Exklusion → Vertrauensverlust in Organisation	CASP Review Article Checklist	Mittlere Qualität	Narrative Literaturrecherche als methodisch schwächer zu betrachten
87	Seddighi, G. & Corneliusen, H. G.	"If It Had Been Only Me, It Would Not Have Worked Out": Women Negotiating Conflicting Challenges of ICT Work and Family in Norway	2022	Gender Studies	Wie nehmen Frauen, die im norwegischen IKT-Unternehmen tätig sind, die Ressourcen wahr, um die Anforderungen von Arbeit und Familie zu meistern?	Unabhängige Variablen: - „Greedy work culture“ im IKT-Sektor - Norwegische familienfreundliche/geschlechterregaläre Politik (öffentliche Kinderbetreuung) - Private Unterstützungssysteme (Partner, Großeltern) Abhängige Variablen: - Bewältigungsstrategien für WLC - Karriereverlauf und Opt-out - Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen (Re-doing Gender)	Methodik: Qualitative, halbstrukturierte Interviews, Grounded Theory-Analyse Theoretischer Rahmen: Ideal Worker Norm, Greedy Work Culture, Doing/Re-doing Gender	- Unermessliche IKT-Arbeitskultur macht nationale Politik fast obsolet - Öffentliche Betreuung unzureichend für greedy Anforderungen (Dienstzeiten, Randzeiten) - Abhängigkeit von privaten Ressourcen/Partner:innen mit flexiblen Jobs (Care-Arbeit auf Mann übertragen) - Wahrnehmung eines Opt-out/Stagnation bei bloßer Vollzeit ohne Überstunden - Individualisierung der WLB-Verantwortung statt Hinterfragung struktureller Greediness	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
88	Ford, J. & Collinson, D.	In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work	2011	Arbeitssoziologie	Wie erfahren und bewerten Manager:innen im öffentlichen Sektor die konkurrierenden Anforderungen der Arbeit und dem Privatleben vor dem Hintergrund gegenwärtiger Work-Life-Balance-Diskurse?	Unabhängige Variablen: - WLB-Diskurse und -Initiativen - Organisationskultur im öffentlichen Sektor (Präsenzkultur, Berichtspflicht) - Traditionelle vs. moderne Kontrollmechanismen Abhängige Variablen: - Manageriale Identität bzw. Selbstverständnis - Psychisches Wohlbefinden - Arbeitszeitgestaltung und Managen von Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben	Methodik: Qualitative Querschnittstudie Analyse: Induktive thematische Analyse (Close Reading)	- WLB-Diskurse widersprüchlicherweise Stressfaktor (unerreichbares Ideal „perfekte:r Manager:in“) - 50-70h/Woche als Identität & abdingbare Norm hingenommen - Weibliche Führungskräfte akzeptieren „Breadwinner“-Modell & benötigen „Hausmann“ - „Work Addiction“: Arbeit als wesentlicher Lebensinhalt, Privatleben als Ballast - Versagen von WLB-Initiativen: Individualisierung der Verantwortung statt Kritik an System	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
91	Vaadal, K. & Ravn, S.	It Feels Like Life Is Narrowing': Aspirational Lifestyles and Ambivalent Futures among Norwegian 'Top Girls'	2021	Soziologie	Wie formen junge, erfolgreiche norwegische Frauen ihre feminine Identität in der Gegenwart und in der Zukunft und wie widersprechen ihre progressiven Lebensstile der zukünftigen Mutterrolle?	Unabhängige Variablen: - Lebensstil (z.B. inkl. Alkoholkonsum) - Soziale Schicht (Mittelklasse) - Gender-Kontext (Norwegen mit egalitärer Geschlechterpolitik) Abhängige Variablen: - Formation von femininen Identitäten - „Imagined futures“ - Ambivalenz bezüglich der Zukunft (insb. Mutterschaft)	Methodik: Qualitative Studie, semi-strukturierte Einzelinterviews, Targeted Sampling und Schneeballverfahren Theoretischer Rahmen: Post-Feminism, "Top Girl", Klassentheorie nach Bourdieu/Skeggs	- „Top Girls“ identifizieren sich mit progressiven Werten (Gleichberechtigung, Karriere) - Angst vor Konflikt dieser Werte mit dem starren „A4 life“ (Mutterrolle) - Konsequenz: Große Ambivalenz & Gefühl der Beengung - Coping: Wechsel in „less demanding jobs“ zur Vereinbarkeit - Mangel an identifizierbaren, erwachsenen Vorbildern für progressive Ideale	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
92	Li, W. et al.	It is also in our nature: Genetic influences on work characteristics and in explaining their relationships with well-being	2016	Arbeits- & Organisationspsychologie	Welchen Einfluss haben genetische Einflüsse (im Vergleich zu Umwelteinflüssen) bei dem Effekt auf Arbeitsmerkmale und wie werden diese bezüglich des Wohlbefindens erklärt?	Unabhängige Variablen: - Genetische Einflüsse (Additive genetic factor, A) - Geteilte Umwelteinflüsse (Shared environmental factor, C) - Nicht-geteilte Umwelteinflüsse (Unique environmental factor, E) - Arbeitsmerkmale („job demands“, „job control“, „job complexity“) - Core Self-Evaluations (CSE) Abhängige Variablen: - Arbeitsmerkmale („job demands“, „job control“, „job complexity“, soziale Unterstützung) - Subjektiv wahrgenommenes, psychisches Wohlbefinden - Physisches Wohlbefinden	Methodik: Quantitative Zwillingsstudie, Strukturgleichungsmodelle Theoretischer Rahmen: Job Demand-Control-Support Model, Person-Environment Fit	- Signifikanter genetischer Einfluss auf Anforderungen, Kontrolle & Komplexität (29-34% Varianz) - Soziale Unterstützung nicht genetisch, sondern vollständig umweltbedingt - Zusammenhang Anforderungen/Wohlbefinden größtenteils genetisch (76,9%) - Zusammenhang Kontrolle/physisches Wohlbefinden überwiegend genetisch (80%) - Zusammenhang Unterstützung/Wohlbefinden 100% umweltbedingt	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Starke Methodik durch Zwillingsstudie
94	Yeh, H.	Job Demands, Job Resources, and Job Satisfaction in East Asia	2015	Soziologie	Wie beeinflussen Arbeitsanforderungen und -ressourcen die Jobzufriedenheit von Angestellten in Ostasien?	Unabhängige Variablen: - Arbeitsanforderungen - Arbeitsstunden - Arbeitsbelastung, inkl. Stress - WFC - Job-Ressourcen (z.B. Einkommen, Jobinhalte, Autonomie) - Arbeitsplatzunsicherheit Abhängige Variablen: - Arbeitszufriedenheit	Methodik: Quantitative Analyse (Ordered Logit Regression), Querschnittsdaten Theoretischer Rahmen: Job Demands-Resources-Modell (JD-R)	- „Job demands“ (Belastung, WFC) senken Arbeitszufriedenheit signifikant - „Job resources“ (Inhalte, Beziehungen) steigern sie maßgeblich - Positiver Effekt von „resources“ stärker als negativer von „demands“ - Beziehungen am Arbeitsplatz stärkster Treiber für Zufriedenheit - Sehr schwache Interaktionseffekte zw. „demands“ & „resources“	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Mittlere Qualität	Keine kausalen Schlüsse durch Querschnittsdesign, Skalenzuverlässigkeit recht gering

96	Wallace, J. E.	Job Stress, Depression and Work-to-Family Conflict: A Test of the Strain and Buffer Hypotheses	2005	Industrial Relations	Inwiefern sagen das Job-Demand-Control-Modell und soziale Unterstützung Depression sowie Work-to-Family-Konflikte bei Anwält:innen voraus?	Unabhängige Variablen: - Arbeitsanforderungen (gemessen als: Arbeitsüberlastung, Arbeitsstunden im Büro, Arbeitsstunden zu Hause, berufliche Veranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit) - Job-Autonomie (gemessen als: Kontrolle über Flexibilität, Kontrolle über die Arbeitsstunden) - Soziale Unterstützung (durch Kolleg:innen, Organisation, Partner:in (emotional), Partner:in (Karriere)) Abhängige Variablen: - Depressionen - WFC	Methodik: Quantitative Analyse, Regressionsanalyse, Querschnittsdesign Theoretischer Rahmen: Job Demand-Control-Modell (JDC)	- „Job demands“ (Overload) verstärken Depressionen & WFC signifikant - „Job control“ reduziert beides direkt (Strain-Hypothese belegt) - Kein Puffer-Effekt durch „job control“ - Soziale Unterstützung (Partner:in) senkt Depressionen & WFC → Puffer - Unterstützung durch Kolleg:innen puffert negative Overload-Effekte - Frauen schildern deutlich höhere Depressionen & WFC	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Mittlere Qualität	Querschnittsdesign lässt keine kausalen Schlüsse zu
97	Záborská, K. et al.	Keeping Marketisation at Bay: The Quality of Academic Worklife in Czech Universities	2016	Soziologie	Inwieweit wirkt sich die globale Marktorientierung auf die Qualität des akademischen Arbeitslebens und das Wohlbefinden von tschechischen Universitätsmitarbeitenden aus?	Unabhängige Variablen: - Organisationsklima (z.B. Qualität, Autonomie, Publikationsdruck) - Arbeitsumfeld (psychosozial) - Quantitative Anforderungen (Publikationen) - Arbeitsplatzunsicherheit - Soziale Unterstützung Abhängige Variablen: - Arbeitszufriedenheit - Arbeitsstress	Methodik: Quantitative Analyse, Korrelationsanalyse, Querschnittsdesign Theoretischer Rahmen: Professor-oriented system (vs. Market-oriented system)	- Resultate: Hohe Zufriedenheit (83,6%) & niedriger Stress (13,7%) - Stress korreliert mit Marktorientierung (Publikationsdruck, Quantität) - Zufriedenheit im Zusammenhang mit traditionellen Werten (Autonomie, Anerkennung) - Frauen weniger zufrieden als Männer - Jüngere/niedrigere Ränge: weniger zufrieden & mehr Stress	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Mittlere Qualität	Querschnittsdesign lässt keine kausalen Schlüsse zu
98	Ho, S.	„License to drink“: White-collar female workers and Japan's urban night space	2015	Ethnographie	Wie haben die flexibilisierte Arbeitswelt sowie kommerzielle Strukturänderungen den Zugang von weiblichen Angestellten zum urbanen Nachtraum in Japan geprägt und legitimiert?	Unabhängige Variablen: - Flexibler Arbeitskontext - White-Collar-Beschäftigung - „Demanding jobs“ - Hohes Arbeitsvolumen Abhängige Variablen: - Zugang zum urbanen Nachtraum - Alkoholkonsum - Identitätsformation	Methodik: Ethnographie, Langzeit-Feldforschung (80 Monate), Interviews und Beobachtungen Theoretischer Rahmen: Flexible Work and Identity, Gender-Theorie	- Flexible Arbeit bringt Frauen White-Collar-Jobs & monetäre Ressourcen - Tabubruch Nachtraum für Konsumentinnen - Frauen in „demanding jobs“ nehmen Alkoholkonsum als therapeutisch & befreiend wahr - Ausgehen als temporäre Umkehrung des untergeordneten Geschlechterverständnisses - Teilnahme an nächtlicher Ökonomie legitimiert Platz im öffentlichen Raum	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
100	Ng, T. W. H. & Feldman, D. C.	Long Work Hours: A Social Identity Perspective on Meta-Analysis Data	2008	Organisationsverhalten	Welche Faktoren spielen eine Rolle für lange Arbeitszeiten und welche Zusammenhänge existieren zwischen Arbeitsstunden, -leistung sowie dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden?	Unabhängige Variablen: - Arbeitsstunden - Organisationale Identität - Berufliche Identität - Familiäre Identität - Sonstige kontextuelle Anforderungen Abhängige Variablen: - Arbeitsleistung - Psychische Symptome - Physische Symptome - Arbeitsstress - WFC	Methodik: Meta-Analyse, Korrelationsanalyse, Moderatoranalyse Theoretischer Rahmen: Social Identity Theory	- Berufliche/situative Faktoren stärkste Prädiktoren für lange Arbeitszeiten - Hohes Arbeitsvolumen senkt Wohlbefinden, erhöhen Stress & WFC - Moderator Geschlecht: Karriere-Zufriedenheit korreliert bei Frauen stärker - Psychische Belastung bei Männern größer - Kurvilinear: Gesundheitseffekte schwächen bei extremen Stunden ab - Kurvilinear: WFC steigt bei extremen Stunden exponentiell an	CASP Review Article Checklist	Hohe Qualität	Transparent, theoretisch fundiert
101	Laudadio, A. et al.	Measuring job greediness: Development and validation of an Italian scale	2025	Psychologie	Wie kann die Wahrnehmung von Greedy Jobs reliabel und valide gemessen werden?	Unabhängige Variablen: - Keine, Validierungsstudie → Faktorstruktur der Skala wird selbst geprüft Abhängige Variable: - Greedy Job Scale	Methodik: Skalenentwicklung, Exploratorische Faktoranalyse (EFA), Konfirmatorische Faktoranalyse (CFA), quantitative Umfrage Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Greedy Jobs	- Greedy Job Scale ist ein valides und reliables Instrument - Skala misst ein monofaktorielles Konstrukt (= GJ) - 6 Items auf der Skala: 1. mehr Stunden arbeiten als gewollt, 2. nicht mental „abschalten“ können, 3. Arbeitsanforderungen in der Freizeit erhalten, 4. ständige Erreichbarkeit, 5. Invasive, belastende Gedanken an die Arbeit, 6. Mühen bei der Freizeitplanung	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
102	Cox, A. B.	Mechanisms of Organizational Commitment: Adding Frames to Greedy Institution Theory	2016	Soziologie	Wie fördern Greedy Institutions die Verbindung und Treue ihrer Mitglieder?	Unabhängige Variablen: - „Greedy institutions“ - Strukturelle Mechanismen (nach Coser, z.B. Sanktionieren von externen Kontakten, elitärer Status, Eignungsprüfungen) - Frames (familiäres Framing) - Organisationale Rituale/Interaktionen Abhängige Variablen: - Organisationale Bindung - Loyalität - Durchhaltevermögen	Methodik: Ethnographische Studie, Fallstudie Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Frame Analysis, Interaction Ritual Chains	- Erweiterung von Greedy Institutions um granulare, interaktionistische Theorien - Frames funktionieren als Werkzeug zur Bindungserzeugung, Verstärkung der Greediness - Anwendung des „Familien-Frames“ begünstigt Verpflichtung & gegenseitige Unterstützung - Interaktionen ermöglichen Fortbestand im System/Organisation trotz extremer Anforderungen	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung

103	Cottini, E. & Lucifora, C.	Mental Health and Working Conditions in Europe	2013	Arbeitsökonomie	Was ist der Zusammenhang zwischen belastenden Arbeitsbedingungen und der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmenden in 15 europäischen Ländern?	Unabhängige Variablen: - Arbeitsanforderungen - Hohe Arbeitsintensität - Hohes Arbeitsvolumen - „Job hazards“ - Komplexe Aufgaben - Schichtarbeit (repetitiv) - Geringe Arbeitsautonomie Abhängige Variablen: - Mental Health Problems (Indexzahl) - Schlafstörungen - Angst - Stress - Reizbarkeit	Methodik: Quantitative Analyse (Pooled Cross-Sections), Probit-Modelle, Instrumental Variable (IV) Approach (zur Prüfung der Kausalität) Theoretischer Rahmen: Job Demand-Control-Modell (JDC), Effort-Reward Imbalance-Modell (ERI)	- Starke Korrelation zwischen „job demands“ & psychischen Problemen - Kausalität schlechter Jobqualität auf psychische Gesundheit belegt - „Job demands“ wirken stärker negativ als „job hazards“ (physisch) - Zentrale Symptome: Stress & Reizbarkeit (stärker involviert als Angst oder Schlaf) - Geringe Autonomie bei Frauen (sowie privater Sektor bzw. Blue Collar) kein signifikanter Treiber	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
105	Twamley, K.	Mothers as family managers	2024	Familiensoziologie	Wie wird das Muster „Mütter als Familienmanager:innen“ bei Paaren ein Jahr nach der Geburt geprägt und wie beeinflusst es die zukünftige Karriere- und Familienplanung?	Unabhängige Variablen: - Erfahrungen innerhalb der Elternzeit (v.a. der Mutter) - Alleinige Zeit des Vaters mit dem Kind - Geschlechtsspezifische Moral- und Rollenvorstellungen - „Greedy work norms“ - Einkommensunterschiede Abhängige Variablen: - „Mental Load“ / „Cognitive Labour“ - Rolle der Mutter als Familienmanagerin - Aufteilung der Haus- und Care-Arbeit - Emotionale/psychische Implikationen (z.B. Frustration) - Zukünftige Karriere- und Familienplanung	Methodik: Qualitative Forschung, Längsschnitt-Design Theoretischer Rahmen: Mental Load / Cognitive Labour, Greedy Work, moralische Diskurse zu Mutterschaft/Vaterschaft	- Mütter nehmen Management bzw. mentale Last trotz theoretisch gleicher Aufteilung in Kauf - Alleinige Elternzeit macht Mutter zur „Expertin“ & bestärkt Managementrolle - Zeit allein durch Väter (mittels Flexibilität) fördert Planung & Übernahme kognitiver Arbeit - Geschlechterrollen („Good Mother“, „Provider“) bekräftigen unfairen „Mental Load“ - Greedy Work & „Fatherhood Bonus“ resultieren in Priorisierung der Karriere der Männer - Frauen stimmen ihre Karriere an Familie ab & nehmen Managerinnentrolle an - Konsequenz: Frustration & Gefühl stetiger Ungleichheit trotz Hilfe durch Partner	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Robustes Forschungsdesign
108	del Río Carral, M., LaMarre, A. & Gemignani, M.	„My job is to keep my body healthy“: biopedagogies, beauty and institutional greed in professional ballet	2024	Gesundheitspsychologie	Wie entstehen die Gesundheitspraktiken von professionellen Balletttänzer:innen durch das Ensemble und wie verhalten sie sich in Bezug auf weitere Gesundheitsdiskurse?	Unabhängige Variablen: - „Greedy institution“ (Ballett) - „Biopedagogies“ (Wissen über Gesundheit) - Prekarität - Institutionelle Normen Abhängige Variablen: - Gesundheitspraktiken - Self-Care - Äußerung des Selbstbewusstseins - Bindungsgefühl	Methodik: Qualitative Forschung, reflexive Thematische Analyse Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Biopedagogies, Foucauldian Framework	- Ballett ist eine Greedy Institution, Lifestyle erfordert totale Loyalität und Hingabe - Verlangt ständige Arbeit an Körper & Individuum → sonst kein Insider - Prekarität/Ersetzbarkeit als Prädiktor für notwendige Exzellenz - „Biopedagogies“ (verkörperte Selbstwahrnehmung) als Überlebensmechanismus - Schmerz ist normalisiert, „Self-care“ versteckt (als Schwächezeichen gesehen) - Unauffälliger Widerstand gegen Institution möglich	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Starke Methodik durch zweistufiges Interviewdesign
109	Wajcman, J. & Martin, B.	Narratives of Identity in Modern Management: The Corrosion of Gender Difference?	2002	Soziologie	Wie formieren männliche und weibliche Führungskräfte im „neuen Kapitalismus“ ihre Identitäten bezüglich Karriere und Privatleben und resultiert dies in einer Konvergenz der Geschlechterrollen?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Karrierestufe (Manager:innen) - Arbeitsanforderungen - Einkommenssituation (Doppelverdienende vs. Alleinverdienende) Abhängige Variablen: - Narrative bzgl. Karriere (z.B. „Markt-Narrative“) - Narrative bzgl. Identität (Mutter/Vater, Ehepartner) - WLB / WLC - Karriereerwartungen	Methodik: Mixed Methods (quantitative, qualitative & narrative Analyse) Theoretischer Rahmen: Reflexive Modernization, Corrosion of Character	- Beruf: Geschlechter nutzen gleiche „Markt-Narrative“ (sehen sich als ungebundene Akteure) - Identität: Extreme Geschlechterunterschiede erkennbar - Männer: 80h/Woche kompatibel mit Versorger-Rolle - Frauen: Job-Anforderungen im Konflikt mit „Good Mother“-Ideal (Schuldgefühle) - Folge: Frauen opfern häufig Familie für Karriere, Männer können kombinieren - Theoriekritik: Beck/Giddens/Sennett beachten genderspezifische Strukturen im Privaten nicht	CASP Mixed Methods Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
110	Bone, K., Jack, G. & Mayson, S.	Negotiating the greedy institution: a typology of the lived experiences of young, precarious academic workers	2018	Industrial Relations	Wie gleichen prekär beschäftigte akademische Arbeitnehmende ihre wahrgenommene Arbeitserfahrung innerhalb einer „greedy Institution“ aus?	Unabhängige Variablen: - „Greedy institution“ (Hochschule) - Prekäre Arbeit - Unterstützung/Erwartungen der Führungskräfte Abhängige Variablen: - Handlungstypen (Giving, Resisting, Insulated) - WLB - Wohlbefinden	Methodik: Qualitative Multi-Fallstudie, längsschnittliches qualitatives Design Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Structuration Theory	- Identifikation von 3 Typen: 1. „Giving“ (n=5; totale Hingabe/Verschwinden von Grenzen), 2. „Resisting“ (n=3; strategische Grenzen/Angst vor Sanktionen), 3. „Insulated“ (n=2; Schutz durch Führungskräfte) - Prekarität bestärkt „Giving“ (Hoffnung auf Sicherheit durch Überarbeitung) - Vorgesetzte als zentraler Faktor (haben Macht über Isolation vs. Druckerzeugung)	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Robustes Forschungsdesign

113	Schieman, S.	Ordinary Lives and the Sociological Character of Stress: How Work, Family, and Status Contribute to Emotional Inequality	2019	Psychologie	Wie prägen soziale Rollen sowie der soziale Status die Entstehung von Stress und emotionaler Ungleichheit und wie lässt sich das Stress-of-Higher-Status-Modell ausbauen?	Unabhängige Variablen: - Sozialer Status (z.B. Autorität im Beruf, Einkommen, Bildung) - „Greedy institutions“ - IVN - Rollenbelastungen (z.B. Druck im Beruf, persönliche Konflikte, WFC) Abhängige Variablen: - Wohlbefinden - Wahrgenommene Ungerechtigkeit	Methodik: Theoretischer Essay / Review-Artikel Theoretischer Rahmen: Stress Process Model, Stress of Higher Status Model, Greedy Institutions Theory, Distributive Justice / Equity Theory	- Hoher Status schützt nicht, sondern schafft „Stress of Higher Status“ (Druck, pers. Konflikte) - Moderne Arbeit ist „greedy institution“ (Verschwimmen von Grenzen fordert Zeit) - „Greedy Institution Process“: Jobdruck → WFC → Ungerechtigkeit („Underreward“) → Frustration - IVN bezieht sich auf Frauen (Kollision durch konkurrierende Verpflichtungen)	CASP Review Article Checklist	Mittlere Qualität	Keine Primärdaten
114	Kennelly, I. & Spalter-Roth, R. M.	Parents on the Job Market: Resources and Strategies That Help Sociologists Attain Tenure-Track Jobs	2006	Arbeitssoziologie	Haben Eltern (v.a. Mütter), die im Laufe der Promotion Kinder bekommen, den gleichen Zugang zu institutionellen Ressourcen wie kinderlose und welchen Einfluss hat dies auf die Chance, eine Tenure-Track-Stelle an einer Forschungsuniversität zu erlangen?	Unabhängige Variablen: - Institutionelle Ressourcen (z.B. Unterstützung der Fakultät) - Ressourcenbasierte Strategien (z.B. Präsentationen) - Familienbasierte Strategien (z.B. monetäre Unterstützung) - Familienstatus / Geschlecht (Mütter, Väter, kinderlose Männer, kinderlose Frauen) Abhängige Variablen: - Tenure-Track-Stelle an Forschungsuniversität	Methodik: Mixed Methods, quantitative Längsschnittstudie, logische Regression, qualitative Fokusgruppen/Diskussionsrunden Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Ideal Worker Norm, Motherhood Penalty	- Wissenschaft & Familie sind konkurrierende Greedy Institutions - Mütter: Deutlich schlechterer Ressourcenzugang (Prestige, Unterstützung bei Publikationen) im Vgl. zu kinderlosen Männern - Chance auf Tenure-Track für Mütter (Kinder während Promotion) halb so groß trotz gleicher Ressourcen - „Child Spacing“ (Kinder nach Promotion) = erfolgreiche Strategie - Monetäre Unterstützung für Familien wirkt sich negativ auf Karriereerfolg aus	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
117	Hey, V.	Perverse pleasures-- identity work and the paradoxes of greedy institutions	2004	Gender Studies	Wie verhandeln feministische Akademikerinnen den Widerspruch zwischen ihrer politischen Identität und den Anforderungen einer neoliberalen Hochschule und welchen Einfluss haben Lust und Begehren dabei?	Unabhängige Variablen: - „Greedy institution“ (Universität) - Berichtspflicht / Managerialismus - Feministische Identität Abhängige Variablen: - Lust / Begehren (z.B. externe Anerkennung, intellektuelle Bestätigung) - Identitätsarbeit - Überarbeitung - Emotionale Kosten	Methodik: Theoretischer Essay / Reflexive Analyse Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Poststrukturalismus, Soziologie der Emotionen	- „Ökonomie des Begehrens“ in der Forschung: Produktivität aufgrund Verführung (Prestige als Resultat), nicht erzwungen - Ambivalenz bei Feministinnen: Kollektivität vs. neoliberaler Wettkampf - „Perverse pleasures“: Beruflicher Erfolg wird genossen, System kaum kritisiert - Universität als Greedy Institution profitiert von Leidenschaft → Selbstausbeutung - „Unschuldige Freuden“ (z.B. positives Feedback durch Studierende) als Gegenargument zu Produktivitätsrhetorik	CASP Qualitative Research Checklist	Mittlere Qualität	Keine Primärdaten
119	Van Echtelt, P. et al.	POST-FORDIST WORK: A MAN'S WORLD? Gender and Working Overtime in the Netherlands	2009	Gender Studies	Resultiert die Einführung post-fordistischer Arbeitsorganisationen darin, dass geschlechtsspezifische Nachteile bewältigt werden oder reproduziert und bestärkt sie das traditionelle maskuline Arbeitsmodell durch hohe Zeitanforderungen?	Unabhängige Variablen: - Post-fordistische Arbeitsmerkmale (z.B. Autonomie, Verschwimmen von Grenzen, Deadlines, Teamarbeit) - Geschlecht - Care-Arbeit Abhängige Variablen: - Überstunden (bezahlt und unbezahlt)	Methodik: Quantitative Querschnittstudie Theoretischer Rahmen: Theorie der vergeschlechtlichten Organisationen, Goal-Framing-Theorie	- „Ökonomische Arbeit ist „time-greedy“ (erheblich mehr Überstunden) - Greedy Work-Mechanismus = gleiche Wirkung auf Frauen & Männer - Frauen machen aufgrund Care-Arbeit in Summe weniger Überstunden → Nachteil für Karriere - Frauen seltener in diesen Jobs (Annahme von Unvereinbarkeit/Exklusion) - Ungleichheit wird nicht behoben, stattdessen durch flexible Arbeit interner Wettbewerb um Zeitverfügbarkeit verschärft	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
120	Wynn, A. T. et al.	Pulled in Too Many Directions: The Causes and Consequences of Work-Work Conflict	2018	Soziologie	Welche institutionellen Faktoren bewirken einen „Work-Work Conflict“ in der akademischen Medizin und welchen Einfluss haben diese Konflikte auf die Arbeitszufriedenheit und Wechselabsicht von Mitarbeitenden?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Institutionelle Faktoren (z.B. konkurrierende Anreizsysteme, fehlende Transparenz, Vergütungsstrukturen) - Berufliche Rollen (z.B. Klinik, Forschung, Lehre, Administration) Abhängige Variablen: - WWC (Ressourcenverfügbarkeit, Kontrolle über Zeit) - „Career-life satisfaction“ - Arbeitszufriedenheit - Kündungs-/Wechselabsicht	Methodik: Mixed Methods Ansatz, qualitative Interviews, quantitative Umfrage Theoretischer Rahmen: Role Theory (Inter-role conflict), Ideal Worker Norm	- Einführung WWC, analog zu WLC; Konkurrenz von greedy Rollen (Forscher:in vs. Ärzt:in) - Strukturelle Gründe: mangelnde Anreize & Wertschätzung „unsichtbarer“ Arbeit (z.B. Lehre) - WWC korreliert stark mit niedrigerer Zufriedenheit & Wechselabsicht - Frauen beobachten niedrigere Kontrolle über Zeit & geringere Ressourcen - Frauen häufiger in Rollen mit niedrigerem Status	CASP Mixed Methods Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
126	Grant, L., Kennelly, I. & Ward, K. B.	Revisiting the Gender, Marriage, and Parenthood Puzzle in Scientific Careers	2000	Gender Studies	Welche sind die Wechselwirkungen zwischen den Anforderungen von Karrieren in der Forschung und der Familienplanung bei Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu Wissenschaftlern, und welche Strategien nutzen Frauen, um diese Konflikte zu meistern?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Greedy Institution - Normative Karriereverläufe („Male Clockwork“) Abhängige Variablen: - Familienplanung (Verzicht/Umplanung von Ehe/Kindern) - Bewältigungsstrategien (Zeitmanagement, „juggling“) - Wohlbefinden	Methodik: Qualitative, semistrukturierte Tiefeninterviews, Teilstichprobe aus einer größeren Mixed-Methods-Studie Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Clockwork of Male Careers, Critical Rift	- Wissenschaft & Familie sind konkurrierende Greedy Institutions - Resultat: Oftmals Verzicht auf Ehe/Kinder wegen Unvereinbarkeit mit Familie - Anpassung an maskuline Norm durch radikales Zeitmanagement, Verzicht auf Schlaf & Freizeit - Ungleichmäßige Unterstützung: Männer entlastet, Frauen weniger - Systematischer Nachteil für Frauen: Konkurrenz zwischen Tenure Track & „biologischer Uhr“	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Robustes Forschungsdesign

127	Currie, J., Harris, P. & Thiele, B.	Sacrifices in greedy universities: Are they gendered?	2000	Gender Studies	Welche persönlichen und beruflichen Opfer werden von Mitarbeitenden in modernen, neoliberalen Universitäten abverlangt und unterscheiden sich diese Opfer nach dem Geschlecht?	Unabhängige Variablen: - Greedy Institution - Geschlecht - Berufstyp (akademisches Personal vs. Verwaltungspersonal) Abhängige Variablen: - Persönliche Opfer (z.B. fehlende Zeit mit Familie, soziale Beziehungen, Freizeit) - Gesundheitliche Konsequenzen (z.B. Stress, Burnout, physische Erkrankungen) - Berufliche Opfer (z.B. Verlust der Integrität)	Methodik: Qualitative Studie, Fokusgruppen und Einzelinterviews Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Kritik des Neoliberalismus / Managerialismus an Hochschulen, Gendered Organizations	- Universitäten als Greedy Institutions erfordern totale Verfügbarkeit (50-60+ h/Woche) - 72,5% berichten von extremen persönlichen Opfern - Konsequenzen: Hohes Stresslevel, Burnout, physische Symptome & Beziehungskonflikte - Geschlechter berichten ähnlich viel von Opfern (Druck der neoliberalen Organisation betrifft alle) - „Peak masculinist discourse“ benachteiligt Frauen systematisch (Care-Verpflichtungen vs. IWN)	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
128	Pugh, A. J.	Selling Compromise: Toys Motherhood, and the Cultural Deal	2005	Gender Studies	Welche Kompromisse ermöglichen Spielzeugkataloge, um die Kollision zwischen den Anforderungen des „intensive mothering“ und der Greedy Institution für Mütter aufzulösen?	Unabhängige Variablen: - Marketingstrategien in Spielzeugkatalogen - Kulturelle Normen (IWN, Intensive Mothering) Abhängige Variablen: - „good mother“-Ideal bei beruflicher Abwesenheit - Bewältigung mütterlicher Schuldgefühle - „Cultural Deals“	Methodik: Qualitative Inhaltsanalyse Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Domesticity/Ideal Worker Norm, Cultural Intermediaries, Intensive Mothering	- Schuldgefühle bei Müttern in fordernden Jobs (Kollision mit „intensive mothering“) - Kommerzialisierung: Produkte als Ersatz für Anwesenheit durch Mutter - Strategie zur Vereinbarung von „greedy worker“-Norm & „good mother“-Ideal - Neue Definition von Mutterschaft → statt „care giving“ (Präsenz) nun „taking care of“ (Konsum) → emotionale Entlastung	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Robuste Forschungsmethode
129	Firoozabadi, A., Utdewilligen, S. & Zijlstra, F. R. H.	Should you switch off or stay engaged? The consequences of thinking about work on the trajectory of psychological well-being over time	2018	Arbeits- & Organisationspsychologie	Wie beeinflussen affektives Grübeln und problemlösendes Nachdenken die Entwicklung des psychischen Wohlbefindens über einen Zeitraum von zwölf Monaten?	Unabhängige Variablen: - Arbeitsbezogenes affektives Grübeln - Problemlösendes Nachdenken Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, „work pressure“, „work control“ Abhängige Variablen: - Erschöpfung - Gesundheitsbeschwerden	Methodik: Quantitative Längsschnittstudie Theoretischer Rahmen: Cognitive Activation Theory of Stress (CATS), Broaden-and-Build Theory, Self-Regulation Model of Ruminative Thought	- Affektives Grübeln (arbeitsbezogen) am Abend prognostiziert Anstieg von Erschöpfung (innerhalb von 12 Monaten) - Problemlösendes Nachdenken ohne Einfluss auf langfristiges Wohlbefinden - Frauen berichten währenddessen von deutlich steilerem Anstieg von Gesundheitsbeschwerden - Massiver Arbeitsdruck korreliert stark mit primärer Erschöpfung	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Longitudinalstudie methodisch stark
130	King, E. L. et al.	Social Role Violations in a Greedy Institution: Gender, Spouses' Military Status, and Servicemembers' Marital Problems	2025	Gender Studies	Was ist der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem militärischen Status der Ehepartner:in, besonders in Hinblick auf die daraus resultierenden Eheprobleme?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Militärischer Status der/des Ehepartner:in („active-duty“ vs. „non-active-duty spouse“) Abhängige Variable: - Eheprobleme („Common Problems“, „Serious Problems“ und „Greedy Institution Problems“)	Methodik: Quantitative Querschnittsstudie Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Social Role Theory, Role Congruity Theory	- Frauen berichten signifikant häufiger über alle Arten von Eheproblemen - „Greedy“-Probleme (z.B. räumliche Trennung) treffen Frauen stärker (Ausnahme: beide im Militär) - Männer erfahren Eheprobleme nur dann ähnlich stark, wenn Partnerin auch im Militär ist - Doppelbelastung für Frauen: Job & Kollision mit traditionellen Rollen → höhere Konfliktraten	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
132	Bailyn, L. et al.	The Crisis of Care: A Curated Discussion	2025	Management	Welche Annahmen in der Managementforschung und -praxis hemmen eine Lösung der „Crisis of Care“ und wie verhalten sich Greedy Work, Geschlecht und Care-Arbeit zueinander?	Unabhängige Variablen: - Greedy Work - Geschlechternormen (z.B. IWN, Ideal Mother) - Care-Verpflichtungen Abhängige Variablen: - Gender Pay Gap - Karriereverlauf - Physisches Wohlbefinden - Psychisches Wohlbefinden	Methodik: Kuratierte Diskussion / Sammlung von Essays, multiperspektivischer Ansatz (Ökonomie, Soziologie, Feministische Theorie) Theoretischer Rahmen: Greedy Work, Ideal Worker Norm, Separate Spheres	- Greedy Work als Hauptgrund für Ungleichheit - Konflikt: „Embodied Care“ vs. „Disembodied Worker“-Ideal (Unsichtbarkeit von Care-Verpflichtungen, darf sich nicht am Körper äußern) - Opt-out ist notwendig (da Unvereinbarkeit) & resultiert in „Occupational Resegregation“ (strukturelle Benachteiligung als Folge) - Mythen (z.B. Stigma des reinen Frauenproblems) bestärken „Crisis of Care“ & hemmen strukturelle Lösungen	CASP Review Article Checklist	Hohe Qualität	Starke Zusammenfassung des Forschungsstands
133	Corneliusson, H. G., Seddighi, G. & Dralega, C. A.	The Discourse of Rurality in Women's Professional-life Narratives: Gender and ICT in Rural Norway	2022	Gender Studies	Wie äußern sich die Erfahrungen von Relokationen in ländliche Gebiete von Frauen in der norwegischen IKT-Branche und wie prägen sie die Wahrnehmung von Arbeit sowie Work-Life-Balance?	Unabhängige Variablen: - Arbeitskontext (IKT-Sektor, ländlich vs. städtisch) - Digitalisierung - Soziale Netzwerke („Place-belongingness“) Abhängige Variablen: - Karriereentscheidungen (Rückkehr in ländliche Regionen) - WLB - Wahrnehmung von „greedy work“	Methodik: Qualitative Studie, Grounded-Theory-Ansatz und Diskursanalyse Theoretischer Rahmen: Gender als soziale Konstruktion, Place-belongingness, ländliche Entwicklung	- Digitalisierung gestattet Frauen ländliche IKT-Jobs (weniger greedy, mehr interne Sichtbarkeit) - „Rurality“ = Bewältigungsstrategie zur Flucht vor städtischem Druck durch Greedy Work (mehr Zeit) - „Place-belongingness“ wesentlich für Wohlbefinden (Risiko: soziale Isolation, wenn keine Wurzeln) - Fachkräftemangel führt zu unterstützenden Unternehmen & glättet Greediness der Institutionen	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung

134	Shin, T.	The Gender Gap in Executive Compensation: The Role of Female Directors and Chief Executive Officers	2012	Soziologie	Mindert eine höhere Anzahl von Frauen im Vergütungsausschuss oder die Anwesenheit einer weiblichen CEO das Gender-Pay-Gap bei Top-Führungskräften?	Unabhängige Variablen: - Anteil von Frauen im Vergütungsausschuss („compensation committee“) - Frauenanteil im Aufsichtsrat - Anwesenheit einer weiblichen CEO Abhängige Variable: - Gesamtvergütung von Top-Führungskräften (z.B. Gehalt, Aktien, Boni)	Methodik: Quantitative Längsschnittstudie (Paneldaten), Random-Effects-Regressionsanalyse Theoretischer Rahmen: Social Identity Theory (In-Group Bias), Organizational Demography, Theorie der Tokenisierung (Kanter)	- Signifikanter GPG bei Führungskräften (Frauen verdienen etwa 42% weniger) - Frauen im Vergütungsausschuss reduzieren Gap immens (geht bei mehr als 2 Frauen verloren) - Anwesenheit weiblicher CEO = kein Einfluss auf Gehalt anderer Frauen (Queen Bee/fehlendes Mentoring) - Frauen fehlen in hochbezahlten Rollen, dominieren Rollen mit niedrigerem Status (Sekretärin)	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Starke Methodik durch Paneldaten
135	Blau, F. D. & Kahn, L. M.	The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations	2017	Arbeitsökonomie	Wie haben sich Ausmaß und Trends des Gender Wage Gaps in den USA zwischen 1980 und 2010 entwickelt und welche Kräfte erklären die verbleibende Lücke?	Unabhängige Variablen: - Humankapital - Berufswahl - Flexibilität bzgl. Arbeitszeit - Psychologische Faktoren (z.B. Verhandlungsgeschick, Wettbewerbsorientierung, Risikoaversion) Abhängige Variablen: - Gender Wage Gap - Unexplained Gap (Restgröße für Diskriminierung/nicht gemessene Faktoren)	Methodik: Quantitative Sekundärdatenanalyse, Oaxaca-Blinder-Decomposition (Zerlegung des Pay Gaps in erklärte und unerklärte Anteile) Literaturreview Theoretischer Rahmen: Humankapitaltheorie, Kompensierende Lohndifferentiale, Statistische Diskriminierung	- GPG-Konvergenz seit 90ern verlangsamt - Humankapital erklärt Lohnnachteil kaum noch (Frauen > Männer) - Zentraler Faktor: Beruf & Branche - „High-skilled jobs“: Karriereunterbrechungen/Teilzeit erklären GPG überproportional - „Noncognitive skills“ spielen nur untergeordnete Rolle	CASP Mixed Methods Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
136	Niederle, M. & Vesterlund, L.	Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?	2007	Verhaltensökonomie	Unterscheiden sich Männer und Frauen bei gleicher Leistungsfähigkeit in ihrer Bereitschaft, in eine Wettbewerbssituation einzutreten, und welche Faktoren erklären diesen Unterschied?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Vergütungssystem („Piece Rate“ vs. „Tournament“) - Erbrachte Leistung („Performance“) - Einschätzte persönliche Leistung („Confidence“) Abhängige Variablen: - Entscheidung für den Wettbewerb („Tournament Entry“)	Methodik: Laborexperiment, Innersubjekt-Design Theoretischer Rahmen: Tournament Theory Verhaltensökonomik, Evolutionspsychologie	- Frauen entscheiden sich trotz gleicher Leistung seltener für Wettbewerb (35% vs. 73%) - Männer zeigen signifikante „Overconfidence“ bzgl. eigener Leistung - Lücke bleibt unter Kontrolle von Selbstvertrauen/Risiko bestehen (spezielle Präferenz gegen Wettbewerb) - Männer tendieren zu „Over-entry“ (Eintritt trotz schwacher Leistung), finanzielle Nachteile	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Hohe Qualität	Robustes Forschungsdesign
137	Bratsberg, B. & Walther, S.	The impact of flexibility at work on fertility	2025	Arbeitsökonomie	Führt ein Anstieg der Arbeitsflexibilität durch den Covid-19-Lockdown zu einer Erhöhung der Fertilität bei Frauen, und ist dieser Effekt bei Frauen in Greedy Jobs besonders charakteristisch?	Unabhängige Variablen: - Arbeitsflexibilität - Job-Charakteristika (Kategorisierung nach Goldins Greedy Work-Kriterien: Zeitdruck, strukturierte Arbeit etc.) - Einkommensrang (als Proxy für Arbeitsstunden/Karrierestatus) Abhängige Variablen: - Fertilität (Konzeptionen, Geburtenrate) - Vereinbarkeit von Karriere und Familie	Methodik: Quantitative Längsschnittstudie, Nutzung eines „Natural Experiment“ (erster Covid-19 Lockdown) Theoretischer Rahmen: Erweiterung des Standardmodells zu Arbeitsangebot und Fertilität, Greedy Work	- Lockdown → +10% Geburtenrate in Norwegen - „Baby Bump“ fast ausschließlich bei Frauen in Greedy Jobs (vorher keine Flexibilität) - Stärkster Effekt bei hochbezahlten Frauen durch gewonnene Flexibilität - Beleg: Inflexibilität ist Kausalursache für Verzicht auf Nachwuchs - Homeoffice reduziert Greediness & ermöglicht Vereinbarkeit von Karriere und Familie	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Robustes Forschungsdesign
138	Catanzaro, D., Moore, H. & Marshall, T. R.	The Impact of Organizational Culture on Attraction and Recruitment of Job Applicants	2010	Arbeits- & Organisationspsychologie	Wie prägt die wahrgenommene Unternehmenskultur in Kombination mit dem Geschlecht die Bewerbungsabsicht und die Wahl der Organisation von potenziellen Arbeitnehmenden?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Organisationskultur (Competitive/Masculine vs. Supportive/Feminine) - Trade-off (Hohes Gehalt/Opferung Privatleben vs. Niedrigeres Gehalt/WLB) Abhängige Variablen: - Bewerbungsabsicht - Präferenz für eine Organisation - Organizational Choice (Endgültige Wahl)	Methodik: Experimentelles Design, Szenario-basierte Studie Theoretischer Rahmen: Gender Schema Theory, Social Role Theory, Person-Organization Fit	- Männer wählen deutlich öfter kompetitive Kultur (Hohes Gehalt/Opferung Privatleben) - Frauen präferieren signifikant öfter unterstützende Kultur, trotz weniger Gehalt - Hauptgrund Frauen: Angst vor WLB-Verlust & Vermeidung privater Opfer - Mehrheit beider Geschlechter positiv gegenüber unterstützender Kultur; Gender-Gap nur bei kompetitiver Wahl signifikant	CASP Cross-Sectional Study Checklist	Mittlere Qualität	Studie besteht aus Studierenden, deshalb nur hypothetische Ergebnisse
140	Keene, J. R. & Reynolds, J. R.	The Job Costs of Family Demands: Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover	2005	Familiensoziologie	Welche familiären und beruflichen Anforderungen beeinflussen Geschlechterunterschiede bei negativen „Family-to-Work Spillover“-Effekten und wie wirken sich diese auf die wahrgenommene Arbeitsleistung aus?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Familiäre Anforderungen (z.B. Anzahl der Kinder, Arbeitszeit der/des Partner:in) - „Work adjustments“ (z.B. Ablehnung von Überstunden) - Job-Charakteristika („job demands“, „job autonomy“, „scheduling flexibility“) Abhängige Variablen: - Negative „Family-to-Work Spillover“ - Wohlbefinden	Methodik: Quantitative Querschnittstudie, Ordered Probit Regression Theoretischer Rahmen: Role Spillover Theory, Gender Stratification Perspective	- Frauen berichten doppelt so oft von negativen Auswirkungen (32% vs. 17% Männer) - Häufigere „work adjustments“ bei Frauen → negative Karrierefolgen - „Demanding jobs“ vergrößern Spillover-Risiko für Geschlechter - Flexibilität senkt Spillover nur bei Frauen erheblich - Starke Korrelation: Spillover ↔ Burnout/Stress	CASP Cohort Study Checklist	Mittlere Qualität	Bias durch Selbstauskünfte

143	Schieman, S., Kurashina Whitestone, Y. & Van Gundy, K.	The Nature of Work and the Stress of Higher Status	2006	Gesundheitssoziologie	Hängen berufliche Statusmerkmale und Arbeitsbedingungen mit Work-to-Home-Konflikten zusammen und variieren diese Beziehungen nach Geschlecht?	Unabhängige Variablen: - Berufliche Statusmerkmale (Executives, Professionals, Skilled, etc.) - Arbeitsanforderungen - Zentralität der Arbeit („job involvement“) - Arbeitsstunden - Arbeitsautorität/-autonomie - Nicht-routinemäßige Arbeit Abhängige Variable: - Work-to-Home-Konflikt Moderatorvariable: - Geschlecht	Methodik: Quantitative Querschnittsanalyse, OLS-Regressionsanalyse Theoretischer Rahmen: Stress of Higher Status Model, Resources of Higher Status Hypothesis, Greedy Institutions Theory, Boundary/Border Theory	- Hoher Status korreliert mit stärkerem Work-to-Home-Konflikt (sowohl bei Frauen als auch Männern) - Prädiktor: Arbeitsanforderungen, Involvement & lange Arbeitszeiten (Bestätigung der greedy Charakteristika) - Statusmerkmale puffern Stress nicht ab - Gender-Unterschied nur bei nicht-routinemäßiger Arbeit, verstärkt Konflikt nur bei Männern - Hypothese „Stress of Higher Status“ grundsätzlich bestätigt	CASP Cohort Study Checklist	Mittlere Qualität	Keine kausalen Schlüsse durch Querschnittsdesign
146	Aumann, K. & Galinsky, E.	The Real "Opt-Out Revolution" and a New Model of Flexible Careers	2012	Arbeitssoziologie	Ist die „Opt-out-Revolution“ von Frauen statistisch nachweisbar oder spiegelt sie einen generellen Wandel der Karriereaspirationen und des Wunsches nach Flexibilität bei allen Arbeitnehmenden wider?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Zeitpunkt (Vergleich 1977, 1992, 2008) - Familienstatus - Arbeitsplatzmerkmale (Flexibilität) Abhängige Variablen: - Arbeitsmarktbeteiligung (Opt-out-Raten) - Karriereambitionen (Wunsch nach Jobs mit mehr Verantwortung)	Methodik: Quantitative Sekundärdatenanalyse, Trendanalyse repräsentativer US-Daten Theoretischer Rahmen: Life Course Perspective ("Minicycles" statt linearer Karriere)	- Keine statistischen Belege für vielfache „Opt-out-Revolution“ bei hochqualifizierten Frauen - Anteil der Stay-at-Home-Mütter stabil oder abnehmend - Sinkender Wunsch nach Verantwortung (Frauen und Männer) als Widerstand gegen das Greedy Work-Systems - Flexibilität ist zentraler Faktor für Bindung (wichtiger als Versprechen für hierarchischen Aufstieg)	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
148	De Angelis, K. & Segal, M. W.	Transitions in the military and the family as greedy institutions: Original concept and current applicability	2015	Soziologie	Inwiefern hat sich die Anwendbarkeit des Konzepts der Greedy Institutions auf Militär und Familie bezüglich demografischer, kultureller und organisatorischer Veränderungen seit den 1980er Jahren weiterentwickelt?	Unabhängige Variablen: - Veränderungen in militärischen Missionen (z.B. Einsätze) - Veränderungen in Familienstrukturen (z.B. Anstieg von Frauen im Militär, Alleinerziehende, Doppelverdienende) - Organisationsstruktur („Total Force“-Modell, „reliance on reserves“) Abhängige Variablen: - Inter-institutioneller Konflikt (Militär vs. Familie) - WFC und Spillover-Effekte - Wohlbefinden von Mitgliedern und deren Angehörigen	Methodik: Theoretische Analyse und Synthese, soziologische Literaturanalyse Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Work-Family Interface Theory	- Militär heute „greedier“ als früher (häufigere/längere/gefährlichere Einsätze) - Konflikt: Traditionelles „Two-Person Single Career“-Modell vs. moderne Doppelverdienende & Soldatinnen - Besonderer Druck auf Soldatinnen: Fehlende häusliche Unterstützung - Institutionelle Greediness → psychische Belastung (PTSD) & Kollision mit Familie (als weitere Greedy Institution)	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
151	Ecklund, E. H. & Lincoln, A. E.	When the Ideal Scientist Meets the Ideal Mother	2016	Soziologie	Wie prägen die konkurrierenden Normen des „Ideal Scientist“ und der „Ideal Mother“ sowie biologische und strukturelle Faktoren die Karriereverläufe und das Wohlbefinden von Wissenschaftlerinnen an Elite-Universitäten?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Arbeitsumfeld (Forschung in Biologie und Physik an US-Eliteuniversitäten) - Kulturelle Normen (Intensive Mothering vs. IWN) - Biologische Faktoren (z.B. Schwangerschaft, Stillen) Abhängige Variablen: - Karriereverlauf (Opt-out, Leaky Pipeline) - Anzahl der Kinder (Fertilität im Vergleich zum Wunsch) - Wahrgenommene Diskriminierung - Psychisches Wohlbefinden	Methodik: Mixed-Methods-Ansatz, quantitative Umfrage, qualitative Tiefeninterviews Theoretischer Rahmen: Ideology of Intensive Mothering, Ideal Worker Norm (hier: Ideal Scientist), Tokenism / Gendered Organization Theory	- Wissenschaftlerinnen: Seltener Kinder & doppelt so oft (45% vs. 25% Männer) unerfüllter Kinderwunsch wegen Karriere - Kollision „Ideal Scientist“ vs. „Intensive Mothering“ → extreme Schuldgefühle (nur bei Frauen), da ständige Verfügbarkeit im Beruf - Insbesondere Diskriminierung von Müttern (Kompetenz wird angezweifelt); Väter nicht betroffen - Strukturelle Nachteile durch biologische/systemische Hürden („Tenure Clock“ vs. „Biological Clock“) - Unterschied in Disziplinen: In Physik (männlerdominiert) weniger wahrgenommene Unterstützung → Exklusion (im Vgl. Biologie stärker)	CASP Mixed Methods Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
152	Schieman, S., Milkie, M. A. & Glavin, P.	When Work Interferes with Life: Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources	2009	Soziologie	Wie äußert sich die Wechselwirkung von Arbeit und Privatleben bei verschiedenen soziale Statusgruppen und inwiefern begründen arbeitsbezogene Ressourcen und Anforderungen diese Aufteilung?	Unabhängige Variablen: - Sozialer Status (z.B. Alter, Geschlecht, Bildung, Beruf) - „Job resources“ - „Job demands“ Abhängige Variable: - Work-Nonwork Interference (WNI)	Methodik: Quantitative Querschnittsanalyse, OLS-Regressionsanalyse Theoretischer Rahmen: Job Demands-Resources-Modell (JD-R), Border Theory, Stress of Higher Status Model	- Beleg für „Stress of Higher Status“: Häufigere Konflikte in höheren Positionen (durch Autorität/Einkommen) - „Paradoxon der Flexibilität“: Autonomie steigert WFC bei hohem Arbeitsvolumen (Verschwimmen von Grenzen) statt zu puffern - Höhepunkt des Konflikts bei Männern später (45-54) als bei Frauen (35-44) - Ressourcen (Einkommen/Autorität) fungieren als Stressoren (greedy-Elemente), nicht als Puffer	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign

155	Harris, G. L. A.	Women, the Military, and Academe: Navigating the Family Track in an Up or Out System	2009	Verwaltungswissenschaften	Welche Opfer müssen Frauen im Militär sowie in der Wissenschaft im Tenure-Prozess erbringen und wie äußern sich die konkurrierenden Anforderungen dieser "greedy institutions" im Vergleich zur Familie auf ihre Karriereverläufe?	Unabhängige Variablen: - Greedy Institutions - „Up or Out“-Systeme - Männlich dominierte Organisationskulturen - Mutterschaft Abhängige Variablen: - Karriereentscheidungen (Opt-out) - Karrierestatus (Tenure/Rank) - Familienstatus - WLC	Methodik: Vergleichende Analyse zweier öffentlicher Sektoren, theoretischer Vergleich gestützt auf Sekundärdaten Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Expectation States Theory	- Militär & Wissenschaft sind Greedy Institutions, konkurrieren mit Familie (absolute Loyalität) - Systematischer Nachteil wegen „Up or Out“-Struktur (Konflikt mit biologischem Fenster) - Mütter als weniger kompetent wahrgenommen, Vaterschaft dafür häufig statusbringend - Verstecken von Schwangerschaften zur Vermeidung von Karrierenachteilen - Leaky Pipeline: Frauen verlassen beide Systeme kurz vor bestimmenden Hürden	CASP Review Article Checklist	Mittlere Qualität	Keine Primärdaten
157	Kollinger-Santer, I. & Fischlmayr, I. C.	Work life balance up in the air — Does gender make a difference between female and male international business travelers?	2013	Human Resource Management (HRM)	Gibt es Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen internationalen Geschäftsreisenden in der Wahrnehmung von Einflussfaktoren auf ihre Work-Life-Balance sowie in ihren Bewältigungsstrategien?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Familienstatus (ledig, in einer Partnerschaft, Kinder unter/über 10 Jahren) - Arbeitsanforderungen (z.B. irreguläre Arbeitszeiten, ständige Verfügbarkeit, häufiges Reisen) - Unterstützung durch die Organisation Abhängige Variablen: - WLB - Stressoren (z.B. Trennung von der Familie, Stress durch Reisen, Liegenbleiben von Arbeit) - Bewältigungsstrategien (z.B. Sport, soziale Kontakte, Meditation) - Physisches Wohlbefinden - Psychisches Wohlbefinden	Methodik: Qualitative empirische Studie Theoretischer Rahmen: Work-Life-Balance Literatur, Gender Role Theory, Konzepte zu International Business Travel / Flexpatriates	- Internationale Geschäftsreisen sind eine extreme, entgrenzte Arbeitsform → stressig, unabhängig vom Geschlecht - Höhere Belastung für Frauen bei traditioneller Rollenverteilung (Haushalt führen auch während Reisen) - Ohne Kinder WLB ähnlich, mit Kindern mehr Stress (Frauen) vs. Entspannung (Männer) - Coping: Männer nutzen Sport/Familie; Frauen (Soziales/Yoga) scheitern oft wegen mangelnder Zeit („Teufelskreis“) - „Dual International Business Traveler Families“: Egalitäre Aufteilung & besseres gegenseitiges Verständnis	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Große Stichprobe, robustes Forschungsdesign
158	Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R.	Work-Family Balance or Greedy Organizations?	2008	Industrial Relations	Wie meistern weibliche Führungskräfte bzw. leitende Angestellte berufliche und familiäre Anforderungen und unterstützen ihre Organisationen dabei oder agieren sie als Greedy Institutions?	Unabhängige Variablen: - Organisationskultur und -typ (Privatwirtschaft/Bank vs. Öffentlicher Sektor/Krankenhaus) - Arbeitsanforderungen (Arbeitsintensivierung, lange Arbeitszeiten) - Flexible Angebote bzgl. Arbeitszeit Abhängige Variablen: - WFC - Persönliche Opfer - Erschöpfung - Nutzung von bezahlter/unbezahlter Unterstützung (Outsourcing von Care-Arbeit)	Methodik: Qualitative Studie, semi-strukturierte Interviews Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Work Intensification	- Bank & Krankenhaus sind „greedy organizations“, fordern ungeteilte Loyalität, Hingabe & Zeit - Work-Family-Balance ist nur eine Illusion, Realität ist permanentes „Juggling“ - Flexibilitätsangebote verstärken Konflikt, statt ihn zu lösen → Erschöpfung - Extreme persönliche Opfer (Schlafentzug, fehlende Freizeit), um Anforderungen gerecht zu werden - Starke Abhängigkeit von Outsourcing der Care-Arbeit (Nannys) sowie persönlichen Netzwerken (unbezahlte Unterstützung)	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
159	Gicheva, D.	Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market	2013	Arbeitsökonomie	Wie wirkt sich die Arbeitszeit auf das Lohnwachstum und Beförderungen in der frühen Karriere von hochqualifizierten Fachkräften aus und welche Rolle spielt dies für den Gender Pay Gap?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Wochenarbeitszeit - Bildungsniveau - Lernfähigkeit Abhängige Variablen: - Jährliches Lohnwachstum - Wahrscheinlichkeit der Beförderung - GWG	Methodik: Quantitative Analyse von Paneldaten Theoretischer Rahmen: Job-Ladder Model, Learning-by-Doing Theory, Tournament Theory	- Nicht-lineare Beziehung: Lohnwachstum durch Mehrarbeit erst ab Schwelle von 47 Wochenstunden (+1% pro 5h) - Unter 47h: Kein signifikanter Effekt von Mehrarbeit auf Lohn - Über 48h: Deutlich höhere Beförderungswahrscheinlichkeit - „Shadow Wage“: Überstunden sind Investition in eigene Zukunft - Arbeitszeitdifferenz erklärt 14-48% des GWG bei Hochqualifizierten (Frauen überschreiten 47h-Schwelle weniger häufig)	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Robustes Forschungsdesign
160	Destefanis, S., Mazzotta, F. & Parisi, L.	Goldin's Last Chapter on the Gender Pay Gap: An Exploratory Analysis Using Italian Data	2024	Arbeitsökonomie	Lässt sich der unerklärte Anteil des Gender Pay Gap in Italien durch Goldins Hypothese begründen, dass Unternehmen einen Anreiz haben, Arbeitnehmende überproportional zu entlohnen, die zu langen und extreme Zeiten arbeiten?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Wochenarbeitszeit - Berufscharakteristika (z.B. Zeitdruck, Kontakt mit anderen, Entscheidungsfreiheit, strukturierte Arbeit) - Bildungsniveau (Akademiker:innen vs. Nicht-Akademiker:innen) Abhängige Variablen: - Bruttomonatseinkommen - Elastizität des Einkommens (bzgl. Arbeitsstunden) - Unerklärter Gender Pay Gap	Methodik: Quantitative Sekundäranalyse Theoretischer Rahmen: Compensating Differentials Framework, Oaxaca-Blinder Decomposition	- Beleg für Goldin (Italien): Positive Korrelation von Einkommenselastizität der Arbeitszeit & GPG - Greedy-Jobs weisen höheren GPG auf - Akademiker:innen: Kontaktzwang & Zeitdruck bewirken „Earnings Penalty“ → Sanktionierung von Flexibilität - Nicht-Akademiker:innen: Zusammenhang existiert, jedoch mit anderen Mechanismen - Flexible Modelle können GPG senken (ermöglicht Fortbestand von Frauen in hochbezahlten Jobs)	CASP Cohort Study Checklist	Hohe Qualität	Robustes Forschungsdesign

161	Segal, M. W.	The Military And the Family As Greedy Institutions	1986	Soziologie	Wie konkurrieren das Militär und die Familie als zwei Greedy Institutions um die Loyalität, Zeit und Energie von Individuen und wie verstärken gesellschaftliche Trends diesen Konflikt?	Unabhängige Variablen: - Greedy Institutions - Militärische Anforderungen (z.B. Risiko Leib und Leben, geografische Mobilität, Trennung der Familien, Verhaltensnormen) - Steigende Erwerbstätigkeit & Identitätswandel von Frauen - Veränderung von Familienstrukturen (z.B. Zunahme verheirateter Soldaten, Dual-Service Couples, Alleinerziehende) Abhängige Variablen: - Konflikt zwischen Institutionen - Wohlbefinden der Familienangehörigen - Finanzielle Situation der Ehefrauen - Institutionelle Angebote des Militärs („Family Support Programs“)	Methodik: Theoretische Analyse und Synthese, Sekundäranalyse von Daten Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Institutional vs. Occupational Model	- Militär & Familie als konkurrierende Greedy Institutions, traditionell getragen durch Unterordnung der Ehefrau - Bruch durch Emanzipation → Verschärfter Konflikt, da Frauen eigene Erwerbstätigkeit präferieren - Geografische Mobilität führt zu erheblich höherer Arbeitslosigkeit & Karrierebehinderungen bei Partnerinnen - Trennungen Grund für psychische Belastung & Rollenüberlastung (temporär alleinerziehend) - Institutionelle Angebote (Familienprogramme) zur Sicherstellung von Loyalität	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
162	Acker, S.	Women, the Other Academics	1980	Soziologie	Welche subtilen, alltäglichen Probleme beeinflussen die Karriere und das Wohlbefinden von Frauen im britischen Hochschulsystem auf negative Weise?	Unabhängige Variablen: - Greedy Institution (Universität) - Familiäre Anforderungen (als zweite Greedy Institution) - Minderheitenstatus in einer männlich dominierten Umgebung - Maskulin geprägte Normen und Wissensstrukturen Abhängige Variablen: - Karriereverlauf (geringere Beförderungschancen, Leaky Pipeline) - Psychisches Wohlbefinden - Produktivität (veröffentlichte Publikationen)	Methodik: Soziologische Analyse und Synthese, Diskussion von Sekundärliteratur Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Tokenism / Gruppendynamik, Feministische Theorie	- Universitäten als Greedy Institutions im Konflikt mit der Familie, Arbeit grenzenlos - Systematische Benachteiligung durch „Two-Person Career“-Modell (Frauen fehlt Unterstützung) - „Token“-Status schafft Paradoxon von Unsichtbarkeit & Übersichtbarkeit (hoher Leistungsdruck) - Überlastung erzwingt Reduktion von Ambitionen oder Gefühl der Unzulänglichkeit - „Bifurcated consciousness“ (gespaltenes Bewusstsein) und Entfremdung durch männliche Strukturen	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Rigoros argumentierter Essay
163	Grant, L. & Simpson, L. A.	Marriage and Relationship Satisfaction of Physicians	1994	Soziologie	Wie wirken sich die Anforderungen des Arztberufs und geschlechtsspezifische Faktoren auf die Ehe- und Beziehungszufriedenheit von jungen Ärzt:innen aus?	Unabhängige Variablen: - Geschlecht - Berufliche Anforderungen (z.B. Patient:innenlast, Unterbrechungen des Privatlebens durch Arbeit) - Familiensituation - Beziehungszufriedenheit (z.B. Kommunikation, Unterstützung, Schuldgefühle) Abhängige Variablen: - Ehezufriedenheit	Methodik: Quantitative Analyse von Interviewdaten, OLS- Regressionsanalyse Theoretischer Rahmen: Greedy Institutions Theory, Role Conflict Theory, Contagion Theory, Relative Deprivation Theory	- Hohe Beziehungszufriedenheit in früher Karriere (keine Unterschiede bei Geschlechtern) - Störungen des Privatlebens als größter negativer Faktor (Beleg für Greediness) - Hohe Patient:innenlast korreliert überraschend positiv (Status/Einkommen) - Emotionale Unterstützung/Kommunikation als Puffer für negative Job-Effekte - Kinder haben keinen direkten negativen Effekt (Interaktionsqualität kontrolliert)	CASP Cohort Study Checklist	Mittlere Qualität	Keine kausalen Schlüsse durch Querschnittsdesign
164	Spencer, A. & Podmore, D.	Women in a Male-Dominated Profession in England: Pressure and Strain in Family and Domestic Life	1984	Soziologie	Wie erleben Frauen im Rechtswesen den Druck und die Belastungen im Familien- und Privatleben, insbesondere im Hinblick auf die häusliche Arbeitsteilung und Kinderbetreuung?	Unabhängige Variablen: - Greedy-Anforderungen (Rechtswesen) - Häusliche Arbeitsteilung - Männliche Karriereorientierung - Managerinnenrolle der Mutter Abhängige Variablen: - Psychische Belastung - Persönliche Opfer - Karriereverlauf (Teilzeit, Spezialisierung) - Zufriedenheit	Methodik: Qualitative Studie, semi-strukturierte Interviews Theoretischer Rahmen: Two-Person Career, Greedy Institutions Theory, Superwoman Theory	- „Greedy profession“ Rechtswesen: Überlastung durch männliche Karriereorientierung („women lack wives“) - Traditionelle Hausarbeit: Männer „helfen“ nur, „Mental Load“ bleibt bei Frauen - Passive Akzeptanz: Problem wird individualisiert & durch Opfer gelöst (Strukturkritik bleibt aus) - Teilzeit als zweitklassig gesehen, bremst Karriere, jedoch alternativlos - Paradox: Hohe Zufriedenheit im Beruf trotz extremer Belastung	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Angemessene Methodik, nachvollziehbare Darlegung
165	Perlow, L. A.	Boundary Control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-Tech Corporation	1998	Verwaltungs-wissenschaften	Wie üben Manager:innen in einem Hochtechnologie-Unternehmen Kontrolle über die zeitlichen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ihrer Mitarbeiter aus und wie reagieren Mitarbeiter:innen und deren Ehepartner:innen auf jene Anforderungen?	Unabhängige Variablen: - Manageriale Kontrolltechniken („Imposing demands“, „Monitoring“, „Modeling behavior“) - Organisationskultur (z.B. Präsenzkultur, totale Hingabe) - Familiensituation (Ehepartner:in als „Acceptor“ oder „Resister“) Abhängige Variablen: - Reaktion der Mitarbeiter:innen („Acceptors“, „Resisters“, „Compromisers“, „Jugglers“, „Rejecters“) - Karriereverlauf - WLB	Methodik: Qualitative Feldstudie (Ethnographie) Theoretischer Rahmen: Boundary Control, Greedy Institutions Theory, Knowledge Work	- „Boundary Control“ durch drei Mechanismen: Anforderungen, Überwachung & Vorbild (lange Arbeitszeiten werden vorgelebt) - Anerkennung nur für „Acceptors“ (totale Loyalität); Sanktionen für „Resisters“, obwohl gleich produktiv - Erfolg braucht Unterstützung durch Partner:in → „Careerists“ sind fast nur Männer mit „Acceptor“-Ehefrauen - „Jugglers“ (Frauen) unter extremem Stress (Vereinbarkeit versucht zu finden, jedoch keine Unterstützung) - Fokus auf Präsenzkultur statt Ergebnissen führt zu Ineffizienz („Crisis Mentality“)	CASP Qualitative Research Checklist	Hohe Qualität	Robustes Forschungsdesign

Quelle: Eigene Darstellung.

Anhang C: Ergebnistabellen der Forschungsfragen F1 – F4

Tabelle C.1: Ergebnistabelle der Forschungsfrage F1 (Forschungsdisziplinen von Greedy Jobs)

Forschungscluster	Forschungsdisziplin	Publikationen
Soziologie/ Gesellschaftswissenschaften	Allgemeine Soziologie	(Coser, L. A., 1974); (Jauch, M., 2025); (Vuga, J. & Juvan, J., 2013); (Brüggemann, O. & Hinz, T., 2023); (Brinton, M. C. & Oh, E., 2019); (Laurijssen, I. & Glorieux, I., 2013); (Laurijssen, I. & Glorieux, I., 2013); (van der Lippe, T., Jager, A. & Kops, Y., 2006); (Egger de Campo, M., 2013); (Ruppanner, L. et al., 2018); (Townsend, B., 2001); (Moen, P. & Yu, Y., 2000); (Lundquist, J. H., 2008); (Maher, J., Lindsay, J. & Bardoel, E. A., 2010); (Blair-Loy, M. & Jacobs, J. A., 2003); (Sullivan, T. A., 2014); (Mennino, S. F. et al., 2005); (Schieman, S., McBrier, D. B. & Van Gundy, K., 2003); (Vaadal, K. & Ravn, S., 2021); (Yeh, H., 2015); (Záborská, K. et al., 2016); (Cox, A. B., 2016); (Wajcman, J. & Martin, B., 2002); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Shin, T., 2012); (De Angelis, K. & Segal, M. W., 2015); (Ecklund, E. H. & Lincoln, A. E., 2016); (Schieman, S., Milkie, M. A. & Glavin, P., 2009); (Segal, M. W., 1986); (Acker, S., 1980); (Grant, L. & Simpson, L. A., 1994); (Spencer, A. & Podmore, D., 1984)
	Arbeitssoziologie	(Manjula, M. & Deepa, E., 2024); (Slaughter, A., 2012); (Kirton, G., 2006); (Debacker, M., 2008); (Brandth, B. & Kvande, E., 2001); (Ford, J. & Collinson, D., 2011); (Kennelly, I. & Spalter-Roth, R. M., 2006); (Aumann, K. & Galinsky, E., 2012)
	Familiensoziologie	(Minnotte, K., 2021); (Twamley, K., 2024); (Keene, J. R. & Reynolds, J. R., 2005)
	Bildungssoziologie	(Cervia, S. & Biancheri, R., 2017); (Wright, M. C. et al., 2004)
	Gesundheitssoziologie	(Schieman, S., Kurashina Whitestone, Y. & Van Gundy, K., 2006)
	Verwaltungswissenschaften	(Mackay, F. & Rhodes, R. A. W., 2013); (Mousa, M. et al., 2025); (Harris, G. L. A., 2009); (Perlow, L. A., 1998)
	Ethnographie	(Ho, S., 2015)
Wirtschaftswissenschaften/Management	Wirtschaftswissenschaften	(Bijedić-Krumm, T. & Brink, S., 2024); (Deloitte, 2025); (Krivkovich, A., Field, E., Yee, L., McConnell, M., & Smith, H., 2024); (Couto, V., Mani, M., Lewin, A. Y., & Peeters, C., 2006)
	Management	(Neale, J. & White, K., 2014); (Gabbe, S. G. et al., 2008); (Van Yperen, N. W. & Hagedoorn, M., 2003); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Hambrick, D. C., Finkelstein, S. & Mooney, A. C., 2005); (Bailyn, L. et al., 2025)
	Arbeitsökonomie	(Goldin, C., 2021); (Goldin, C., 2014); (Sobeck, K., 2024); (Deschacht, N., Vujić, S. & Frison, O., 2024); (Kauhanen, A. & Napari, S., 2015); (Cottini, E. & Lucifora, C., 2013); (Blau, F. D. & Kahn, L. M., 2017); (Bratsberg, B. & Walthers, S., 2025); (Gicheva, D., 2013); (Destefanis, S., Mazzotta, F. & Parisi, L., 2024)
	Human Resource Management (HRM)	(Campos-García, I., 2022); (Boxall, P., 2012); (Wendsche, J. et al., 2021); (Demel, B. & Mayrhofer, W., 2013); (Kollinger-Santer, I. & Fischlmayr, I. C., 2013)
	Industrial Relations	(Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Nogues, S. & Tremblay, D., 2023); (Wallace, J. E., 2005); (Bone, K., Jack, G. & Mayson, S., 2018); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008)
	Gesundheitsmanagement	(Buchanan, D. A. et al., 2013)
	Verhaltensökonomie	(Adams, R. B. & Funk, P., 2012); (Niederle, M. & Vesterlund, L., 2007)
	Entwicklungsökonomie	(Samad, A. et al., 2015)
Psychologie/Gesundheit	Allgemeine Psychologie	(Laudadio, A. et al., 2025); (Bosma, H. et al., 2003); (Schieman, S., 2019)

	Arbeits- & Organisationspsychologie	(Levecque, K. et al., 2017); (Waumsley, J. A. & Houston, D. M., 2009); (Shvartsman, E., Sonnentag, S. & Steffes, S., 2021); (Brauner, C., Wöhrmann, A. M. & Michel, A., 2021); (Montanye, M. R. & Livingston, B. A., 2024); (Yan, L., Zhao, J., Zhang, Q. & Sass, M. D., 2025); (Baek, S., Lee, Y., Yoon J. & Won, J., 2024); (Mousa, M. et al., 2024); (Li, W. et al., 2016); (Firoozabadi, A., Uitdewilligen, S. & Zijlstra, F. R. H., 2018); (Catanzaro, D., Moore, H. & Marshall, T. R., 2010)
	Gesundheitspsychologie	(del Río Carral, M., LaMarre, A. & Gemignani, M., 2024)
	Familienpsychologie	(Wang, S. & Repetti, R. L., 2012)
	Neurowissenschaften	(Gajewski, P. D. et al., 2017)
	Ergonomie	(Costa, G. & Sartori, S., 2007); (Canjuga, M., Läubli, T. & Bauer, G. F., 2010)
Geschlechterforschung	Gender Studies	(Blickenstaff, J. C., 2005); (Becker-Schmidt, R., 2008); (Beer, U., 2008); (Davidson, M. J. & Burke, R. J., 2011); (Gerhard, U., 2019); (Burke, R. J. & Fiksenbaum, L., 2009); (Gunter, R. & Stambach, A., 2003); (Verdin, R., 2024); (Hirsh, C. E., Treleaven, C. & Fuller, S., 2020); (Christopher, K., 2012); (Halrynjo, S. & Lyng, S. T., 2017); (Ermiş-Mert, A., 2017); (Seddighi, G. & Corneliussen, H. G., 2022); (Hey, V., 2004); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Grant, L., Kennelly, I. & Ward, K. B., 2000); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000); (Pugh, A. J., 2005); (King, E. L. et al., 2025); (Corneliussen, H. G., Seddighi, G. & Dralega, C. A., 2022); (Franzway, S., 2000)

Tabelle C.2: Ergebnistabelle der Forschungsfrage F2 (Charakteristika von Greedy Jobs)

Kategorie	Charakteristika	Publikationen
Zeitliche und leistungsbezogene Anforderungen	Hohes Arbeitsvolumen	(Minnotte, K., 2021); (Samad, A. et al., 2015); (Burke, R. J. & Fiksenbaum, L., 2009); (Gunter, R. & Stambach, A., 2003); (Neale, J. & White, K., 2014); (Brinton, M. C. & Oh, E., 2019); (Gabbe, S. G. et al., 2008); (Verdin, R., 2024); (Townsend, B., 2001); (Moen, P. & Yu, Y., 2000); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Halrynjo, S. & Lyng, S. T., 2017); (Mackay, F. & Rhodes, R. A. W., 2013); (Ermis-Mert, A., 2017); (Blair-Loy, M. & Jacobs, J. A., 2003); (Wright, M. C. et al., 2004); (Seddighi, G. & Corneliussen, H. G., 2022); (Ford, J. & Collinson, D., 2011); (Wallace, J. E., 2005); (Ho, S., 2015); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Laudadio, A. et al., 2025); (Twamley, K., 2024); (Bone, K., Jack, G. & Mayson, S., 2018); (Kennelly, I. & Spalter-Roth, R. M., 2006); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000); (Pugh, A. J., 2005); (Bratsberg, B. & Walther, S., 2025); (Catanzaro, D., Moore, H. & Marshall, T. R., 2010); (Aumann, K. & Galinsky, E., 2012); (Acker, S., 1980); (Perlow, L. A., 1998)
	Hohe Arbeitsdichte/-intensivierung	(Minnotte, K., 2021); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Brandth, B. & Kvande, E., 2001); (Blair-Loy, M. & Jacobs, J. A., 2003); (Wallace, J. E., 2005); (Záborská, K. et al., 2016); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Hey, V., 2004); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000); (Aumann, K. & Galinsky, E., 2012); (Kollinger-Santer, I. & Fischlmayr, I. C., 2013); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008)
	Zeitdruck	(Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Wallace, J. E., 2005); (Záborská, K. et al., 2016); (Twamley, K., 2024); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Bratsberg, B. & Walther, S., 2025); (Kollinger-Santer, I. & Fischlmayr, I. C., 2013); (Perlow, L. A., 1998)
	Unvorhersehbarer Workload	(Demel, B. & Mayrhofer, W., 2013); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Ermis-Mert, A., 2017); (Laudadio, A. et al., 2025); (Bone, K., Jack, G. & Mayson, S., 2018); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (King, E. L. et al., 2025); (De Angelis, K. & Segal, M. W., 2015); (Ecklund, E. H. & Lincoln, A. E., 2016); (Kollinger-Santer, I. & Fischlmayr, I. C., 2013); (Acker, S., 1980); (Grant, L. & Simpson, L. A., 1994); (Spencer, A. & Podmore, D., 1984)
	Ständige Leistungsmessung	(Minnotte, K., 2021); (Ermis-Mert, A., 2017); (Záborská, K. et al., 2016); (del Río Carral, M., LaMarre, A. & Gemignani, M., 2024); (Acker, S., 1980)
Kulturelle und normative Anforderungen	Totale Loyalität	(Verdin, R., 2024); (Egger de Campo, M., 2013); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Brandth, B. & Kvande, E., 2001); (Mackay, F. & Rhodes, R. A. W., 2013); (Ermis-Mert, A., 2017); (Blair-Loy, M. & Jacobs, J. A., 2003); (Sullivan, T. A., 2014); (Wright, M. C. et al., 2004); (Ford, J. & Collinson, D., 2011); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Laudadio, A. et al., 2025); (Cox, A. B., 2016); (del Río Carral, M., LaMarre, A. & Gemignani, M., 2024); (Bone, K., Jack, G. & Mayson, S., 2018); (Kennelly, I. & Spalter-Roth, R. M., 2006); (Hey, V., 2004); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Grant, L., Kennelly, I. & Ward, K. B., 2000); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000); (King, E. L. et al., 2025); (Bratsberg, B. & Walther, S., 2025); (Schieman, S., Kurashina Whitestone, Y. & Van Gundy, K., 2006); (Aumann, K. & Galinsky, E., 2012); (Ecklund, E. H. & Lincoln, A. E., 2016); (Schieman, S., Milkie, M. A. & Glavin, P., 2009); (Harris, G. L. A., 2009); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008); (Segal, M. W., 1986); (Grant, L. & Simpson, L. A., 1994); (Spencer, A. & Podmore, D., 1984); (Perlow, L. A., 1998)

	Ständige Verfügbarkeit	(Demel, B. & Mayrhofer, W., 2013); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Halrynjo, S. & Lyng, S. T., 2017); (Blair-Loy, M. & Jacobs, J. A., 2003); (Sullivan, T. A., 2014); (Seddighi, G. & Corneliussen, H. G., 2022); (Wallace, J. E., 2005); (Laudadio, A. et al., 2025); (Schieman, S., 2019); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000); (Bratsberg, B. & Walther, S., 2025); (Aumann, K. & Galinsky, E., 2012); (Grant, L. & Simpson, L. A., 1994)
	Verschwimmen von Grenzen	(Samad, A. et al., 2015); (Neale, J. & White, K., 2014); (Brinton, M. C. & Oh, E., 2019); (Debacker, M., 2008); (Egger de Campo, M., 2013); (Lundquist, J. H., 2008); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Mackay, F. & Rhodes, R. A. W., 2013); (Sullivan, T. A., 2014); (Ford, J. & Collinson, D., 2011); (Wallace, J. E., 2005); (Ho, S., 2015); (Laudadio, A. et al., 2025); (del Río Carral, M., LaMarre, A. & Gemignani, M., 2024); (Bone, K., Jack, G. & Mayson, S., 2018); (Schieman, S., 2019); (Kennelly, I. & Spalter-Roth, R. M., 2006); (Hey, V., 2004); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000); (Pugh, A. J., 2005); (Firoozabadi, A., Uitdewilligen, S. & Zijlstra, F. R. H., 2018); (King, E. L. et al., 2025); (Schieman, S., Kurashina Whitestone, Y. & Van Gundy, K., 2006); (Aumann, K. & Galinsky, E., 2012); (De Angelis, K. & Segal, M. W., 2015); (Schieman, S., Milkie, M. A. & Glavin, P., 2009); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008); (Segal, M. W., 1986)
	Präsenzkultur	(Verdin, R., 2024); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Ford, J. & Collinson, D., 2011); (Twamley, K., 2024); (Pugh, A. J., 2005); (King, E. L. et al., 2025); (De Angelis, K. & Segal, M. W., 2015); (Ecklund, E. H. & Lincoln, A. E., 2016); (Spencer, A. & Podmore, D., 1984); (Perlow, L. A., 1998)
	Häufiges arbeitsbedingtes Reisen	(Demel, B. & Mayrhofer, W., 2013); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (King, E. L. et al., 2025); (De Angelis, K. & Segal, M. W., 2015); (Kollinger-Santer, I. & Fischlmayr, I. C., 2013); (Segal, M. W., 1986)
	Große Verantwortung/Autonomie	(Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Halrynjo, S. & Lyng, S. T., 2017); (Schieman, S., 2019); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (King, E. L. et al., 2025); (Blau, F. D. & Kahn, L. M., 2017); (Bratsberg, B. & Walther, S., 2025); (De Angelis, K. & Segal, M. W., 2015)
	„Up or out“-Struktur	(Gunter, R. & Stambach, A., 2003); (Halrynjo, S. & Lyng, S. T., 2017); (Cox, A. B., 2016); (del Río Carral, M., LaMarre, A. & Gemignani, M., 2024); (Bone, K., Jack, G. & Mayson, S., 2018); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Harris, G. L. A., 2009)

Tabelle C.3: Ergebnistabelle der Forschungsfrage F3 (Branchen und Kontexte von Greedy Jobs)

Kategorie	Kontext/Branche	Publikationen
Branchen	Wissenschaft	(Minnotte, K., 2021); (Samad, A. et al., 2015); (Gunter, R. & Stambach, A., 2003); (Neale, J. & White, K., 2014); (Gabbe, S. G. et al., 2008); (Brandth, B. & Kvande, E., 2001); (Sullivan, T. A., 2014); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Wright, M. C. et al., 2004); (Záborská, K. et al., 2016); (Bone, K., Jack, G. & Mayson, S., 2018); (Kennelly, I. & Spalter-Roth, R. M., 2006); (Hey, V., 2004); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Grant, L., Kennelly, I. & Ward, K. B., 2000); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000); (Blau, F. D. & Kahn, L. M., 2017); (Ecklund, E. H. & Lincoln, A. E., 2016); (Harris, G. L. A., 2009); (Acker, S., 1980)
	Recht	(Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Sullivan, T. A., 2014); (Vaadal, K. & Ravn, S., 2021); (Wallace, J. E., 2005); (Laudadio, A. et al., 2025); (Twamley, K., 2024); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Blau, F. D. & Kahn, L. M., 2017); (Spencer, A. & Podmore, D., 1984)
	Finanzwesen/Bankwesen	(Brinton, M. C. & Oh, E., 2019); (Verdin, R., 2024); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Laudadio, A. et al., 2025); (Wajcman, J. & Martin, B., 2002); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Catanzaro, D., Moore, H. & Marshall, T. R., 2010); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008)
	Unternehmensberatung	(Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Halrynjo, S. & Lyng, S. T., 2017); (Ho, S., 2015); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Twamley, K., 2024); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Blau, F. D. & Kahn, L. M., 2017)
	Technologie	(Egger de Campo, M., 2013); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Seddighi, G. & Corneliussen, H. G., 2022); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Corneliussen, H. G., Seddighi, G. & Dralega, C. A., 2022); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Blau, F. D. & Kahn, L. M., 2017); (Perlow, L. A., 1998)
	Militär	(Lundquist, J. H., 2008); (King, E. L. et al., 2025); (De Angelis, K. & Segal, M. W., 2015); (Harris, G. L. A., 2009); (Segal, M. W., 1986)
	Medizin	(Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Twamley, K., 2024); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008); (Grant, L. & Simpson, L. A., 1994)
	Politik	(Mackay, F. & Rhodes, R. A. W., 2013); (Vaadal, K. & Ravn, S., 2021)
	Sonstige	(Brinton, M. C. & Oh, E., 2019); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (del Río Carral, M., LaMarre, A. & Gemignani, M., 2024); (Wajcman, J. & Martin, B., 2002); (Brandth, B. & Kvande, E., 2001); (Blair-Loy, M. & Jacobs, J. A., 2003)
Intraorganisationaler Kontext	Hochqualifiziert	(Debacker, M., 2008); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Destefanis, S., Mazzotta, F. & Parisi, L., 2024)
	Prestigeträchtig	(Halrynjo, S. & Lyng, S. T., 2017); (Laudadio, A. et al., 2025); (Gicheva, D., 2013)
	(Höheres) Management	(Burke, R. J. & Fiksenbaum, L., 2009); (Adams, R. B. & Funk, P., 2012); (Neale, J. & White, K., 2014); (Shin, T., 2012); (Gabbe, S. G. et al., 2008); (Ermis-Mert, A., 2017); (Ford, J. & Collinson, D., 2011); (Ho, S., 2015); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Twamley, K., 2024); (Wajcman, J. & Martin, B., 2002); (Schieman, S., 2019); (Schieman, S., Milkie, M. A. & Glavin, P., 2009)
	Legislativ	(Ermis-Mert, A., 2017)
Makrostruktureller Kontext	Kulturell	(Vaadal, K. & Ravn, S., 2021); (Yeh, H., 2015); (Ho, S., 2015)
	Politisch	(Seddighi, G. & Corneliussen, H. G., 2022); (Laudadio, A. et al., 2025)
	Geografisch	(Corneliussen, H. G., Seddighi, G. & Dralega, C. A., 2022)

Tabelle C.4: Ergebnistabelle der Forschungsfrage F4 (Auswirkungen von Greedy Jobs auf Frauen)

Kategorie	Spezifikation	Publikationen
Charakteristika von Greedy Jobs (als konstituierende Dimensionen) / Einflussfaktoren / Ressourcen	Grad der Autonomie vs. Fremdbestimmung	(Canjuga, M., Läubli, T. & Bauer, G. F., 2010); (Laurijssen, I. & Glorieux, I., 2013); (Van Yperen, N. W. & Hagedoorn, M., 2003); (Cottini, E. & Lucifora, C., 2013); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Li, W. et al., 2016); (Yeh, H., 2015); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Schieman, S., Kurashina Whitestone, Y. & Van Gundy, K., 2006); (Schieman, S., Milkie, M. A. & Glavin, P., 2009)
	Zeitliche Entgrenzung	(Samad, A. et al., 2025); (Neale, J. & White, K., 2014); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Laudadio, A. et al., 2025)
	Psycho-soziale Bindungsmechanismen	(Hey, V., 2004); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Cox, A. B., 2016); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000)
	Inter-Rollen-Konflikte	(Minnotte, K., 2021); (Gunter, R. & Stambach, A., 2003); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Blair-Loy, M. & Jacobs, J. A., 2003); (Wright, M. C. et al., 2004); (Wallace, J. E., 2005); (Laudadio, A. et al., 2025); (Twamley, K., 2024); (Wajcman, J. & Martin, B., 2002); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Grant, L., Kennelly, I. & Ward, K. B., 2000); (Keene, J. R. & Reynolds, J. R., 2005); (Ecklund, E. H. & Lincoln, A. E., 2016); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008); (Gicheva, D., 2013); (Segal, M. W., 1986); (Acker, S., 1980); (Spencer, A. & Podmore, D., 1984); (Perlow, L. A., 1998)
	Sanktionierung von Flexibilität	(Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Brandth, B. & Kvande, E., 2001); (Sullivan, T. A., 2014); (Ford, J. & Collinson, D., 2011); (Bone, K., Jack, G. & Mayson, S., 2018); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Blau, F. D. & Kahn, L. M., 2017); (Keene, J. R. & Reynolds, J. R., 2005); (Destefanis, S., Mazzotta, F. & Parisi, L., 2024); (Perlow, L. A., 1998)
Auswirkungen auf Frauen	Psychische Symptome	(Minnotte, K., 2021); (Burke, R. J. & Fiksenbaum, L., 2009); (Neale, J. & White, K., 2014); (Gabbe, S. G. et al., 2008); (Moen, P. & Yu, Y., 2000); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Mackay, F. & Rhodes, R. A. W., 2013); (Vaadal, K. & Ravn, S., 2021); (Li, W. et al., 2016); (Yeh, H., 2015); (Wallace, J. E., 2005); (Záborská, K. et al., 2016); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Cox, A. B., 2016); (Cottini, E. & Lucifora, C., 2013); (Twamley, K., 2024); (del Río Carral, M., LaMarre, A. & Gemignani, M., 2024); (Wajcman, J. & Martin, B., 2002); (Schieman, S., 2019); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Grant, L., Kennelly, I. & Ward, K. B., 2000); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000); (Pugh, A. J., 2005); (Firoozabadi, A., Uitdewilligen, S. & Zijlstra, F. R. H., 2018); (King, E. L. et al., 2025); (Keene, J. R. & Reynolds, J. R., 2005); (Aumann, K. & Galinsky, E., 2012); (De Angelis, K. & Segal, M. W., 2015); (Harris, G. L. A., 2009); (Kollinger-Santer, I. & Fischlmayr, I. C., 2013); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008); (Acker, S., 1980); (Spencer, A. & Podmore, D., 1984); (Perlow, L. A., 1998)
	Physische Symptome	(Burke, R. J. & Fiksenbaum, L., 2009); (Canjuga, M., Läubli, T. & Bauer, G. F., 2010); (Mackay, F. & Rhodes, R. A. W., 2013); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000); (Firoozabadi, A., Uitdewilligen, S. & Zijlstra, F. R. H., 2018); (Kollinger-Santer, I. & Fischlmayr, I. C., 2013); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008); (Spencer, A. & Podmore, D., 1984)
	Mangelnde Zufriedenheit	(Burke, R. J. & Fiksenbaum, L., 2009); (Gunter, R. & Stambach, A., 2003); (Brinton, M. C. & Oh, E., 2019); (Townsend, B., 2001); (Moen, P. & Yu, Y., 2000); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Wright, M. C. et al., 2004); (Seddighi, G. & Corneliussen, H. G., 2022); (Ford, J. & Collinson, D., 2011); (Vaadal, K. & Ravn, S., 2021); (Záborská, K. et al., 2016); (Twamley, K., 2024); (Wajcman, J. & Martin, B., 2002); (Hey, V., 2004); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000); (Pugh, A. J., 2005); (King, E. L. et al., 2025); (Keene, J. R. & Reynolds, J. R., 2005); (De Angelis, K. & Segal, M. W., 2015); (Ecklund, E. H. & Lincoln, A. E., 2016); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008); (Acker, S., 1980)

	Work-Life-Konflikt (WLC)/ Work-Family-Konflikt (WFC)	(Minnotte, K., 2021); (Samad, A. et al., 2015); (Neale, J. & White, K., 2014); (Townsend, B., 2001); (Moen, P. & Yu, Y., 2000); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Wynn, A. T. & Rao, A. H., 2020); (Brandth, B. & Kvande, E., 2001); (Mackay, F. & Rhodes, R. A. W., 2013); (Wright, M. C. et al., 2004); (Seddighi, G. & Corneliussen, H. G., 2022); (Ford, J. & Collinson, D., 2011); (Ng, T. W. H. & Feldman, D. C., 2008); (Laudadio, A. et al., 2025); (Twamley, K., 2024); (del Río Carral, M., LaMarre, A. & Gemignani, M., 2024); (Schieman, S., 2019); (Grant, L., Kennelly, I. & Ward, K. B., 2000); (Currie, J., Harris, P. & Thiele, B., 2000); (King, E. L. et al., 2025); (Catanzaro, D., Moore, H. & Marshall, T. R., 2010); (De Angelis, K. & Segal, M. W., 2015); (Schieman, S., Milkie, M. A. & Glavin, P., 2009); (Kollinger-Santer, I. & Fischlmayr, I. C., 2013); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008); (Grant, L. & Simpson, L. A., 1994); (Spencer, A. & Podmore, D., 1984); (Perlow, L. A., 1998)
	Einfluss auf Familienstand & -planung	(Burke, R. J. & Fiksenbaum, L., 2009); (Brinton, M. C. & Oh, E., 2019); (Adams, R. B. & Funk, P., 2012); (Ermis-Mert, A., 2017); (Grant, L., Kennelly, I. & Ward, K. B., 2000); (Bratsberg, B. & Walther, S., 2025); (Ecklund, E. H. & Lincoln, A. E., 2016); (Harris, G. L. A., 2009)
	Leaky Pipeline	(Minnotte, K., 2021); (Neale, J. & White, K., 2014); (Brinton, M. C. & Oh, E., 2019); (Verdin, R., 2024); (Laurijssen, I. & Glorieux, I., 2013); (Hewlett, S. A. & Luce, C. B., 2006); (Halrynjo, S. & Lyng, S. T., 2017); (Mackay, F. & Rhodes, R. A. W., 2013); (Blair-Loy, M. & Jacobs, J. A., 2003); (Seddighi, G. & Corneliussen, H. G., 2022); (Wajcman, J. & Martin, B., 2002); (Kennelly, I. & Spalter-Roth, R. M., 2006); (Van Echtelt, P. et al., 2009); (Wynn, A. T. et al., 2018); (Bailyn, L. et al., 2025); (Shin, T., 2012); (Blau, F. D. & Kahn, L. M., 2017); (Catanzaro, D., Moore, H. & Marshall, T. R., 2010); (Aumann, K. & Galinsky, E., 2012); (Ecklund, E. H. & Lincoln, A. E., 2016); (Harris, G. L. A., 2009); (Gicheva, D., 2013); (Acker, S., 1980); (Spencer, A. & Podmore, D., 1984)
	Diskriminierung am Arbeitsplatz	(Minnotte, K., 2021); (Verdin, R., 2024); (Mackay, F. & Rhodes, R. A. W., 2013); (Sullivan, T. A., 2014); (Ford, J. & Collinson, D., 2011); (Kennelly, I. & Spalter-Roth, R. M., 2006); (Bailyn, L. et al., 2025); (Shin, T., 2012); (Ecklund, E. H. & Lincoln, A. E., 2016); (Harris, G. L. A., 2009); (Acker, S., 1980)
	Notwendigkeit von Serviceleistungen	(Debacker, M., 2008); (Townsend, B., 2001); (Ho, S., 2015); (Pugh, A. J., 2005); (Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R., 2008)

Anhang D: CASP-Checklisten

Tabelle D.1: CASP-Checkliste für qualitative Forschung

CASP Checklist for Qualitative Research
Section A: Are the results valid?
1. Was there a clear statement of the aims of the research?
2. Is a qualitative methodology appropriate?
3. Was the research design appropriate to address the aims of the research?
4. Was the recruitment strategy appropriate to the aims of the research?
5. Was the data collected in a way that addressed the research issue?
6. Has the relationship between researcher and participants been adequately considered?
Section B: What are the results?
7. Have ethical issues been taken into consideration?
8. Was the data analysis sufficiently rigorous?
9. Is there a clear statement of findings?
Section C: Will the results help locally?
10. How valuable is the research?

Quelle: Critical Appraisal Skills Programme (2024). CASP Qualitative Research Checklist. [online] Verfügbar unter: <https://casp-uk.net/casp-checklists/CASP-checklist-qualitative-2024.pdf>. Abgerufen am 21.12.2025.

Tabelle D.2: CASP-Checkliste für systematische Reviews

CASP Checklist for Systematic Reviews
Section A: Are the results of the review valid?
1. Did the review address a clearly focused question?
2. Did the authors look for the right type of papers?
3. Do you think all the important, relevant studies were included?
4. Did the review's authors do enough to assess quality of the included studies?
5. If the results of the review have been combined, was it reasonable to do so?
Section B: What are the results?
6. What are the overall results of the review?
7. How precise are the results?
Section C: Will the results help locally?
8. Can the results be applied to the local population?
9. Were all important outcomes considered?
10. Are the benefits worth the harms and costs?

Quelle: Critical Appraisal Skills Programme (2024). CASP Systematic Review Checklist. [online] Verfügbar unter: <https://casp-uk.net/casp-checklists/CASP-checklist-systematic-reviews-checklist-2024.pdf>. Abgerufen am 21.12.2025.

Tabelle D.3: CASP-Checkliste für Kohortenstudien

CASP Checklist for Cohort Studies	
Section A: Are the results valid?	
1.	Did the study address a clearly focused issue?
2.	Was the cohort recruited in an acceptable way?
3.	Was the exposure accurately measured to minimise bias?
4.	Was the outcome accurately measured to minimise bias?
5.	(a) Have the authors identified all important confounding factors?
	b) Have they taken account of the confounding factors in the design and/or analysis?
6.	a) Was the follow up of subjects complete enough?
	b) Was the follow up of subjects long enough?
Section B: What are the results?	
7.	What are the results of this study?
8.	How precise are the results?
9.	Do you believe the results?
Section C: Will the results help locally?	
10.	Can the results be applied to the local population?
11.	Do the results of this study fit with other available evidence?
12.	What are the implications of this study for practice?

Quelle: Critical Appraisal Skills Programme (2024). CASP Cohort Studies Checklist. [online] Verfügbar unter: <https://casp-uk.net/casp-checklists/CASP-checklist-cohort-study-2024.pdf>. Abgerufen am 21.12.2025.

Tabelle D.4: CASP-Checkliste für deskriptive und Querschnittsstudien

CASP Checklist for Descriptive/Cross-Sectional Studies	
Section A: Are the results valid?	
1.	Did the study address a clearly focused issue?
2.	Did the authors use an appropriate method to answer their question?
3.	Were the subjects recruited in an acceptable way?
4.	Were the measures accurately measured to reduce bias?
5.	Were the data collected in a way that addressed the research issue?
6.	Did the study have enough participants to minimise the play of chance?
7.	How are the results presented and what is the main result?
8.	Was the data analysis sufficiently rigorous?
9.	Is there a clear statement of findings?
10.	Can the results be applied to the local population?
11.	How valuable is the research?

Quelle: Critical Appraisal Skills Programme (2024). CASP Descriptive/Cross-Sectional Studies Checklist. [online] Verfügbar unter: <https://casp-uk.net/casp-checklists/CASP-checklist-cross-sectional-study-2024.pdf>. Abgerufen am 21.12.2025.