



Who Cares?

Maskulinität und die Gleichstellung der Geschlechter

Vorweg: Das Tauziehen um die Differenz	1
Männer in Frauenberufen, Frauen in Männerberufen	1
Differenz und Gleichstellung	1
Kosten des Mannseins	2
Ansatzpunkte der Veränderung	3
Männer und Care	4
Institutionelle Maßnahmen	5
Individuelle Maßnahmen	5
Nur Männer und Frauen?	5
Männer und Gewalt	6
Ursachen der Gewalt	6
Institutionelle Maßnahmen	6
Individuelle Maßnahmen	7
Männer und Arbeit	7
Ursachen der Ungleichheit in der Arbeitswelt.....	7
Individuelle Maßnahmen	8
Institutionelle Maßnahmen	8
Literaturverzeichnis.....	9

Der vorliegende Reader bietet einen Überblick über die vielfältigen Zusammenhänge von Maskulinität und Gleichstellung. Wir gehen davon aus, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen nicht ausschließlich Aufgabe der Frauen ist, sondern dass auch Männer als Zielgruppe, als Akteure und als Hürde auf dem Weg zur Gleichstellung betrachtet werden müssen. Es geht uns darum sowohl die Chancen, als auch die Herausforderungen zu benennen, die entstehen, wenn wir Maskulinität und Gleichstellung zusammendenken.

Vorweg: Das Tauziehen um die Differenz

Worin die Differenz zwischen den Geschlechtern besteht und was sie bedeutet, hat sich im Lauf der Geschichte oft verändert und wird immer wieder neu verhandelt. Tätigkeiten, Emotionen und gesellschaftliche Bereiche werden in typisch männlich oder typisch weiblich unterteilt und hierarchisiert. Und auch die entsprechende Einteilung von Berufen in Männer- und Frauenberufe fällt oft leicht.

Die Frage danach, ob wir der Differenz zwischen den Geschlechtern eine hohe Bedeutung zusprechen oder sie vernachlässigen, wird viel diskutiert und ist äußerst facettenreich. Angelika Wetterer sprach 1995 von einem „*Tauziehen zwischen Differenzmaximierung und Differenzminimierung*“ (Wetterer 2008), womit sie die vielfältigen Interessenskonflikte anschaulich machte, die beim Aushandeln der Differenz entstehen. Der nächste Abschnitt geht genauer auf die verschiedenen Facetten von Differenz und Gleichheit ein.

Männer in Frauenberufen, Frauen in Männerberufen

Männer, die traditionelle Frauenberufe übernehmen, betonen ihre Differenz und maximieren sie. In den Fällen, in denen sie für Frauenberufe angeworben werden, so wie es in der Pflege der Fall ist, werden Sie als Männer angesprochen, die nun endlich die nötige Qualität in den Beruf einführen (Bohn 2020). Als Mann profitiere ich davon, dass Fähigkeit, Rationalität und Kompetenz in Unternehmen den Männern zugesprochen und den Frauen abgesprochen wird. Die Betonung (m)einer Differenz bewirkt in diesem Zusammenhang also, dass die bestehende Benachteiligung auch weiterhin bestehen bleibt.

Umgekehrt zeigen Frauen, die in Männerberufe einziehen, Verhaltensweisen, die auf Differenzminimierung zielen. Ebenso versuchen ganze Branchen, ihren Frauenanteil zu erhöhen, indem sie mit Maßnahmen wie Mädchen-Schnuppertagen zeigen, dass Frauen ebenso für ihren Bereich geeignet sind wie Männer – Differenz soll hier keine Rolle spielen (Bereswill und Liebsch 2019). Gleichzeitig - quasi auf der Hinterbühne - kollidiert dieser Anspruch mit verbaler und tätlicher Diskriminierung, sowie mit der viel beschriebenen ‚Leaky Pipeline‘, dem Wegsickern von Frauen auf dem Karriereweg. Die Differenz ist nun doch wieder deutlich spürbar.

Differenz und Gleichstellung

Differenz kann also minimiert werden, um Zuschreibungen zu vermeiden oder um mit Benachteiligung zu brechen. Sie kann maximiert werden, um bestehende Benachteiligungen aufrecht zu halten. Ebenso kann sie aber auch betont werden, um auf Benachteiligung aufmerksam zu machen. Zum Beispiel ist eine Frauenquote unter Umständen sinnvoll, um Frauen einen Einstieg in gut bezahlte Männerdomänen zu ermöglichen. Für eine Männerquote hingegen gibt es keinen Anlass. Hier ist es wichtig auf die Differenz hinzuweisen, um Benachteiligung abzubauen.

Aber: Viele Untersuchungen zeigen, dass je weniger in Gesellschaften zwischen den Geschlechtern differenziert wird, desto mehr beteiligen sich Männer an Kindererziehung und sonstigen Care-Aufgaben, desto mehr werden Frauen in der Sphäre der Öffentlichkeit als fähig, rational und kompetent betrachtet und desto unüblicher ist männliche Gewalt (Hearn 2021).

Maskulinität und Gleichstellung

Geht es um die Gleichstellung der Geschlechter, werden häufig Frauen benannt, die aufgrund ökonomischer Defizite den Männern gleichgestellt werden müssen. Seltener hingegen wird der Blick auf männliche Defizite geworfen, etwa im Zusammenhang mit emotionalen und sozialen Kompetenzen oder der Fähigkeit zur Übernahme von ökologischer Verantwortung. Es scheint so, als würde Gleichstellung das Gleichziehen der Frauen mit der Lebensweise der Männer bedeuten, während Männer mit ihrer Lebensweise das Maß der Dinge sind und Ihnen für die Herstellung von Gleichstellung

keine Aufgabe zufällt. Dabei hat die Rolle der Männer bei der Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Politik in den letzten zehn Jahren innerhalb der EU zunehmend an Bedeutung gewonnen. Inzwischen scheint es unter Expert:innen Einigkeit darüber zu geben, dass das Engagement von Männern *und* Frauen notwendig ist, um eine geschlechtergerechte Entwicklung zu erreichen (Hearn 2021).

Es macht einen (wenn auch nur symbolischen) Unterschied, ob Männer in bereits existierende Gleichstellungsstrukturen eingebunden werden oder nicht und es lässt sich feststellen, dass sich die Debatte verändert, wenn Männer als aktiver Part und als Zielgruppe von Gleichstellungspolitik eingeladen werden (Scambor et al. 2013).

Kosten des Mannseins

Die Ergebnisse einer europaweiten Studie zum Thema Männlichkeit zeigen zwar einerseits: Männer leisten weniger unbezahlte Sorge- und Teilzeitarbeit, sind in

Gleichstellung

„Bund und Länder verpflichten sich, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den von ihnen gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen und -vorhaben (im Sinne des GWK-Abkommens) entsprechend den in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder zum Ausdruck kommenden Grundsätzen zu fördern.

Ihr Ziel ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern, sowie die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.“

(Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK 27.10.2008)

Führungspositionen weitaus stärker vertreten als Frauen und verdienen im EU-Durchschnitt 16-17 % mehr als Frauen.

Auf der anderen Seite aber arbeiten Männer länger. als sie es wollen, sind in ihren Familien meist abwesend, sterben im Durchschnitt sechs Jahre früher als Frauen und finden keine mÄnnerspezifische Hilfe, wenn sie Opfer von Gewalt werden (Scambor et al. 2013).

Die starke Ausrichtung der MÄnner auf ihren Beruf, auf das öffentliche Leben und auf ihre Autonomie föhren zu Stresserleben, zu Gesundheitsrisiken, zum Fehlen von Freundschaften und zu eingeschrÄnkten familiÄren Beziehungen. Die hohen Kosten der mÄnnlichen Privilegien machen andere Formen des ‚Mannseins‘ immer wichtiger - nicht nur für Frauen und für die Gesellschaft, sondern auch für die MÄnner selbst. (Ebd.)

Der vorliegende Text bietet einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand zum Thema MaskulinitÄt und zeigt Handlungsbedarfe sowie Handlungsmöglichkeiten. Die Frage dabei lautet: Wie können MÄnner zu Akteuren der Gleichstellungspolitik und zu ihrer Zielgruppe werden?

Ansatzpunkte der Veränderung

Wenn es um die Frage geht, wie MÄnner zu Akteuren und zur Zielgruppe der Gleichstellung werden können, stellt sich auch die Frage, in welchen Bereichen des Lebens MaskulinitÄt überhaupt eine Rolle spielt. Das heißt, in welchen Bereichen des Lebens treten MÄnner nicht bloß als Individuen auf, sondern agieren kollektiv, sozusagen als Vertreter der Gruppe der MÄnner? Wo ist es notwendig, Kritik an den vorherrschenden Formen von MaskulinitÄt zu üben?

In vielen Bereichen des Lebens ist die strukturierende Funktion der sozialen Kategorie Geschlecht offensichtlich. In diesen Bereichen werden MÄnnern und Frauen unterschiedliche Veranlagungen zugesprochen und ihnen werden aufgrund dieser Vorannahmen, die selbstverständlich wirken, unterschiedliche Möglichkeiten eröffnet oder verwehrt. Dazu gehören etwa:

- **Arbeit und Arbeitsteilung**
- **Gesundheit**
- **Familiäre Beziehungen**
- **Sexualität**
- **Bildung**
- **Zwischenmenschliche Gewalt**

Gleiche Möglichkeiten und Verwirklichungschancen lassen sich in diesen Bereichen auch im täglichen Miteinander umsetzen. Dazu gehört etwa eine Kultur, in der Gewalt nicht akzeptiert wird und in der den Problemen von Kolleg:innen Aufmerksamkeit geschenkt wird. Andere Bereiche erfordern institutionelle Eingriffe, z. B. dann, wenn es um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit geht und ein Aushandeln der Arbeitszeit erforderlich wird. Auf die Bereiche Arbeit und Arbeitsteilung sowie Zwischenmenschliche Gewalt soll im Folgenden weiter eingegangen werden.

Care

Care meint nicht nur, dass man sich im allgemeinen Sinn um jemanden oder um etwas kümmert, sondern auch, dass man sich um jemanden oder etwas in materieller und praktischer Hinsicht kümmert. Care ist daher in der Regel mit Arbeit verbunden, z.B. in der Fürsorgearbeit, die Eltern für ihre Kinder leisten.

Männer sind nicht immer oder nur Väter und das Konzept ‚Care‘ geht weit über die Sorge für Kinder hinaus. Es beinhaltet ebenso emotionale Unterstützung, Mitfühlen mit Anderen, Aufmerksamkeit für die Bedürfnisse von Kindern, Freund:innen, Alten, Nachbar:innen, Arbeitskolleg:innen und anderen Familienmitgliedern. (Scambor et al. 2013)

Männer und Care

Ein europaweiter Vergleich von 2021 zeigt, dass Männer überall weniger unbezahlte Hausarbeit leisten als Frauen. (Irina Fernández-Lozano und Teresa Jurado-Guerrero 2021)

Die unterschiedliche Beteiligung an der Hausarbeit führt zu Unterschieden im Karriereweg. Neben der Erwerbsarbeit noch einen Großteil der Hausarbeit leisten zu müssen, bedeutet Einschränkungen in der Teilhabe am Arbeitsleben und am öffentlichen Leben, sowie Einschränkungen hinsichtlich der wirtschaftlichen Unabhängigkeit. Diese Einschränkungen können sowohl zeitgleich mit dem Mehraufwand entstehen, als auch verzögert und kumulativ im späteren Leben, (Niemistö et al. 2021) zum Beispiel in Form von Altersarmut oder wirtschaftlicher Abhängigkeit vom Staat oder Partner.

Die Erhebung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zeigt, dass Frauen in Deutschland etwas mehr unbezahlte Arbeit als bezahlte Arbeit leisten, während der Zeitanteil bei den Männern etwa der Hälfte ihrer bezahlten Arbeitszeit entspricht. (Abbildung 1)

Ziel ist eine gleichmäßige Aufteilung von Hausarbeit unter Männern und Frauen, um die

damit verbundenen Einschränkungen zu verteilen und abzumildern. Aber auch deshalb, weil Care-Arbeit eine wichtige Erfahrungen für die Persönlichkeitsentwicklung bedeutet und es eine unabdingbare Fähigkeit für das Funktionieren einer Gesellschaft bedeutet, für andere sorgen zu können. Die Sorge für andere ist eine Fähigkeit, die erlernt werden muss und die nur in der Praxis erlernt werden kann.

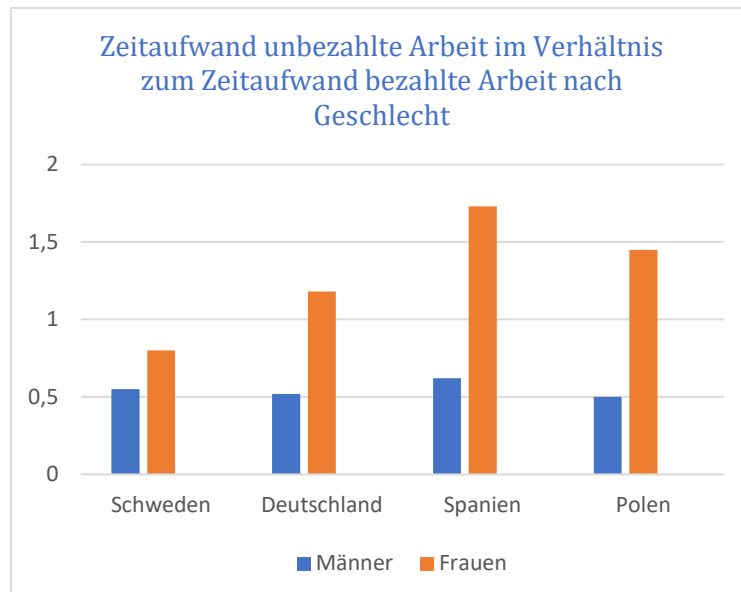


Abbildung 1: Zeitaufwand unbezahlte Arbeit im Verhältnis zum Zeitaufwand bezahlte Arbeit nach Geschlecht (Alter: 15-64 Jahre) (OECD 2020)

Institutionelle Maßnahmen

Erwerbstätige Mütter in Deutschland arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als erwerbstätige Väter. 1990 waren unter den Vätern 93,6 % in Vollzeit beschäftigt, unter den Müttern gerade einmal 33,8 %. (Rudnicka 2022)

Die Gründe dafür, dass Männer weitaus seltener ihre Erwerbs-Arbeitszeit zugunsten der Care-Arbeitszeit reduzieren sind vielfältig und zumeist gesellschaftlich hergestellt. Die Erfordernisse der Care-Arbeit und der Erwerbsarbeit kollidieren meistens. (Irina Fernández-Lozano und Teresa Jurado-Guerrero 2021)

Individuelle Maßnahmen

Sowohl Männer als auch Frauen müssen mit Diskriminierung am Arbeitsplatz rechnen, wenn sie ihre traditionellen Geschlechterrollen in Bezug auf das Verhältnis von Fürsorge- und Erwerbsarbeit nicht erfüllen. Männer erfahren mehr Diskriminierung, wenn sie sich mehr als erwartet um ihre Kinder kümmern, aber auch, wenn sie keine Kinder haben. Frauen erfahren mehr Diskriminierung, wenn sie sich weniger als erwartet um ihre Kinder sorgen, aber auch, wenn sie gar nicht erst Mütter werden. (Berdhal und Moon 2013) Angestellte können dazu beitragen, diese Form der Diskriminierung abzubauen, indem sie die Entscheidungen ihrer Kolleg:innen akzeptieren und respektieren.

Nur Männer und Frauen?

Häufig sind Maßnahmen für eine gleichmäßigere Verteilung von Care-Arbeit für binäre, nicht-migrantische, heterosexuelle Familienformen konzipiert worden. Erweitert man den Fokus von Care, werden viele alltägliche Situationen von z. B. LGBTI+-Familien erst sichtbar. Diese Sichtbarkeit kann wiederum zu passenderen und spezifischeren Maßnahmen und damit letztlich zu mehr Gleichheit in den Möglichkeiten und Entwicklungschancen der Angestellten führen. (Niemistö et al. 2021)

Männer und Gewalt

Die Bedeutung der Männer für die Gleichstellung wird insbesondere mit Blick auf zwischenmenschliche Gewalt deutlich. Die Zahlen zeigen, dass die von Männern ausgeübte Gewalt gegen andere Männer, vor allem aber auch gegen Kinder, Frauen und LGBTIQ+ Personen, als dringendstes Problem auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter betrachtet werden muss. Zwischenmenschliche Gewalt gilt als eine der schwerwiegendsten Ursachen für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, da die überwiegende Mehrheit der (physischen, psychischen und sexuellen) Gewalttaten überall (im öffentlichen Raum, am Arbeitsplatz und in intimen Beziehungen) von Männern begangen werden. (Scambor et al. 2013) Unter den 2020 erfassten Fällen von Gewalt in Partnerschaften waren die Täter in 79% aller Fälle männlich. Jede 11. erwerbstätige Person hat in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren. Drei Viertel der Betroffenen waren weiblich und in 82% aller Fälle waren die Täter männlich. (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

Ursachen der Gewalt

Sicherlich ist die männliche Geschlechtsidentität nicht der einzige Grund für gewalttätiges Verhalten. Sie kann aber als Risikofaktor bezeichnet werden. (Whitehead 2005) Ob Männer aus biologischen Gründen aggressiver sind als Frauen und daher zu mehr Gewalt neigen, ist zwar vorstellbar, kann aber nicht überprüft werden, da Männer nicht außerhalb von Gesellschaft existieren. Produktivere Fragen könnten stattdessen lauten: Wie gehen Gesellschaften mit Gewalt um? Wird sie geduldet, gutgeheißen oder toleriert? Gibt es Formen von Gewalt, die in die gesellschaftlichen Institutionen integriert sind? (Kaufmann 1996)

Institutionelle Maßnahmen

Institutionen verhindern Gewalt, indem sie das Problem nicht bagatellisieren. Sie können funktionierende und transparente Beschwerdewege schaffen und ihre Angestellten dazu ermutigen, diese auch zu nutzen.

Die Gewaltforschung zeigt, wie wirkungsvoll es ist, wenn Männer in höheren Positionen ihre Entscheidungsbefugnisse dazu nutzen, Richtlinien und Programme zur Unterbindung männlicher Gewalt zu etablieren (Ebd.)

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht davon aus, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch

- die Vorbildfunktion von Führungskräften
- verbindliche Richtlinien
- konsequente Sanktionen
- regelmäßige betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit
- geeignete Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen (in Kooperation mit betrieblichen Ansprechpersonen für Beratung sowie Beschwerdestellen)

weitgehend verhindert und eingedämmt werden kann.

Führungskräfte müssten entsprechend geschult werden. Dem Ausbau externer, ganzheitlicher Beschwerdestellen spricht der Bund eine große Bedeutung zu. (Schröttle et al. 2019)

Individuelle Maßnahmen

Männer können eine produktive Rolle bei der Gewaltprävention spielen, indem sie dazu beitragen, die kulturelle Basis von Gewalt infrage zu stellen. Nachweislich haben Männer, die Gewalt tolerieren oder die Gewalt ablehnen, den stärksten Einfluss auf gewaltausübende Männer. Um gegen Männergewalt und gegen Strukturen vorzugehen, die diese begünstigen und legitimieren, braucht es Mut und auch die Fähigkeit, andere Männer in Frage zu stellen, um auf diese Weise eine Kultur der Sicherheit und des Respekts zu etablieren, in der Normen gelten, die jede Form von Gewalt inakzeptabel machen. (Pease 2008)

Männer und Arbeit

Vor dem Hintergrund einer in der Wissenschaftslandschaft insgesamt stetig größer werdenden Anzahl hervorragend qualifizierter Frauen auf allen Ebenen (GWK 2021) und einer Vielzahl an gleichstellungspolitischen Maßnahmen weist das andauernde und stabile Phänomen der ‚Leaky Pipeline‘ auf fortbestehende strukturelle Benachteiligung für Frauen hin. Diese kann nicht ausschließlich auf die Herausforderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit zurückgeführt werden. Es muss noch andere Gründe geben.

Ursachen der Ungleichheit in der Arbeitswelt

Familie und Karriere unter einen Hut zu bekommen – die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit - ist seit den 1980er Jahren Aufgabe vor allem der Frauen. (Becker-Schmidt) Karrierewege in der Wissenschaft sind grundsätzlich voraussetzungsvoll und bieten wenig Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, was sehr zum Nachteil für diejenigen ist, die sich z. B. um Kinder sorgen. (Forschungskonsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wirkt sich negativ auf die Karriereverläufe von Frauen aus. Vor allem in den Fällen, in denen eine strukturelle Unterlegenheit einer Person etwa aufgrund des Alters vorliegt, ist mit hohen Belastungen und erheblichem Schaden für die berufliche und persönliche Situation Betroffener zu rechnen. (Schröttle et al. 2019, McLaughlin et al. 2017)

Der nach wie vor niedrige Frauenanteil in Führungspositionen lässt sich jedoch immer weniger auf offensichtliche Formen der Diskriminierung von Frauen und immer mehr auf subtilere und unbeabsichtigte Formen wie Mikroaggressionen zurückführen, die dennoch gravierende Auswirkungen auf die (psychische) Gesundheit haben können. (Kim und Meister 2022) Von einer Mikroaggression kann z.B. dann gesprochen werden, wenn einer Kollegin grundlos die Kompetenz und damit die berufliche Identität

abgesprochen wird: „Zum Programmieren bist du doch viel zu hübsch.“ (Vgl. Ebd.) Es lässt sich zeigen, dass Sexismus am Arbeitsplatz mit einem schlechteren Zugehörigkeitsgefühl in der Branche verbunden ist, was wiederum mit einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit und der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. (Rubin et al. 2019) Zugleich lässt sich feststellen, dass gemischtgeschlechtliche Teams besonders bei komplexen Aufgaben mehr leisten als gleichgeschlechtliche Teams. Je ausgewogener das Geschlechterverhältnis in einem Team ist, desto besser schneidet das Team in der Leistungsmessung ab. (Yang et al. 2022) Es wäre im Interesse aller, das Zugehörigkeitsgefühl von Frauen zu ihrer Branche zu steigern und das Arbeiten in gemischtgeschlechtlichen Teams zu fördern.

Individuelle Maßnahmen

Einzelpersonen können dazu ermutigt werden, proaktiv gegen Mikroaggressionen vorzugehen und dazu beizutragen, die Flut an geschlechtsspezifischen Mikroaggressionen einzudämmen und so ein integratives Arbeitsumfeld für Frauen zu schaffen. Das funktioniert, indem sie Beispiele für diese Aggressionen aufzeigen, Kolleginnen dazu ermutigen ihre Meinung zu sagen, und die Erleichterung, Dankbarkeit und Widerstandsfähigkeit beleuchten, die Verbündete innerhalb der Zielgruppe auslösen können. (Kim und Meister 2022)

Institutionelle Maßnahmen

Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurden bereits im Abschnitt „Männer und Gewalt“ erwähnt. Weiterhin könnten andere Formen von Sexismus am Arbeitsplatz und ihre Folgen für das ganze Unternehmen sichtbar gemacht werden, um so zielgerichtete Maßnahmen entwickeln zu können.

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Online verfügbar unter

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf;jsessionid=AC4AC08A69F3A22B7DD7EB5AC1B2FB62.intranet211?__blob=publicationFile&v=4, zuletzt geprüft am 19.05.2022.

Berdhal, Jennifer L.; Moon, Sue H. (2013): Workplace Mistreatment of Middle Class Workers Based on Sex, Parenthood, and Caregiving. In: *Journal of Social Issues* (69), S. 341–366. Online verfügbar unter <https://www-2.rotman.utoronto.ca/facbios/file/Berdahl%20&%20Moon.pdf>, zuletzt geprüft am 05.09.2022.

Bereswill, Mechthild; Liebsch, Katharina (2019): Persistenz von Geschlechterdifferenz und Geschlechterhierarchie. In: Barbara Rendtorff, Claudia Mahs und Birgit Riegraf (Hg.): *Struktur und Dynamik - Un/Gleichzeitigkeiten im Geschlechterverhältnis: Springer Fachmedien Wiesbaden (Geschlecht und Gesellschaft, 73)*, S. 11–25, zuletzt geprüft am 02.06.2022.

Bohn, Simon (2020): Altenpflege: Männersache?! – Die Konstruktion beruflicher Altenpflege Männersache?! - Die Konstruktion beruflicher Passungsverhältnisse in der Anwerbung männlicher Pfleger. In: Martin Dinges (Hg.): *Männlichkeiten und Care. Selbstsorge, Familiensorge, Gesellschaftssorge*. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Geschlechterforschung), S. 279–297.

Forschungskonsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Hg. v. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online verfügbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (27.10.2008): Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung. AV-Glei, vom Juni 2016. Online verfügbar unter https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf, zuletzt geprüft am 10.10.2022.

GWK (2021): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Hg. v. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. Bonn (Materialien der GWK). Online verfügbar unter https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_25._Fortschreibung_des_Datenmaterials__2019_2020_.pdf.

Hearn, Jeff (2021): Men and Masculinities: What Have They Got to Do with Gender Equality and Women's Empowerment? In: Christa Binswanger und Andrea Zimmermann (Hg.): *Transitioning to Gender Equality. Transitioning to Sustainability Series // Transitioning to Gender Equality*, Bd. 5. Basel, Switzerland: MDPI - Multidisciplinary Digital Publishing Institute, S. 67–83. Online verfügbar unter <https://www.mdpi.com/books/pdfview/edition/1296>, zuletzt geprüft am 07.06.2022.

Irina Fernández-Lozano und Teresa Jurado-Guerrero (2021): Carving out space for caring masculinities. Results from a European study. Hg. v. Men in Care Project.

Kaufmann, Michael (1996): Die Konstruktion von Männlichkeit und die Triade männlicher Gewalt. In: *Kritische Männerforschung. Neue Ansätze in der Geschlechtertheorie*, Bd. 246. Orig.-Ausg., 1. Aufl. Berlin: Argument-Verl. (Argument-Sonderband, N.F., 246), S. 138–171, zuletzt geprüft am 25.08.2022.

Kim, Jennifer Y.; Meister, Alyson (2022): Microaggressions, Interrupted: The Experience and Effects of Gender Microaggressions for Women in STEM. In: *J Bus Ethics*. DOI: 10.1007/s10551-022-05203-0.

McLaughlin, Heather; Uggen, Christopher; Blackstone, Amy (2017): THE ECONOMIC AND CAREER EFFECTS OF SEXUAL HARASSMENT ON WORKING WOMEN. In: *Gender & society : official publication of Sociologists for Women in Society* 31 (3), S. 333–358. DOI: 10.1177/0891243217704631.

Niemistö, Charlotta; Hearn, Jeff; Kehn, Carolyn (2021): Care and Work Matter: A Social Sustainability Approach. In: Christa Binswanger und Andrea Zimmermann (Hg.): *Transitioning to Gender Equality. Transitioning to Sustainability Series // Transitioning to Gender Equality*. Basel, Switzerland: MDPI - Multidisciplinary Digital Publishing Institute, S. 179–195, zuletzt geprüft am 30.06.2022.

OECD (2020): Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex. Organisation for Economic Co-Operation and Development. Online verfügbar unter <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>, zuletzt geprüft am 30.06.2022.

Pease, Bob (2008): Engaging Men in Men's Violence Prevention: Exploring the Tensions, Dilemmas and Possibilities. School of Health and Social Development Deakin University. Online verfügbar unter file:///C:/Users/poppen/Nextcloud/Shared%20with%20me/Jann/masculinity/Literatur/Engaging_Men_in_Mens_Violence_Prevention_Explorin.pdf, zuletzt geprüft am 28.06.2022.

Rubin, Mark; Paolini, Stefania; Subašić, Emina; Giacomini, Anna (2019): A confirmatory study of the relations between workplace sexism, sense of belonging, mental health, and job satisfaction among women in male-dominated industries. In: *J Appl Soc Psychol* 49 (5), S. 267–282. DOI: 10.1111/jasp.12577.

Rudnicka, J. (2022): Vollzeit- und Teilzeitquote von erwerbstätigen Männern und Frauen mit Kindern 2019. Statista. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/38796/umfrage/teilzeitquote-von-maennern-und-frauen-mit-kindern/>.

Scambor, Elli; Wojnicka, Katarzyna; Bergmann, Nadja (Hg.) (2013): The role of men in gender equality - European strategies & insights. Study on the role of men in gender equality contract ref. no. VC/2010/0592 December 2012. Luxemburg: European Union.

Schrötle, Monika; Meshkova, Ksenia; Lehmann, Clara (2019): Factsheet - Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Ergebnisse einer Studie zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. 1. Auflage. Unter Mitarbeit von Henry Puhe, Rita Kleinemeier, Ute Wagemann, Thomas Rossnagel, Anna Katharina Riebe und Hafid Sarkissian. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

Wetterer, Angelika (2008): Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Ruth Becker (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 2., erw. und aktualisierte Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften (Geschlecht und Gesellschaft, 35), S. 126–136.

Whitehead, Antony (2005): Man to Man Violence: How Masculinity May Work as a Dynamic Risk Factor. In: *The Howard Journal* 44 (4), S. 411–422.

Yang, Yang; Tian, Tanya Y.; Woodruff, Teresa K.; Jones, Benjamin F.; Uzzi, Brian (2022): Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas. In: *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 119 (36), e2200841119. DOI: 10.1073/pnas.2200841119.