

***Machbarkeitsstudie zum Thema
„Men in Care: Mehr Männer
in sozialen Berufen: erreichen,
interessieren, gewinnen!“***



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

[bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de)

***Machbarkeitsstudie zum Thema
„Men in Care: Mehr Männer
in sozialen Berufen: erreichen,
interessieren, gewinnen!“***

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Postanschrift: 11081 Berlin

Ansprechpartnerin: **Dr. Iris Pfeiffer**

Telefon: +49 (0)911 27779-00
info@f-bb.de

Unter Mitarbeit von
Dr. Evelina Sander, Michael E. W. Ney, Ronny Heinemann

Inhalt

1	<i>Einführung: Zielsetzung und Aufbau der Machbarkeitsstudie</i>	5
2	<i>Design der Machbarkeitsstudie und methodisches Vorgehen</i>	7
3	<i>Relevante wissenschaftliche Erkenntnisse und Impulse aus der empirischen Studie</i>	10
4	<i>Projektkonzept</i>	14
4.1	Theoretischer Hintergrund	14
4.2	Ansatz einer lebensphasenbegleitenden geschlechtssensiblen Berufsorientierung	15
4.2.1	Fokus Pflege	18
4.2.2	Fokus Erziehung	20
5	<i>Projektumsetzung</i>	23
6	<i>Schlusswort und Ausblick</i>	25
	<i>Literaturverzeichnis</i>	26
	<i>Anhang</i>	29

1 Einführung: Zielsetzung und Aufbau der Machbarkeitsstudie

Die Machbarkeitsstudie „Men in Care: Mehr Männer in sozialen Berufen: erreichen, interessieren, gewinnen!“ wurde vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erstellt. Sie hat zum Ziel, die passenden Ansätze für die Erhöhung des Anteils männlicher Bewerber in den Erziehungs- und Pflegeberufen zu identifizieren und eine Projekt-skizze für die Ausschreibung, Ausgestaltung, Einführung, Umsetzung und Evaluation der ausgewählten Ansätze zu entwickeln. Durch die Projektmaßnahmen sollen die Attraktivität der sozialen Berufe erhöht und bestehende Vorurteile über vermeintliche „Frauenberufe“ und damit einhergehende Imagedefizite abgebaut werden. Im Ergebnis sollen Jungen und Männer befähigt werden ihrem Interesse für die Erziehungs- und Pflegeberufe vorurteilsfrei(er) nachzugehen und diesen Berufswunsch bei entsprechendem Interesse tatsächlich zu realisieren. Mit dem Abbau von Imagedefiziten werden, zeitgleich Informationslücken über das jeweilige Berufsfeld geschlossen.

Im Fokus der Machbarkeitsstudie stehen folgende Fragestellungen:

- Welche Wege bieten sich an, um die Zielgruppe (an Care-Berufen interessierte Jungen) besser als bisher zu erreichen?
- Wie kann das Arbeitsfeld für Jungen und Männer, die einen ersten Zugang gefunden haben, attraktiver kommuniziert werden?
- Wie können diversifizierte Karrierewege etabliert werden?
- Wie lassen sich Informationslücken schließen (beispielsweise, wenn Ausbildungswege nicht hinlänglich bekannt sind)?
- Welche vorhandenen und/oder neuen Ansätze haben das Potenzial, das Image der Zielberufsfelder zu verbessern und Informationslücken zu schließen?
- Wie kann die Bildung von Fachkräften im Erzieherberuf konkret gestaltet werden?

Methodisch basiert die Machbarkeitsstudie auf der Recherche und Auswertung der Berichte und Forschungsstudien zum Thema „Männer in Care-Berufen“ sowie auf 13 Expert*inneninterviews, die im November und Dezember 2023 durchgeführt wurden. Ein besonderer Schwerpunkt bei der Projektentwicklung wurde auf die Berücksichtigung der Erkenntnisse und Impulse aus unterschiedlichen Akteursfeldern, die für eine erfolgreiche Projektumsetzung bedeutsam sind, gelegt. Deswegen sind bei der Vorbereitung der Machbarkeitsstudie Akteur*innen aus der Forschung, aus der Pflege- und Erziehungspraxis, aus Politik und Arbeitsmarktregulierung involviert worden. Für die Beurteilung der Umsetzbarkeit der entwickelten Projektideen und deren Erfolgseinschätzung wird der Ansatz der Wirkungsorientierung vorgeschlagen.

Zu den Rahmenbedingungen des in der Studie konzipierten Projekts zählt zum einen der Umsetzungszeitraum (drei Jahre, mit Fokus auf das erste Jahr), zum anderen das definierte Projektbudget (100.000 Euro für das

erste Jahr). Somit wurde ein großer Wert auf die Identifikation und Einbindung von vorhandenen Strukturen, Maßnahmen, Projekten und weiteren Beispielen guter Praxis gelegt, um somit auf das bestehende Erfahrungswissen zurückzugreifen und mögliche Synergieeffekte zu erzeugen.

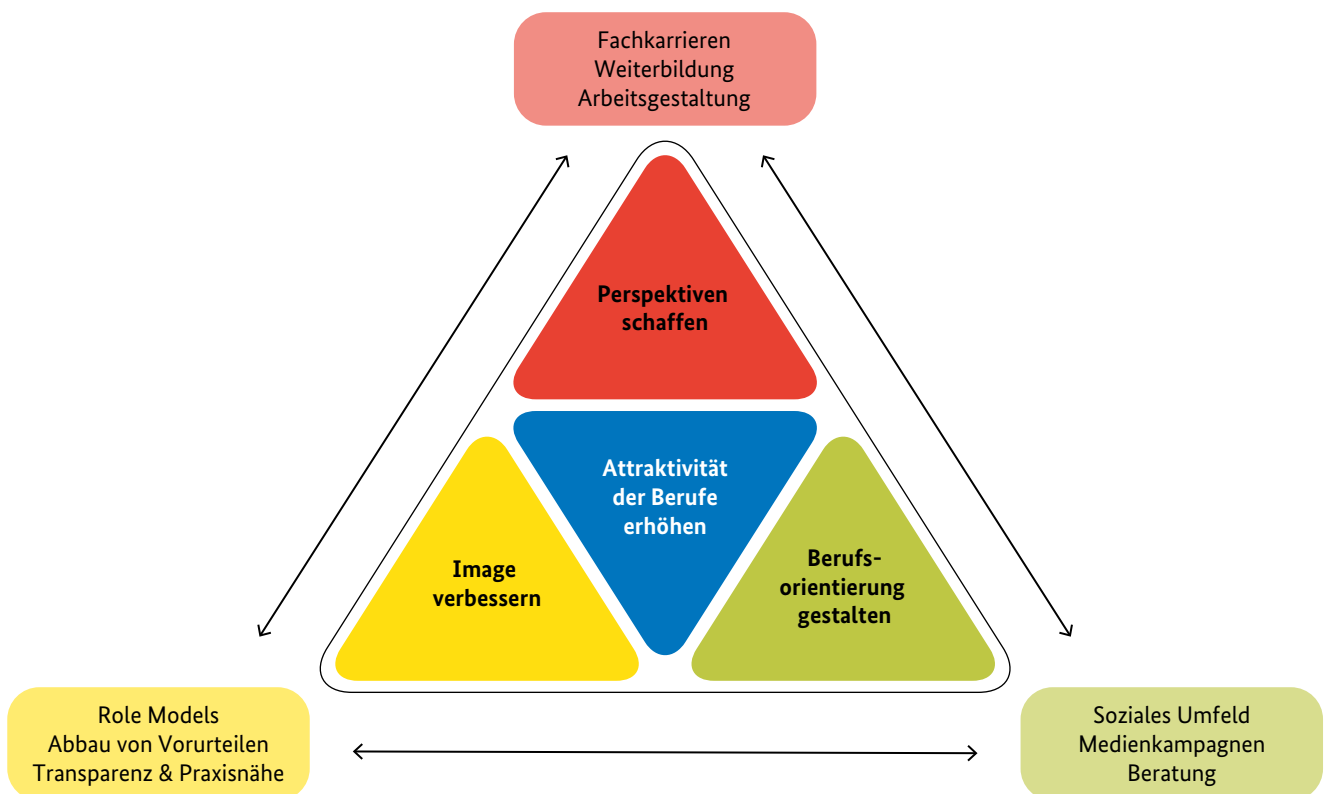
Im Folgenden wird das Design der Studie beschrieben und das methodische Vorgehen erläutert (Kapitel 2). Anschließend werden relevante wissenschaftliche Erkenntnisse und Impulse aus der empirischen Studie zusammengefasst (Kapitel 3). Danach wird das im Rahmen der Machbarkeitsstudie entwickelte Projektkonzept beschrieben (Kapitel 4). Im nächsten Schritt werden die einzelnen Aspekte der Projektumsetzung erklärt und begründet (Kapitel 5). Kapitel 6 ist der Einschätzung der Wirksamkeit der geplanten Maßnahmen gewidmet. Abschließend folgen das Fazit und der Ausblick (Kapitel 7).

2 Design der Machbarkeitsstudie und methodisches Vorgehen

Nach aktuellen Forschungsergebnissen zählen zu den potenziellen Hebelpunkten zur Verbesserung der Bewerbungslage von Jungen und Männern in Care-Berufen Handlungsfelder wie Image, Perspektiven, Arbeitsbedingungen und Bezahlung (Borgstedt et al. 2020). Vor dem Hintergrund, dass im Rahmen einer Projektdurchführung 2024–2026 die Handlungsschwerpunkte

Gehalt und Arbeitsbedingungen nicht oder nur schwer beeinflussbar wären, fokussiert der Ansatz der Machbarkeitsstudie die Handlungsfelder Perspektiven, Image und Berufsinformationen (Abbildung 1). Dabei zählen diese drei Handlungsfelder aber auf die ausgelassenen Handlungsfelder ein.

Abbildung 1: Handlungsfelder „Men in Care“ (eigene Darstellung)



Um für jedes der Handlungsfelder passende Projektmaßnahmen mit den Schwerpunkten Pflege und Erziehungsberufe zu konzipieren und dabei die Erfahrungen aus bisherigen Kampagnen und Projekten zu berücksichtigen, erfolgte eine Recherche nach Kampagnen, Programmen und Initiativen, die in den letzten Jahren

(nach 2017) in Deutschland und anderen Ländern durchgeführt wurden (für eine Übersicht früherer Projekte und Kampagnen im Bereich Kita siehe Cremers et al. 2009; Cremers/Krabel 2013; Rose/Stibane 2013). Eine zusammenfassende Übersicht ist in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Ausgewählte Kampagnen und Projekte im Themenfeld „Men in Care“ (eigene Darstellung)

Kampagne/Projekt	Land, Zeitraum	Link	Fokus
Kampagne „Mehr Männer in soziale Berufe“ (MisB)	Schweiz, 01.09.2021–31.08.2022	https://maenner-in-soziale-berufe.ch/	Soziale Berufe
Projekt „ECaRoM – Early care and the role of men. Förderung fürsorglicher Männlichkeiten in der frühen Erziehung und Bildung“	Bulgarien, Deutschland, Italien, Litauen, Österreich und Slowenien, 01.02.2021–31.01.2023	https://ecarom.eu/de/	(Frühe) Erziehung
Projekt „Komm auf Tour“	Deutschland, aktuell	https://komm-auf-tour.de	Berufsorientierung allgemein
Projekt „Boys in Care – Jungen stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs“	Bulgarien, Deutschland, Italien, Litauen, Österreich und Slowenien, 01.04.2017–30.09.2019	https://www.boys-in-care.eu/	Pflege
Projekt „momedocare – Mehr Männer für die Pflege von morgen“	Deutschland, 01.10.2021–31.03.2023	https://www.gesundheitswirtschaft-nordwest.de/themen-projekte/modern-mendo-care-mehr-maenner-fuer-die-pflege-von-morgen	Pflege
Programm „Männer an der außerschulischen Kinderbetreuung (MadaK)“	Luxemburg, 01.11.2017–31.07.2018	https://www.melusinapress.lu/read/melusina-k4j9-c733-dp-a/section/34da-25ba-6c13-4c2d-b23e-04fb4c2c987a	Erziehung
„Berlin braucht dich!“ – integrationspolitische Leitinitiative	Stadt Berlin, seit 2005 (verschiedene Phasen)	https://www.berlin-braucht-dich.de/	Interkulturelle Öffnung der dualen Ausbildung

Eine besondere Berücksichtigung fanden die aktuellen Forschungsergebnisse zum Thema „Männer in Pflege- und Erziehungsberufen“ (Scambor/Holtermann 2023; Borgstedt et al. 2020; Prognos AG 2020). Mit einigen Autor*innen sind darüber hinaus Interviews (zwischen 40 und 75 Minuten) oder kurze Sondierungsgespräche (circa 15–30 Minuten) geführt worden.

Die Expert*inneninterviews verfolgten das Ziel, zusätzliche unter anderem retrospektiv gewonnene Einschätzungen und Erfahrungen aus den Projekten und weiteren Praktiken kennenzulernen, unterbeleuchtete Probleme und/oder Lösungswege zu erkunden, Impulse aus unterschiedlichen Handlungsfeldern zu erhalten sowie Fragen und entstehende Annahmen zu diskutieren.

In Tabelle 2 ist eine Übersicht der Interviews in anonymisierter Form dargestellt.

Tabelle 2: Übersicht der Interviews (eigene Darstellung)

Akteursfeld	Pflege	Erziehung	Soziale Berufe/ übergreifend
Netzwerke			Netzwerk mit Fokus Diversity, Berlin Netzwerk mit Fokus Migration, Berlin
Bundesagentur für Arbeit			Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (BA) BA-Berufsberatung BA-Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Arbeitgeber*in	Wohlfahrtsverband Rheinland-Pfalz		
Freiwilligendienste		Freiwilligendienst Sachsen-Anhalt	Freiwilligendienst Hamburg Freiwilligendienst Berlin Freiwilligendienst Bremen
Berufsschulen	Pflegeschule Nordrhein-Westfalen		
Kampagnen/Projekte	Pflegeschule Sachsen-Anhalt	ECaRoM – Early care and the role of men. Förderung fürsorglicher Männlichkeiten in der frühen Erziehung und Bildung	Boys in Care Komm auf Tour

3 Relevante wissenschaftliche Erkenntnisse und Impulse aus der empirischen Studie

Nachfolgend werden ausgesuchte für die Projektkonzeption relevante Forschungsergebnisse sowie Impulse aus den Expert*inneninterviews dargestellt.

Ausgangslage

Eine der wesentlichen Stärken einer Beschäftigung in der Kindertagesbetreuung und in der Pflege besteht aus der Sicht der Jugendlichen darin, „in diesen Berufen etwas bewirken zu können“ (Borgstedt et al. 2020, Seite 8). Die sozialen Berufe werden als sinnstiftend, verantwortungsvoll, anspruchsvoll und abwechslungsreich betrachtet. Dies bestätigten auch die im Rahmen der Studie interviewten Expert*innen. Durch die Coronapandemie hatten diese als strukturelevant anerkannten Berufe an Anerkennung gewonnen. Dennoch können sich laut Borgstedt et al. (2020) vergleichsweise wenige befragte Jugendliche zwischen 14 und 20 Jahren vorstellen, in einer Kita oder in der Pflege zu arbeiten (entsprechend 24 Prozent und 21 Prozent). Als Gründe dafür werden unzureichende Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen sowie ein als gering eingeschätztes Gehalt genannt (ebenda). Bei einer geschlechtssensiblen Betrachtung wird zusätzlich die Wirkung von bestehenden Vorurteilen deutlich: Insbesondere junge Männer empfinden es als unangenehm, wenn im Freundeskreis ihr Interesse für diese Berufe bekannt werden sollte (ebenda). Während für Frauen zwischen 14 und 20 Jahren vor allem Weiterbildungsmöglichkeiten, attraktive Berufsperspektiven und Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach einer Pause bedeutsam sind, zählen für junge Männer vor allem hohe Verdienstmöglichkeiten sowie Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu den wichtigsten Berufswahlkriterien (ebenda, Seite 25).

Impulse aus den Expert*inneninterviews

Um eine genauere Betrachtung der Branchen vornehmen zu können, sollte zwischen Pflege- und Erzieherberufen unterschieden werden. So haben sich beispielsweise die **Verdienstmöglichkeiten** in Pflegeberufen erheblich verbessert. Dafür sind nicht nur die Einführung und Anhebung des Mindestlohns verantwortlich, sondern der Fachkräftemangel in der Pflege führt zu deutlichen Gehaltssteigerungen, besonders bei examinierten Pflegekräften. Diese Entwicklungen sind bei Erzieherberufen nicht in diesem Maße zu beobachten.

Bei Fragen zum **Image** berichteten die Expert*innen wiederholt, dass sich besonders das des Pflegebereichs verschlechtert habe. Dabei wurden die Coronazeit und die verstärkte mediale Berichterstattung als Ursachen genannt, die zwar zu mehr Wertschätzung und Anerkennung des Pflegeberufs führten, jedoch auch die schlechten Zustände im Pflegebereich offenlegten. Das Image des Pflegeberufs hat darunter erheblich gelitten. Die befragten Expert*innen berichteten auch von einer steigenden Zahl männlicher Beschäftigter in Erzieherberufen, was gleichwohl eine Unterscheidung nahelegt, da die Trends bei Pflege- und Erzieherberufen anscheinend in unterschiedliche Richtungen verlaufen.

Ein weiterer Punkt, der eine differenzierte Betrachtung von Pflege und Erziehung nahelegt, ist besonders unter genderspezifischen Aspekten die **Ausbildungssituation**. So wird bereits während der Ausbildung in der Pflege eine Vergütung gezahlt, während die Auszubildenden im Erzieherbereich in der Regel, aufgrund der schulischen Ausbildung, kein Geld bekommen und gegebenenfalls vorab noch eine zweijährige vergütungsfreie Ausbildung zur Sozialassistentin oder zum Sozialassistenten absolvieren müssen. Vor allem für junge Männer

ist dies eine schwierigere Situation, wenn beispielsweise die Freunde bei ihrer Ausbildung in der Industrie bereits eine vergleichsweise hohe Ausbildungsvergütung oder ein gutes Gehalt bekommen, so die Aussage einer der Befragten. Den vergleichenden Stellenwert der Ausbildungsvergütung in der Peergroup als Kriterium für die Wahl des Ausbildungsberufs belegte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bereits 2016 in seinem Hintergrundpapier „Männerberufe sind für Männer nicht mehr so ganz typisch“ anlässlich des Girls' Day 2016 (Lohmüller et al. 2016).

Mehrere Gesprächspartner*innen berichteten von einem wahrgenommenen **Anstieg des Männeranteils** in sozialen Berufen. Dies mag mit dem allgemeinen gesellschaftlichen Wandel und Entwicklungen innerhalb der Generationen zusammenhängen. Häufig wurde über die Offenheit für Fragen rund um Genderthematiken berichtet, insbesondere über das Hinterfragen von heteronormativen Wertvorstellungen, Codes im Lifestyle oder der sexuellen Orientierungen. Diese sind zunehmend auch im Alltag der Jugendlichen angekommen und werden in verschiedener Intensität und auch kritisch diskutiert. Es ist selbstverständlicher geworden, Geschlechterstereotype zu hinterfragen. Dies wirkt sich auch auf die Offenheit für das Arbeiten in vermeintlichen „Frauenberufen“ aus. Medien, insbesondere **soziale Medien**, haben einen großen Einfluss auf die Themen und Debatten. So berichtete eine Interviewpartnerin vom TikTok-Trend der „Stay at Home Girlfriends“. Dabei geht es sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen vornehmlich um das Zelebrieren antiquierter Rollenbilder und das Teilen dementsprechender Inhalte unter einem gemeinsamen Hashtag. Ein weiterer Interviewpartner bestätigte die wahrgenommene Bedeutsamkeit von Influencer*innen für Jugendliche und teilte seine Erfahrungen mit sozialen Medien, in denen er auch selbst aktiv ist und eine beachtliche Anzahl von Follower*innen hat.¹

Grundsätzlich sind aber eine größere Offenheit und ein zunehmendes Selbstbewusstsein in Genderfragen zu beobachten. Das zeichnet sich auch bei den Gruppen der Freiwilligendienste sowie bei einem Wohlfahrtsverband ab, bei denen einhellig von einer Zunahme von Teilnehmenden mit der **Genderbezeichnung „Divers“** berichtet wurde. Folgende Aussage der interviewten

Person fasst die Beobachtungen gut zusammen: „Es hat sich extrem viel getan in den letzten Jahren. Bei jungen Leuten ist das Geschlecht weniger wichtig geworden.“

Als Sozialisationsinstanz kommt der **Familie** insbesondere bei der Berufswahl eine entscheidende Rolle zu. Die direkte Einflussnahme auf die Jugendlichen, zum Beispiel in Form von Beratung oder Sanktionierung der Kinder, ist dabei zwar der offensichtliche, aber nicht der einzige Weg. Besonders einer über die Lebensphasen stattfindenden Prägung und Wertevermittlung kommt darüber hinaus eine wichtige Rolle zu. Dazu gehören insbesondere Impulse, die sich aus dem Vorleben und der Bewertung der Rollenzuschreibungen familiärer Care-Arbeit ergeben. So postulierte einer der Interviewten, dass veränderte familiäre Rollenbilder, beispielsweise durch das stärkere Einbeziehen der Väter in die Erziehung und Pflege, vermutlich Wirkungen hervorrufen könnten: „Das familiäre Umfeld entwickelt sich. Würden alle Eltern gleichberechtigt ihre Kinder erziehen, dann hätten wir mehr Männer in der Pflege.“ Gleichzeitig hat die fortschreitende Individualisierung der Gesellschaft in Deutschland jedoch zur Folge, dass Kinder und Jugendliche weniger in Großfamilien aufwachsen und sich somit die soziale Organisiertheit der Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen verändert. Konkret bedeutet dies, dass zunehmend Anteile der familiären Care-Arbeit aus der Familie ausgelagert und im Rahmen einer Funktionsteilung professionalisiert werden. Dies könnte nach sich ziehen, dass auch die kulturellen Einflussfaktoren auf die Fürsorge, die sich aus einem dichten sozialen und familiären Netz ergeben, insbesondere in der familiären Pflege älterer Familienangehöriger, durch die Anpassung an individualisierte Gesellschaftsmerkmale mit der Zeit abnehmen, so die Aussage eines Experten.

Beim Einfluss der Familien sollten auch kulturelle Faktoren (im Sinne regionaler, nationaler Kultur oder weltanschaulicher Wertvorstellungen) beziehungsweise **Migrationshintergründe** der Familie berücksichtigt werden. Hier ist ebenfalls eine differenzierte Betrachtungsweise notwendig, denn aufgrund der kulturellen Unterschiede unter anderem in Bezug auf die Wahrnehmung von Care-Aufgaben ist keine pauschale Betrachtung möglich. In den Interviews wurden beispielsweise Erfahrungen mit migrantischen Familien beschrieben,

1 Dies kann als ein Hinweis auf potenzielle Influencer*innen/Multiplikator*innen für das geplante Projekt dienen: die in sozialen Medien aktiven Akteur*innen aus dem Feld der Jugendarbeit (im weiteren Sinne).

in denen die Erziehungsaufgaben als Familiensache gesehen und gelebt werden. Vor allem der Erzieherberuf genießt nach Aussage zweier Experten ein geringes Ansehen: „Ein junger Mann mit Migrationshintergrund erzählte mir, dass er sein FSJ im sozialen Bereich als sehr erfüllend empfand. Trotzdem beginnt er nun ein Studium. Seine Familie drängt ihn dazu, etwas ‚Vernünftiges‘ zu lernen. Er hat dahin gehend gar keine Orientierung.“

Auffällig ist jedoch, dass es im Pflegebereich anscheinend eine hohe Zahl an Quereinsteigern gibt, unabhängig davon, ob mit oder ohne Migrationsgeschichte. Interviewpartner*innen aus dem Bereich der Pflegeausbildung berichteten von einem aktuell sehr hohen Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund sowie von speziellen Maßnahmen zum Anwerben von Pflegekräften aus dem Ausland (ohne einen speziellen Fokus auf Geschlecht).

Bei sogenannten neu Zugewanderten sind besonders die mangelnden Kenntnisse des deutschen Ausbildungssystems zu nennen, sodass ein Ausbildungsberuf in migrantischen Milieus häufig abgewertet wird. Außerdem fehlen in der Regel die verpflichtenden Berufspraktika. Auch ist zu beachten, dass abhängig von der sozialen und kulturellen Herkunft in Teilen die Kenntnisse über ein reguläres Angestelltenverhältnis nicht vorhanden sind, so einer der Interviewten.

Die hier gemachten Aussagen lassen sich wiederum nicht einheitlich auf alle Migrant*innengruppen anwenden. Eine genauere Ausdifferenzierung muss aus Gründen der zeitlichen Beschränktheit der Studie unterbleiben. Wichtig erscheint aber, **einen kultursensiblen Blick** auf die Frage der Gewinnung von Bewerbern mit Migrationshintergrund zu werfen, um eine zielgerichtete Ansprache entwickeln zu können. Hier empfiehlt sich zum Beispiel die Zusammenarbeit mit entsprechenden regionalen Netzwerken, wie zum Beispiel Heroes in Duisburg, die eine gute Kenntnis der Möglichkeiten des Zugangs zu Migranten haben. Entsprechende relevante Akteur*innen wären im Rahmen eines Projekts zu identifizieren.

Als effektiv, um die Zielgruppe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gezielt im Rahmen von Kampagnen und Projekten anzusprechen beziehungsweise zu gewinnen, hat sich die Zusammenarbeit mit Schulen mit einem hohen Anteil von Schüler*innen mit Migrationshintergrund gezeigt: Es ist keine weitere Ausdifferenzierung (und Etikettierung) von gewünschten Ziel-

gruppen notwendig gewesen, die Maßnahmen richteten sich an alle Schüler*innen.

Das Image sozialer Berufe hängt laut Aussagen der Gesprächspartner*innen in hohem Maße von persönlichen Erfahrungen in diesem Feld ab. Es wird neben dem Einfluss von sozialen Akteur*innen wie Familie, Peergroup oder sozialen Medien besonders durch unsichtbare Akteur*innen beeinflusst. So können besonders die Erzieherberufe wenig mit Prestige glänzen, da pädagogisches Wissen selten vorzeigbar ist. Diese scheinbar mangelnde Fachlichkeit kann den wahren Wert der Tätigkeit verdecken. Durch das Hervorheben von Werten wie Verantwortung und Vertrauen könnte besonders bei Jugendlichen das Ansehen gesteigert werden. Ein Weg dahin könnten regelmäßiges Feedback, Reflexionsräume und die Wertschätzung der geleisteten Arbeit sein, was darüber hinaus gleichwohl die Motivation steigert. Dass fachliches Wissen eine wichtige Rolle für junge Menschen spielt, zeigt auch die Aussage, dass die Freiwilligendienstleistenden in der Pflege oft stolz das neu gelernte medizinische Vokabular anwenden würden, so eine der Interviewten.

Um die individuellen Stärken kennenzulernen und stereotype Berufsbilder aufzuweichen, werden über einen Ausbau der Freiwilligendienste hinaus **Sozialpraktika** und ein verpflichtendes **soziales Jahr** genannt. Dadurch könnten die jungen Menschen Einblicke in soziale Berufsfelder erlangen. Nicht nur eigene Erfahrungen abseits von Klischeebildern können so gemacht werden, auch wird die Selbstwirksamkeit gestärkt, was zu einem Empowerment im Hinblick auf die eigenen Stärken und Interessen führen könnte, so die Aussagen einiger Interviewpartner*innen: „Das FSJ ist ein Top-Türöffner für soziale Berufe! Das BMFSFJ hat das zu wenig verstanden und könnte das viel mehr nutzen. Krankenhäuser machen das bereits und treffen eine gezielte Auswahl von Bewerbern, die später eine Krankenpflegeausbildung machen wollen.“

Wertvolle Impulse und Erfahrungen mit der Verwendung von **Praktika** als Möglichkeit zum Einstieg in die Ausbildung (vor allem in Gesundheitsberufen) sind unter anderem im Projekt „Berlin braucht dich“ (integrationspolitische Leitinitiative der Stadt Berlin zur interkulturellen Öffnung der dualen Ausbildung) gesammelt worden. Dort wurde deutlich, dass die Organisation des Praktikums und die Betreuung von Praktikant*innen in Einsatzstellen einen großen Einfluss nicht nur auf die Bereitschaft, sich für den jeweiligen Beruf zu ent-

scheiden, bei der betroffenen Person hat, sondern auch ihr soziales Umfeld betrifft. Die Informationen über die positiven oder negativen Erfahrungen in der jeweiligen Organisation verbreiten sich blitzschnell innerhalb der Klassengemeinschaft. Die negativen Erfahrungen (darunter unterfordernde Aufgaben, fehlende Planung, mangelhaftes Feedback et cetera) können somit dazu führen, dass sogar motivierte und an sozialen/medizinischen Berufen interessierte Jugendliche sich gegen dieses Berufsfeld entscheiden. Hierbei wird das Problem der oft fehlenden Personalressourcen für eine aufmerksame Praktikumsbetreuung oder Begleitung von Berufsschüler*innen thematisiert.

Zu den positiven Erfahrungen können **Begleitmaßnahmen** zur Berufsorientierung und Findung eines Ausbildungsplatzes gezählt werden. Beispielsweise im Rahmen des Pilotvorhabens „Erprobung neuer Zugänge in Ausbildung“ (Projekt „Berlin braucht dich“) wurden für Schüler*innen der neunten Klasse sogenannte **branchenspezifische Clubs** (darunter auch ein Gesundheitsclub) organisiert. Dadurch konnten Jugendliche außerhalb des schulischen Kontextes nicht nur ihr Wissen rund um das Thema Bewerbung erweitern, sondern auch ihre Erfahrungen reflektieren und durch Bewerbungs- und Empowerment-Trainings ihre Chancen auf einen gelungenen Einstieg in die Ausbildung erhöhen.

Zur **Inselkultur in Organisationen** und ihrem Einfluss auf Nachwuchskräftegewinnung: Als Inselkultur bezeichnen wir im Folgenden das Phänomen, dass in vielen Organisationen die einzelnen Einheiten (Bereiche, Abteilungen et cetera), die theoretisch kooperieren

und eng zusammenarbeiten sollten, eher parallel und unabhängig voneinander handeln. Dies tritt beispielsweise auf, wenn Personalmarketing, Praktikumsbetreuung und Ausbildungszuständige sich wenig bis gar nicht abstimmen. Eine solche Inselkultur führt dazu, dass die in der Zusammenarbeit erreichten positiven Einzelergebnisse nur erschwert in die organisationalen Abläufe übernommen werden und kaum Synergien und nachhaltige Lösungen entstehen.

Ein weiteres Beispiel kommt von der Bundesagentur für Arbeit (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt [BCA]): Die Aufgabe der BCA ist die Sensibilisierung innerhalb der Arbeitsagenturen beziehungsweise Jobcenter. Dabei „sind [die BCA] angehalten, das Mindset [der Berufsberater*innen] zu öffnen“. Dies geschieht auch bezüglich Menschen mit Migrationshintergrund oder Geflüchteter. Ein Qualitätsmanagement findet hauptsächlich durch Hospitationen statt, ein Qualitätsmanagementsystem besteht nicht. Bereits bei der Ausbildung der Berufsberater*innen wird „dem gesetzlichen Auftrag zur gendersensiblen Beratung“ an Fallbeispielen und durch Leitfäden nachgekommen. Ein Selbstlernmodul für die Berater*innen der Bundesagentur für Arbeit, die sogenannte „Lernwelt“, schult einen sensiblen Umgang mit der Thematik.

4 Projektkonzept

4.1 Theoretischer Hintergrund

Die Grundidee des vorgeschlagenen Projekts ist im Konzept „Caring Masculinities“ (Elliot 2016; Fraser 2016; Gärtner/Scambor 2020; Scambor/Holtermann 2023) verankert. Care bedeutet hierbei eine Aktivität, die „alles umfasst, was wir tun, um unsere ‚Welt‘ zu erhalten, zu pflegen, damit wir in ihr so gut wie möglich leben können. Diese Welt umfasst unseren Körper, uns selbst und unsere Umwelt, die alle in einem komplexen, lebenserhaltenden Netz verwoben sind“ (Toronto 1993, Seite 103, zitiert nach Scambor/Holtermann 2023, Seite 8). Dieses Verständnis ermöglicht es, die Care-Arbeit als „Grundlage für soziale und wirtschaftliche Zusammenarbeit“ sowie als „eine menschliche Norm, die für alle Geschlechter Gültigkeit hat“, zu begreifen (Scambor/Holtermann 2023, Seite 31).

Sowohl bezahlte Care-Arbeit (beispielsweise in der Altenpflege oder in Erziehungsberufen) als auch unbezahlte Care-Arbeit (Hausarbeit, häusliche Kinderbetreuung und Angehörigenpflege) erfordern neben materiellen und monetären Ressourcen auch Zeit, Mühe und Koordination (ebenda, Seite 9). Die damit verbundene Komplexität der Aufgaben, ihre Vielfalt und Unabdingbarkeit werden hierbei oft nicht ausreichend

erkannt und (daraus folgend) anerkannt. Das des bisher vorherrschende Konzept der hegemonialen Männlichkeit, das vor allem die an Macht und wirtschaftlichem Erfolg orientierten Männlichkeits(vor)bilder (re-)produziert, wertet andere Formen der Männlichkeit sowie Care-Arbeit ab (ebenda, Seite 26 f.).

Zu wesentlichen Ursachen der Entstehung und Aufrechterhaltung der vorhandenen Frauendominanz in der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit zählen Geschlechterstereotype (ebenda, Seite 15). Eine Entscheidung für einen „geschlechtsuntypischen“ Beruf bedeutet für Jugendliche eine Konfrontation mit bestehenden Stereotypen und ist mit einer möglichen Stigmatisierung und Abwertung im eigenen Umfeld verbunden (ebenda, Seite 26).

Nicht zu unterschätzen sind die negativen Auswirkungen der Stereotypisierung von Geschlechterrollen auf Körperzufriedenheit im Jugendalter (Finne et al. 2020) sowie auf die psychische Gesundheit von Männern und Frauen generell (Walther/Seidler 2020; Nielbock/Gümbel 2011).

4.2 **Ansatz einer lebensphasenbegleitenden geschlechtssensiblen Berufsorientierung**

Die Grundidee des Ansatzes einer lebensphasenbegleitenden geschlechtssensiblen Berufsorientierung besteht darin, Kindern und Jugendlichen eine lebensphasenbegleitende und reflektierte Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Geschlechterrollen sowie mit heterogenen Formen von Männlichkeit und Weiblichkeit im Kontext beruflicher Rollen zu ermöglichen. Dadurch wird der Entstehung und Verfestigung von Geschlechterstereotypen entgegenwirkt und eine klischeefreie(re) Berufsorientierung und Berufswahl ermöglicht.

Hier greift der Ansatz sowohl auf der Ebene der Information als auch des Images der Care-Berufe. Grundlegend zu berücksichtigen sind dabei die Erkenntnisse der relevanten Forschungsstudien, die sich mit den möglichen Informationswegen in der Berufsorientierung befassen und sie entsprechend ihrer Relevanz einordnen. Beispielsweise macht die McDonald's-Ausbildungsstudie 2019 deutlich, dass der Verlust des Vertrauens in die Medien als Informationsquelle sich auch auf das Thema Berufsorientierung auswirkt. Medien verlieren demzufolge an Relevanz für die Berufsinformation. Entsprechend der Ausbildungsstudie präferieren Jugendliche (68 Prozent der 15- bis 24-Jährigen) den direkten Kontakt zu Menschen, die den Zielberuf erlernt haben oder ausüben. Dicht gefolgt wird diese Bewertung von der der Eltern als Informationsquelle mit 66 Prozent. Soziale Medien, insbesondere Bewertungsportale für Unternehmen, werden laut der Studie von 2019 nur eingeschränkt genutzt (25 Prozent der Schüler*innen im Alter von 15 bis 24 Jahren). Die dortigen Informationen werden, sofern sie genutzt werden, aber von 68 Prozent der Nutzenden als hilfreich eingestuft. Bedeutsam ist noch, dass nur rund elf Prozent in der Zielgruppe der 15- bis 24-jährigen Schüler*innen ihre privaten Zugänge zu

sozialen Medien für die Berufsinformation nutzen (vergleiche Köcher et al. 2019). Hier eröffnet sich, vorweggenommen, ein Potenzialraum, den es sensibler aufseiten der Schüler*innen und aufsuchend aufseiten der Multiplikator*innen zu nutzen gilt.

Die Ergebnisse der Studie von Holtermann (2019) sprechen ebenfalls dafür, dass Medien zwar in den täglichen Aktivitäten von Jungen eine wichtige Rolle spielen, aber keinen Einfluss auf die Orientierung für oder gegen soziale Berufe ausüben. Gleichzeitig ist es wichtig zu beachten, wie diese Berufe in den Medien dargestellt werden (ebenda). Die Studie zeigt auch auf, dass zu den wichtigsten Faktoren für die Entscheidung von Jungen, einen sozialen Beruf auszuwählen, zum einen die berufliche Tätigkeit von Eltern im sozialen Bereich und der unterstützende Einfluss der Mutter und zum anderen eine fehlende Fokussierung auf technische Hobbys zählen. Daraus folgt, dass, sobald Care-Aufgaben und soziale Aktivitäten zum Teil des gewohnten Lebens der Schüler werden, die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sie einen sozialen Beruf ergreifen.

Diese Ergebnisse werfen im Rahmen der Machbarkeitsstudie die Frage auf, welche Kanäle sinnvoll genutzt werden können, um eine kurz- beziehungsweise mittelfristige Wirkung zugunsten der Bewerberlage in den ausgewählten Care-Berufen zu erzielen. Deutlich wird in der McDonald's-Ausbildungsstudie ebenfalls, dass die Eltern mit 89 Prozent den direktesten Zugang zur Zielgruppe haben und auch von der Zielgruppe als die hilfreichste Informationsquelle eingestuft werden. Relevant ist noch der Einblick in die Zahlen zum Praktikum als Instrument der Berufsorientierung. Zwar rangiert das Praktikum erst auf Platz fünf der genutzten Möglichkeiten, wird aber von 47 Prozent der Befragten

auf Platz zwei als besonders hilfreich eingestuft (vergleiche Köcher et al. 2019).

Die Zahlen machen deutlich, dass der Fokus bei der Verbesserung der Bewerbersituation in den Care-Berufen mit der Zielsetzung, Informationslücken zu schließen und das Image zu verbessern, darauf abzielen muss, 1) Multiplikator*innen (Eltern, Berufserfahrene, Praktikumsanleiter*innen, Role Models) zu gewinnen und 2) die Nutzung positiver Erprobungsphasen (Praktika, Freiwilliges Soziales Jahr [FSJ], Bundesfreiwilligendienst) zu stärken, sichtbarer zu machen und auszubauen.

Beide Ansätze müssen eng verzahnt miteinander einhergehen, um die nachfolgend ausgeführten Interventionsfelder als *Conditiones sine quibus non*, die geschlechtssensible Pädagogik und die geschlechtssensible Berufsorientierung, in den erprobungsrahmenden Strukturen zu etablieren. Hier gilt es insbesondere, Berufsorientierungslehrer*innen, Berufsberater*innen, Eltern, Praktikumsanleiter*innen als Multiplikator*innen zu erreichen.

Auf der Basis der Recherche und Auswertung von Expert*inneninterviews werden folgende Interventionsfelder perspektivisch vorgeschlagen:

a) Geschlechtssensible Pädagogik (GSP)

Damit Caring Masculinities von einer „Leerstelle“ (Scambor/Holtermann 2023, Seite 42) in der pädagogischen Arbeit zu ihrem elementaren Bestandteil wird und bereits seit der frühkindlichen Erziehung der Entstehung von Geschlechterstereotypen sowie der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt entgegenwirken kann, sollte ein geschlechtssensibles Lehr- und Lernangebot ausgebaut werden. Dies kann unter anderem durch Verwendung der bereits im Rahmen von verschiedenen Projekten² konzipierten und erprobten didaktischen Materialien (altersgerechte Bücher, Lehrbücher, Spiele et cetera) erfolgen. Diese sollen in Kitas, Grundschulen, weiterführenden Schulen, Berufsschulen, Hochschulen et cetera verwendet und weiterentwickelt werden. Ebenfalls notwendig ist eine entsprechende Fort- und Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte.

b) Geschlechtssensible Berufsorientierung (GSBO)

Um junge Menschen in der wichtigen Phase ihrer beruflichen Orientierung und bei ihrer Entscheidungsfindung zu unterstützen, existieren eine Reihe von Angeboten der Berufs- und Studienorientierung sowie Instrumente, um in dieser Phase zum Beispiel Exploration, Selbstverantwortung und Reflexionsprozesse zu fördern. Berufliche Orientierung findet in unterschiedlichen Institutionen und durch verschiedene Akteur*innen statt. Die Angebote beruflicher Orientierung werden häufig mit multiplen Zielperspektiven, also der Frage verknüpft, was sie mit Blick auf die Bedarfe junger Menschen und der Arbeits- und Ausbildungsmärkte leisten sollen. Angesichts der hohen individuellen und gesellschaftlichen Relevanz ist eine kritische Reflexion wichtig: Wie gut beziehungsweise geschlechtssensibel ist berufliche Orientierung jetzt und für die Zukunft aufgestellt und für wen?

Welchen Beitrag können Berufsorientierungsangebote leisten, um soziale, regionale und berufliche Passungsprobleme auf den Märkten auszugleichen, und sollen sie das?

Als zentrale Akteur*innen sollten hierbei Berufsberater*innen und Berufsorientierungslehrer*innen adressiert werden (was auch die Erfahrungen aus der Schweizer Kampagne belegen, vergleiche Bachmann et al. 2022).

Darüber hinaus, um der hochbedeutsamen Rolle von Eltern bei der Berufswahl (Scambor/Holtermann 2023; Borgstedt et al. 2020) Rechnung zu tragen, sollten diese als Adressat*innen von Maßnahmen gesehen werden. Da Unterschiede zwischen dem Einfluss von Müttern und Vätern auf die Entscheidung für oder gegen einen sozialen Beruf festgestellt wurden (Scambor/Holtermann 2023; Holtermann 2019), ist es empfehlenswert, gezielt Maßnahmen zu fördern, die sich speziell an Väter oder speziell an Mütter richten. Vor dem Hintergrund, dass Väter der Entscheidung für

² Beispiele: ECaRoM (2023); Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit (ohne Jahr); Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“ (2019)

einen Care-Beruf öfter als Mütter kritisch gegenüberstehen und den Jugendlichen davon eher abraten (ebenda), wären hier Maßnahmen denkbar, die eine reflektierte Auseinandersetzung mit dem Thema „Maskulinität und Care“ fördern (Väterabende et cetera). Eltern, die selbst in Care-Berufen tätig sind, unterstützen eher die Berufswahl in diesem Bereich. Daher wäre es sinnvoll, zu prüfen, wie sie als Multiplikator*innen gewonnen werden könnten (beispielsweise damit nicht nur ihre Kinder, sondern auch deren Freund*innen sowie weitere Kinder aus der Klasse mit dem Berufsfeld in Berührung kommen, sei es im Rahmen eines Schüler*innenpraktikums oder eines Schulprojekts oder Ähnlichem).

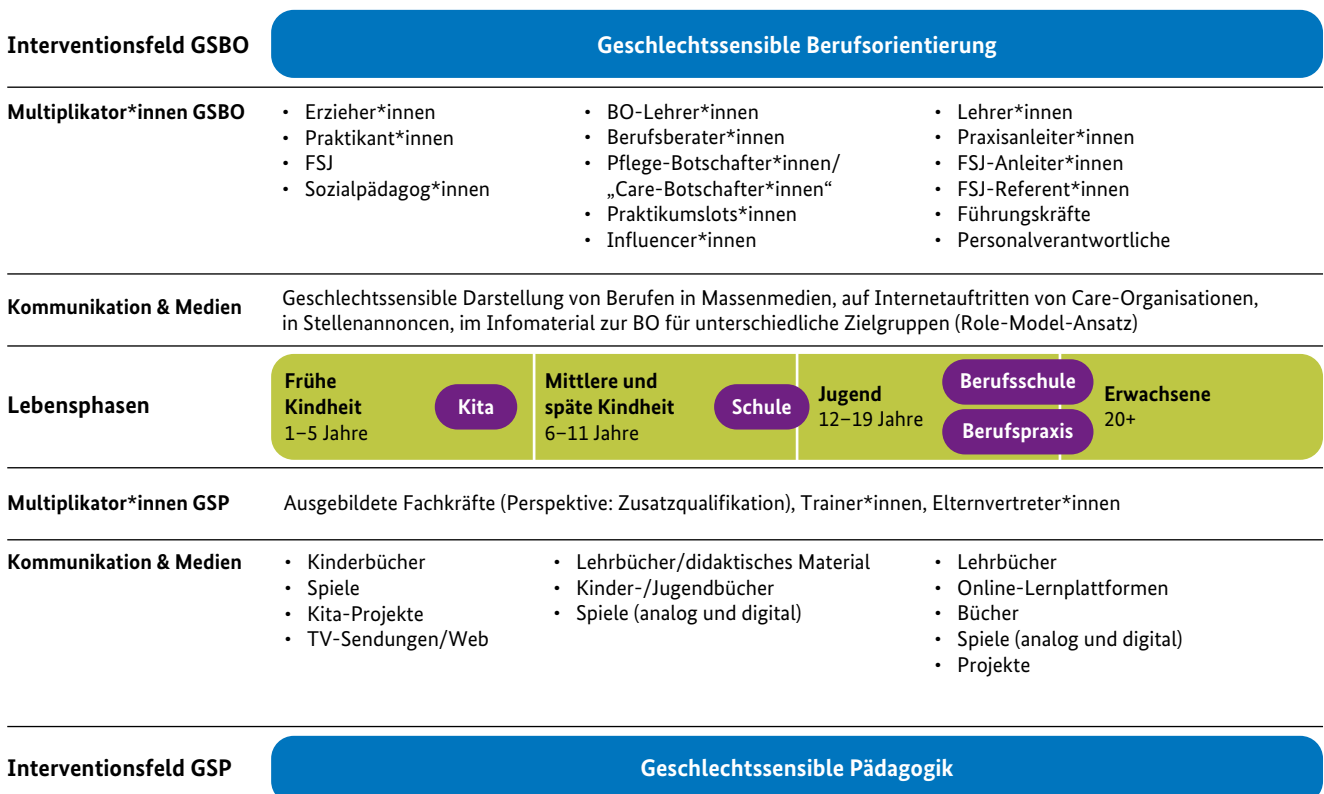
In jedem Interventionsfeld werden zwei Kernstrategien verfolgt (siehe Abbildung 2):

- **Identifikation, Qualifizierung und Aktivierung/Gewinnung von Multiplikator*innen:** Dieser Vorschlag knüpft an die Erfahrungen aus der Kampagne in der Schweiz (Bachmann et al. 2022) und Norwegen (Rohrman et al. 2023) an. Als Multiplikator*innen werden Personen und/oder Institutionen bezeichnet, die aktiv unmittelbar oder mittelbar

zu einer klischeefreien Berufswahl beitragen. Zu betonen ist, dass die als Multiplikator*innen bezeichneten Akteur*innen in einem negativen Fall zu Gatekeeper*innen, die eher zugangsbeschränkend wirken, werden können, was die Wichtigkeit der Identifizierung und Aktivierung der relevanten Beteiligten zusätzlich erhöht.

- **Geschlechtssensible Kommunikation und Mediengestaltung** (insbesondere mit Fokus auf Care-Berufe): Im Interventionsfeld GSBO steht dabei die Darstellung der sozialen Berufe in unterschiedlichen Medien im Vordergrund, die einen Einfluss auf das Image der Berufe sowohl bei den Jugendlichen als auch ihren Eltern und anderen relevanten Personen haben. Es sollten unterschiedliche Medien zielgruppenorientiert ausgewählt werden (Social Media, Tageszeitungen et cetera) und innovative Formate (beispielsweise die Angebote von „Dein erster Tag“, siehe Studio2B ohne Jahr) erprobt werden. Im Interventionsfeld GSP sollten vor allem Erfahrungen aus den vorangegangenen Kampagnen (beispielsweise Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2013) berücksichtigt werden.

Abbildung 2: Ansatz einer lebensphasenbegleitenden geschlechtssensiblen Berufsorientierung (eigene Darstellung)



Anhand der Darstellung (Abbildung 2) ist erkennbar, dass einige Akteur*innen als Multiplikator*innen in beiden Handlungsfeldern involviert werden können und sollten. Beispielsweise treten Erzieher*innen, wenn sie an Weiterbildungen zur geschlechtssensiblen Pädagogik teilnehmen und Gelerntes in ihrer täglichen Arbeit einsetzen, als Multiplikator*innen sowohl im Interventionsfeld GSP als auch GSBO auf. Dennoch ist es bedeutsam, auch weitere Akteur*innen in den jeweiligen Handlungsfeldern zu identifizieren und als Multiplikator*innen zu gewinnen (die Darstellung in Abbildung 2 ist nicht abschließend). So kann geschlechtssensible Pädagogik einen optimalen Eingang in die Einrichtung finden und dort nachhaltig in die pädagogische Praxis eingebunden werden, wenn auch Kita- und/oder Schulleitung für das Thema sensibilisiert sind und ein förderliches Umfeld dafür schaffen. Die Rolle von Elternvertretungen darf ebenfalls nicht unterschätzt werden, wenn diese als Botschafter*innen zwischen den Bildungseinrichtungen und der Elternschaft aktiv sind und durch ihre proaktive Haltung zu Agent*innen des Wandels werden können (im Rahmen der Sondierungsgespräche bei der Vorbereitung der Machbarkeitsstudie hat beispielsweise eine Gesprächspartnerin, die als Elternvertreterin in einer Kita tätig ist,

berichtet, dass geschlechtssensible Bücher und Spiele von Initiative Klischeefrei auf Initiative von Elternvertretungen ihre Anwendung in der Kita gefunden hätten).

Neben den bisher bekannten als Multiplikator*innen geeigneten Akteur*innengruppen sollten auch weitere identifiziert und gewonnen werden. Dazu zählen als Anspracheraum insbesondere Sportvereine und -verbände, in denen eine hohe Anzahl von Jungen organisiert ist. Im Rahmen der Pilotprojekte kann hier entsprechend eine Sensibilisierung für Care-Arbeit gefördert werden. Denkbar wären beispielsweise gemeinsame Veranstaltungen mit Pflegeeinrichtungen und Kitas, Praktikums- und Hospitationsangebote et cetera. Besonders erfolgversprechend scheinen hier zum Beispiel Sponsoring-Partnerschaften von Pflegeunternehmen und Sportvereinen zu sein (beispielsweise HUMANAS Pflege engagiert sich aktiv für lokale Sportvereine und unterstützt Sportveranstaltungen, siehe HUMANAS Pflege ohne Jahr).

Nachfolgend werden Schwerpunkte und Besonderheiten der Ansatzumsetzung in den Bereichen Pflege und Erziehung dargestellt.

4.2.1 Fokus Pflege

Für eine differenzierte Betrachtung der Zielgruppen werden die Sinus-Jugendmilieus und ihre Einstellungen zum Pflegeberuf verwendet (Borgstedt et al. 2020), siehe Tabelle 3.

Tabelle 3: Übersicht der Zielgruppen der Sinus-Jugendmilieus und ihre Einstellungen zum Pflegeberuf (Borgstedt et al. 2020)

Kerngruppe	Potenzialgruppe	Zukunftsgruppe
Materialistische Hedonist*innen	Expeditive	Expeditive
Prekäre		Adaptiv-Pragmatische

In der nachfolgenden Tabelle werden die einzelnen Jugendmilieus in Bezug zum Pflegeberuf dargestellt (Tabelle 4).³

³ Da die berufsspezifischen Befunde für das Milieu „Prekäre“ in der Veröffentlichung von Borgstedt et al. (2020) nicht dargestellt sind, wurden ausgewählte Erkenntnisse ohne berufsspezifische Zuordnung aus der Studie von Calmbach et al. (2020) verwendet.

Tabelle 4: Zielgruppen in Pflegeberufen (Quelle: nach Borgstedt et al. 2020, Seite 58 ff.; Calmbach et al. 2020, Seite 92 ff.)

Sinus-Jugendmilieu	Milieuspezifische Befunde für den Pflegeberuf
<p>Materialistische Hedonist*innen: Die spaß- und freizeitorientierte junge Unterschicht mit ausgeprägten Konsumwünschen und traditioneller Familienbindung</p>	<p><i>Potenzial in der Pflege:</i> Arbeit bei ambulanten Pflegediensten, in Hospizen, in Langzeitpflegeeinrichtungen für ältere Menschen (Altenheim) oder in Senioren-WGs mit Pflegeunterstützung</p> <p><i>Wissenslücken:</i> Konkrete Informationen über die Berufsbilder und die Aufgaben dieser Berufe sowie über die Wirksamkeit der Berufe („Gutes tun können“, „etwas bewirken können“)</p> <p><i>Milieuspezifische Hebel:</i> Fundiertere Ausbildung, eine Annäherung an höhergestellte Berufe in der Branche (zum Beispiel Lehrer*innen, Ärzt*innen), ein höherer Männeranteil in den Berufen sowie niedrigere Zugangsvoraussetzungen (Schulabschluss)</p>
<p>Expeditive: Die erfolgs- und lifestyleorientierten Networker*innen auf der Suche nach neuen Grenzen und unkonventionellen Erfahrungen</p>	<p><i>Potenzial in der Pflege:</i> Leicht erhöhtes Potenzial für die Akutpflege im Krankenhaus, Senioren-WGs mit Pflegeunterstützung, Pflegeheime für Menschen mit Behinderungen oder chronisch Kranke, ambulante Pflegedienste oder Hospize</p> <p><i>Wissenslücken:</i> Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Möglichkeiten zur Arbeit in anderen Berufen mit einer Ausbildung in diesen Berufen und Ausbildungsformalia (Verdienst während der Ausbildung, notwendige Abschlüsse et cetera)</p> <p><i>Milieuspezifische Hebel:</i> Verbesserung der Gehalts- und Karrieresituation</p>
<p>Prekäre: Die um Orientierung und Teilhabe bemühten Jugendlichen mit schwierigen Startvoraussetzungen und Durchbeißermentalität</p>	<p><i>Lebensweltliche Basisorientierungen:</i> Der Alltag der Prekären ist vom Kampf um Normalität und Mithalten geprägt sowie oft gekennzeichnet von Misserfolgserfahrungen. Die Familie nimmt im Werteprofil der Prekären eine zentrale Stellung ein. Dass es sich hier um eine idealisierte Vorstellung von Familie handelt, die oft kaum etwas mit dem zu tun hat, was die Jugendlichen tatsächlich erleben, ist bezeichnend. Prekäre Jugendliche haben den starken Wunsch, dazuzugehören und „auch mal etwas richtig gut zu schaffen“, nehmen jedoch wahr, dass das im Alltag nur selten gelingt. Ein Großteil der Jugendlichen orientiert sich am Geschmack der Peergroup, um nicht weiter aufzufallen. Sinn und Zugehörigkeit suchen beziehungsweise finden nicht wenige Prekäre in der Religion, besonders Jugendliche mit Migrationshintergrund. Bei den Jugendlichen dieser Lebenswelt ohne Migrationshintergrund sind die Ressentiments gegenüber Ausländer*innen mit am stärksten ausgeprägt. Dem Diversity-Gedanken sowie der Weltoffenheit gewinnen viele Jugendliche dieser Gruppe nichts ab.</p> <p><i>Zukunftsvorstellungen:</i> Die Wahrnehmung von Armut(sgefährdung) in der Familie sowie die oft mit den Eltern geteilten Erfahrungen eigener Überflüssigkeit beziehungsweise Nutzlosigkeit behindern die Entwicklung von Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit und Stärke – wodurch der weitere Lebensweg negativ beeinflusst wird. Allerdings betonen gerade prekäre Jugendliche – quasi in einer kompensatorischen Reflexion über die eigene Schwäche –, dass man selbst für die eigene Zukunft verantwortlich sei und „sich durchboxen“ müsse.⁴</p>
<p>Adaptiv-Pragmatische: Der leistungs- und familienorientierte moderne Mainstream mit hoher Anpassungsbereitschaft</p>	<p><i>Potenzial in der Pflege:</i> Akutpflege im Krankenhaus, ferner auch Pflegeheime für Menschen mit Behinderungen oder chronisch Kranke, Langzeitpflegeeinrichtungen für ältere Menschen (Altenheim) und Senioren-WGs mit Pflegeunterstützung</p> <p><i>Wissenslücken:</i> Ausbildungskosten und -vergütung sowie Karriere- und Verdienstmöglichkeiten</p> <p><i>Milieuspezifische Hebel:</i> Bessere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten und das Ansehen in der Gesellschaft</p>

Zusammenfassend können als zentrale zugängliche Hebel im Rahmen des geplanten Projekts zum einen eine weitere Verbesserung der Berufsberatung und Information über das Berufsfeld (inklusive Verdienstmöglichkeiten) und zum anderen Maßnahmen zur Förderung des Berufsimages auf dem gesellschaftlichen Niveau (beispielsweise durch relevante Veröffentlichun-

gen in der Tagespresse, wie es aus der schweizerischen Kampagne bekannt ist) festgehalten werden (Bachmann et al. 2022).

Sowohl in der wissenschaftlichen Literatur (Fendi et al. 2020) als auch im Rahmen der Interviews wurde das Thema einer migrationssensiblen Pflegeausbildung

⁴ In einem der Interviews erzählte uns ein Experte von längeren „Karrierewegen“, die insbesondere Migranten oftmals haben, um beispielsweise Arzt zu werden. Obwohl sie ein sehr gutes Abitur haben, gehen sie erst in die Pflege und steigen dann von dort langsam auf. Das mag am Drängen der Familie liegen, schnell Geld verdienen zu müssen, oder daran, dass sie generell mehr in familiäre Strukturen eingebunden sind. Der Aufstieg erfordert eine hohe Resilienz.

mehrfach angesprochen. Bei den Handlungsempfehlungen mit dem Schwerpunkt Migration wird hierbei das Thema Geschlecht in der Regel nur am Rande behandelt: Beispielsweise verweisen Fendi et al. 2020 auf mögliche Probleme in der Kooperation zwischen männlichen und weiblichen Teammitgliedern und plädieren für eine differenziertere Betrachtung von Menschen mit Migrationshintergrund und die Notwendigkeit, die kulturellen Unterschiede zu berücksichtigen (Seite 8 f.). Studien, die sich gezielt auf die kulturellen Aspekte der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Pflege beziehen, sind rar, ebenso wie die differenzierten Daten dazu (Habermann/Stagge 2015; Sell 2020).

Theobald/Leidig (2018) weisen in ihrer international vergleichenden Studie (Deutschland, Schweden und Japan) darauf hin, dass eine zunehmende Beschäftigung von Pflegekräften mit Migrationshintergrund zu den zentralen Veränderungen in der Pflegearbeit gezählt werden kann, und warnen dabei vor möglichen Stratifikationen im Pflegesektor auf der Basis des Migrationsstatus (Seite 69). Auch mehrere interviewte Expert*innen aus dem Pflegesektor (Pflegeschule, Ausbildungsleiterin einer Altenpflegeeinrichtung) berichteten von einem erheblichen Anteil von weiblichen, aber auch männlichen Auszubildenden mit Migrationshintergrund (darunter auch solche mit Fluchterfahrung).

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Freiwilligendiensten, bei denen verhältnismäßig viele junge Männer mit Migrationshintergrund ebenfalls eine Pflegeausbildung an das FSJ anschließen. Als Gründe wurden der sichere Job und eine relativ gute Ausbildungsvergütung genannt. Die Anziehungskraft ist scheinbar so hoch, dass es auch Bewerbungen direkt aus dem Ausland gibt. Hier sollten jedoch kulturelle sowie religiöse Unterschiede beachtet werden. In muslimisch geprägten Ländern, in denen ein familienzentriertes Leitbild der Pflege verbreitet ist (Breuer 2016), sind beispielsweise männliche Pflegekräfte nicht üblich. Daher werden überwiegend Fachkräfte aus den Ländern, in denen weniger Berührungsgängste bestehen (Osteuropa sowie sogenannte Drittstaaten), angeworben (Mediendienst Integration 2022). Auch wenn Pflegeberufe eine Frauendomäne bleiben, nimmt der Anteil der männlichen Beschäftigten zu, wobei Männer mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit einen erheblichen Anteil daran haben: Laut Bundesagentur für Arbeit hat sich die Anzahl der ausländischen Männer in der Pflege im Zeitraum 2015–2022 vervierfacht. Dass circa 25 Prozent dieses Anstiegs auf Menschen mit einer Staatsangehörigkeit der Herkunftsländer (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien) der Geflüchteten aus der Mitte der 2010er-Jahre zurückgehen (Bundesagentur für Arbeit 2023), macht deutlich, dass hier die aktuell vorhandenen Potenziale zu prüfen und zu aktivieren sind.

4.2.2 Fokus Erziehung

Für eine differenzierte Betrachtung der Zielgruppen werden die Sinus-Jugendmilieus und ihre Einstellungen zu den Berufen in der Kindertagesbetreuung verwendet (Borgstedt et al. 2020).

Tabelle 5: Zielgruppen in Erziehungsberufen (Quelle: nach Borgstedt et al. 2020, Seite 58 ff.)

Kerngruppe	Potenzialgruppe	Zukunftsgruppe
Adaptiv-Pragmatische		Expeditive
Sozialökologische	Expeditive	Adaptiv-Pragmatische
Konservativ-Bürgerliche		

In der nachfolgenden Tabelle werden die einzelnen Jugendmilieus in Bezug zum Erziehungsberuf dargestellt (Tabelle 6).⁵

Tabelle 6: Zielgruppen in Erziehungsberufen (Quelle: nach Borgstedt et al. 2020, Seite 58 ff.; Calmbach et al. 2020; Calmbach et al. 2016)

Sinus-Jugendmilieu	Milieuspezifische Befunde für den Pflegeberuf
<p>Adaptiv-Pragmatische: Der leistungs- und familienorientierte moderne Mainstream mit hoher Anpassungsbereitschaft</p>	<p><i>Potenzial in der Kindertagesbetreuung:</i> Leicht erhöhtes Potenzial für die Arbeit im Kindergarten (Alter der Kinder circa 3 bis 6 Jahre) oder im Kinderhort (circa 6 bis 10 Jahre)</p> <p><i>Wissenslücken:</i> Ausbildungskosten und -vergütung sowie Karriere- und Verdienstmöglichkeiten</p> <p><i>Milieuspezifische Hebel:</i> Bessere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten und das Ansehen in der Gesellschaft</p>
<p>Sozialökologische: Die nachhaltigkeits- und gemeinwohlorientierten Jugendlichen mit sozialkritischer Grundhaltung und Offenheit für alternative Lebensentwürfe</p>	<p><i>Lebensweltliche Basisorientierungen:</i> Die sozialökologischen Jugendlichen bewundern glückliche Menschen, die selbstbestimmt das Leben genießen, ihren eigenen Idealen folgen, ihre Träume leben und sich nicht „vom großen Geld“ leiten lassen. Vorbilder sind einerseits häufig Intellektuelle (Schriftsteller*innen, Künstler*innen, Politiker*innen et cetera der Zeitgeschichte) oder Alltagsheld*innen und Überlebenskünstler*innen, die trotz widriger Umstände das Beste aus ihrem Leben machen.</p> <p>Eltern sind enge Vertraute. Im Alltag spielt die Zeit mit der Familie im Vergleich zu den anderen Aktivitäten aber eine untergeordnete Rolle. Deutlich mehr Zeit wird mit dem Freundeskreis verbracht, den man als genauso wichtig erachtet wie die Familie.</p> <p><i>Zukunftsvorstellungen:</i> Die Affinität zu Berufen, mit denen man „etwas bewegen kann“, ist hoch (soziale Berufe, Politiker*innen). Es ist ihnen wichtig, mit Menschen zu tun zu haben und helfen zu können. Die Bezahlung ist dabei eher zweitrangig. Karrierismus liegt Sozialökologischen eher fern.</p>
<p>Expeditive: Die erfolgs- und lifestyleorientierten Networker*innen auf der Suche nach neuen Grenzen und unkonventionellen Erfahrungen</p>	<p><i>Potenzial in der Kindertagesbetreuung:</i> Überdurchschnittliches Potenzial für andere Einrichtungen außerhalb einer Kindertagesstätte, zum Beispiel in Kinderheimen, Jugendzentren oder in Beratungsstellen</p> <p><i>Wissenslücken:</i> Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Möglichkeiten zur Arbeit in anderen Berufen mit einer Ausbildung in diesen Berufen und Ausbildungsformalia (Verdienst während der Ausbildung, notwendige Abschlüsse et cetera)</p> <p><i>Milieuspezifische Hebel:</i> Verbesserung der Gehalts- und Karrieresituation</p>
<p>Konservativ-Bürgerliche: Die familien- und heimatorientierten Bodenständigen mit Traditionsbewusstsein und Verantwortungsethik</p>	<p><i>Lebensweltliche Basisorientierungen:</i> Anpassungs- beziehungsweise Ordnungswerte sowie Kollektivwerte und soziale Werte (Familie, Gemeinschaft, Zusammenhalt, Hilfsbereitschaft, Geselligkeit) und – speziell in den westlichen Bundesländern sowie unter muslimischen Jugendlichen – auch religiös geprägte Tugenden (Glaube, Hoffnung, Demut, Mäßigung, Rechtsschaffenheit) am wichtigsten</p> <p><i>Zukunftsvorstellungen:</i> Der Wunsch, an der bewährten Ordnung festzuhalten, zeigt sich vor allem in dem sehr deutlich formulierten Bedürfnis nach einer „Normalbiografie“ (Schule, Ausbildung, Beruf, Ehe, Kinder).</p> <p>Traditionell-Bürgerliche ordnen die berufliche Karriere einem harmonischen Familienleben unter. Daher ist es wichtig, dass sich Arbeitsbedingungen und -zeiten gut mit dem Privatleben vereinbaren lassen.</p> <p><i>Interessen, Stil und Konsum:</i> Hoch im Kurs stehen unmittelbare Naturerfahrungen (wie zum Beispiel Zelten mit Lagerfeuer, Radtouren ins Grüne), wobei insbesondere gemeinschaftsstiftende Momente positiv erwähnt werden (sei es mit der Familie oder mit Freund*innen). Die Natur ist ein Symbol für Heimat, Ruhe beziehungsweise Harmonie und für christlich Gläubige außerdem ein Teil der göttlichen Schöpfung.</p> <p>Viele dieser Jugendlichen haben zwar kein breites (pop-)kulturelles Wissen, dafür oft ein sehr bereichsspezifisches. Man kniet sich in eine Sache „richtig rein“, wird zum Experten oder zur Expertin. Die Jungen nennen hier vor allem geschlechtstypische technische beziehungsweise handwerkliche Aktivitäten wie Elektrobasteleien, an Autos schrauben et cetera.</p>

⁵ Da die berufsspezifischen Befunde für die Milieus „Sozialökologische“ und „Konservativ-Bürgerliche“ in der Veröffentlichung von Borgstedt et al. (2020) nicht dargestellt sind, wurden ausgewählte Erkenntnisse ohne berufsspezifische Zuordnung aus der Studie von Calmbach et al. (2020) verwendet.

Aus der Studie von Wippermann (2018) ist bekannt, dass die meisten Erzieher sowie sonstige männliche Fachkräfte aus dem Milieu „Expeditiv“ kommen (ebenda, Seite 125 f.). Diese Studie veranschaulicht eine größere Heterogenisierung innerhalb des Personalportfolios von Kitas, was zu erheblichen Spannungen im Team führen kann, aber auch einen Potenzialraum darstellen kann, wenn die bestehende Vielfalt konstruktiv und integrativ gemanagt wird (Seite 130). Eine weitere auch für die vorliegende Machbarkeitsstudie wichtige Erkenntnis ist, dass für die Mehrheit von Eltern (77 Prozent) Männer in Kitas wichtig sind, „weil sie zeigen, dass Männer auch soziale Berufe ergreifen“ (Seite 99). Somit können und sollten die Eltern von Kleinkindern als Multiplikator*innen gewonnen werden.

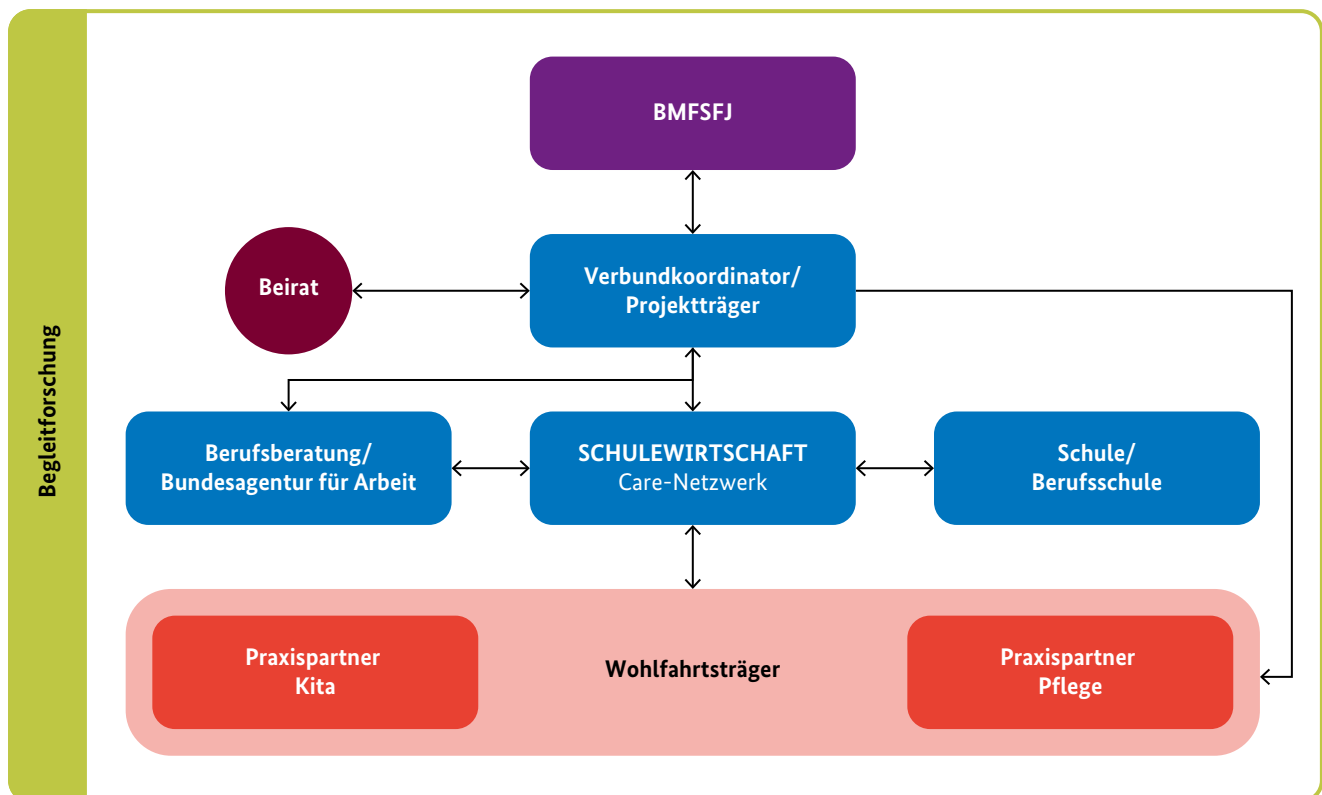
Wichtig ist für Jungen und junge Männer, nicht nur die möglichen Wege in die Care-Berufe zu öffnen und aufzuzeigen, sondern auch eine entsprechende unterstützende Infrastruktur zu schaffen, die es erlaubt, mit bestehenden Hindernissen, Vorurteilen und Ängsten et cetera umzugehen (zu Vorbehalten gegen Erzieher siehe Wippermann 2018). Als Beispiele für den Erziehungsbereich können unter anderem folgende Maßnahmen gelten:

- Workshops für gemischte Teams (zu Erfahrungen aus Luxemburg siehe Krabel et al. 2018).
- Mentor*innen und/oder Praktikumslots*innen, die am Lernort Praxis beziehungsweise an der Einsatzstelle ein strukturiertes Onboarding ermöglichen. Ergebnisse des ESF-Modell-Programms „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ zeigen, dass ein differenziertes Stellenprofil sowie eine angemessene Vergütung (als Zulage oder höhere Eingruppierung) hierbei empfehlenswert sind (Koordinationsstelle Bundesmodellprojekt „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ 2019).
- Vernetzungsangebote für männliche Fachkräfte mit dem Ziel, regional und einrichtungsübergreifend Angebote zur Stärkung eines entsprechenden Multiplikator*innen-Selbstverständnisses zu schaffen. Diese können als Grundlage für eine gemeinsame öffentlichkeitswirksame Sichtbarmachung männlicher Erzieher und zugleich als Role Models mit positiven Erfahrungen aus Netzwerken und Arbeitskreisen, wie beispielsweise dem „Arbeitskreis Männer in Kitas“, genutzt werden (siehe nifbe 2023).

5 Projektumsetzung

Für die Umsetzung des Projekts wird empfohlen, eine Verbundstruktur zu etablieren. Ein mögliches Realisierungsformat ist nachfolgend skizziert (Abbildung 3) und erklärt.

Abbildung 3: Empfohlene Struktur des Projektverbunds (eigene Darstellung)



a) Beteiligte

Für eine erfolgreiche Projektrealisierung ist es empfehlenswert, auf etablierte Strukturen und Kommunikationswege zur Erreichung der Zielgruppe zurückzugreifen. Einen solchen strategischen Partner mit mehrjähriger Expertise im Feld der Berufsorientierung stellt das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT an der Schnittstelle der unterschiedlichen Akteur*innen dar. Die bestehenden Strukturen des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT weisen bereits viele wesentliche Ansätze einer gelingenden Unterstützung der Berufsorientierung auf. Die Strukturen sind regional individualisiert und binden Praxis- und Schulpartner vor Ort ein. Darüber hinaus verfügen die jeweiligen Netzwerkstrukturen über eine große Methodenvielfaltserfahrung in der Ansprache der Zielgruppen von Multiplikator*innen und potenziellen Bewerber*innen. Der MINT-Schwerpunkt des Netzwerks könnte um eine entsprechende Care-Struktur ergänzt werden. Der Rückgriff auf eine bestehende Struktur ermöglicht, insbesondere im Rahmen einer kurzen/mittelfristigen Laufzeit den zeitlichen Aufwand für den Aufbau von Kommunikations- und Netzwerkstrukturen zu verringern.

Als Praxispartner für die Pilotprojekte ist es empfehlenswert, mit Wohlfahrtsverbänden zusammenzuarbeiten, da diese einen Zugang zu beiden definierten Berufsfeldern und über die ihnen eigenen Vernetzungsstrukturen einen guten Zugang zu Multiplikator*innen haben. Die jeweiligen Vernetzungsstrukturen bis hin zur Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege stellen gleichzeitig eine natürliche Plattform für die Skalierung der entwickelten Ansätze nach der ersten Erprobung dar. Kita und Pflegeeinrichtungen treten dabei sowohl als potenzielle Arbeitgeber*innen als auch als Bildungsorte für die Zielgruppen auf. Insbesondere Kindertageseinrichtungen kommt im Rahmen einer lebensphasenbegleitenden Berufsorientierung eine bedeutsame Rolle zu. Sie stellen den Ort dar, an dem bereits im frühen kindlichen Alter durch die klischeefreie Darstellung von Geschlechterrollen im Spiel, aber auch durch Erzieher als Role Models, ein Zugang zu bisher geschlechtsuntypischen Berufen geschaffen werden kann.

Der Verbundkoordinator beziehungsweise die für die Umsetzung des Projekts verantwortliche Institution sollte Erfahrungen in der Umsetzung von Berufsorientierungsmaßnahmen haben und optimalerweise Expertise im Bereich „Geschlechtsspezifische Berufsorientierung – Arbeit mit Jugendlichen und weiteren Akteur*innen (zum Beispiel Eltern)“ mitbringen.

Eine Begleitforschung erlaubt, den Projektverlauf und die Projektergebnisse nicht nur zu dokumentieren und zu evaluieren, sondern auch für zukünftige wissenschaftliche und/oder praktische Verwendung zugänglich zu machen. Besonders empfehlenswert wären Ansätze in der Tradition der Praxisforschung/Action Research, denn diese ermöglichen, Daten aus dem Feld für weitere reflektierte Interventionen zu verwenden.

Darüber hinaus wird empfohlen, einen Beirat bestehend aus Expert*innen der Gender-, insbesondere Männerforschung, der Pädagogik, der Berufsbildung, von Sozialpartnern, der freien Wohlfahrtspflege sowie aus Arbeitgeber*innen, aus Organisationen mit Expertise im Bereich „Diversity und Migration“ und Akteur*innen aus der Politik zu gründen. Somit können interdisziplinäres Erfahrungswissen sowie die vielfältigen Interessen und Positionen bei der Projektdurchführung berücksichtigt werden.

b) Geografie der Pilotprojekte

Die pilothafte Projektumsetzung soll im ersten Jahr (2024) in drei Bundesländern mit unterschiedlichen strukturellen und wirtschaftlichen Voraussetzungen durchgeführt werden.

Dabei kämen Bremen oder Berlin als Beispiel für einen Stadtstaat mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von männlichen Erziehern (Deutsches Jugendinstitut 2023) infrage. Als wirtschaftsstarkes Bundesland mit einer hohen Bevölkerungsdichte würde sich beispielsweise Nordrhein-Westfalen eignen. Sachsen-Anhalt oder Mecklenburg-Vorpommern könnten als Beispiele für Bundesländer mit großem, aber strukturschwachem ländlichem Raum dienen. Empfehlenswert wäre unseres Erachtens die Kombination aus Bremen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, da hier bereits sensibilisierte Akteur*innen und Strukturen existieren, die einen leichteren Einstieg in eine Umsetzung ermöglichen.

6 Schlusswort und Ausblick

Im Rahmen der durchgeführten Machbarkeitsstudie werden zwei Interventionshandlungsfelder für die Gewinnung von Jungen* beziehungsweise jungen Männern* für Care-Berufe identifiziert: geschlechtssensible lebensphasenbegleitende Berufsorientierung und geschlechtssensible Pädagogik. Als Kernstrategien für die beiden Interventionsfelder soll jeweils zum einen eine verstärkte Orientierung an Multiplikator*innen erfolgen und zum anderen eine geschlechtssensible Kommunikations- und Mediengestaltung intensiviert werden. Die vorausgehend vorgeschlagenen Maßnahmen haben unterschiedliche zeitliche Horizonte, darunter sind auch Maßnahmen mit „Depotwirkung“. So wird beispielsweise die Wirkung von geschlechtssensiblen pädagogischen Interventionen und männlichen Rollenvorbildern in Kitas erst nach einigen Jahren sichtbar werden, wenn die ehemaligen Kindergartenkinder vor der Berufswahl stehen beziehungsweise wenn sie selbst als Eltern den Berufswahlprozess ihrer eigenen Kinder begleiten.

Erfahrungen aus anderen Ländern, beispielsweise aus Norwegen, dem Vorreiterland beziehungsweise Land mit dem höchsten Anteil von Männern in Kitas, zeigen, dass ebendiese langfristigen Handlungsstrategien notwendig sind und dass Aktionsprogramme und Handlungspläne regelmäßig auf ihre Wirkung überprüft und gegebenenfalls erneuert werden müssen (Rohrman et al. 2023), um eine nachhaltige Wirkung erzielen zu können.

In der Gesamtperspektive ist eine erfolgreiche Intervention unseres Erachtens also davon abhängig, dass positive Erfahrungen aus zumindest dem europäischen Raum ausgewertet und nutzbar gemacht werden (dies war im Rahmen der Machbarkeitsstudie aufgrund des kurzen Umsetzungszeitraums nur in ersten Ansätzen möglich), laufende Projekte, Ansätze und Kampagnen zu

einem Gesamtverbund vernetzt werden und in diesem die oben ausgeführten Ansätze einer lebensphasenorientierten beruflichen Orientierung, basierend auf einem geschlechtssensiblen Ansatz, sensibilisiert und qualifiziert werden.

Für eine ergänzende Erfolgsabschätzung des entwickelten Projektvorschlags und der damit verbundenen Maßnahmen fand eine Diskussionsrunde mit Expert*innen aus Forschung und Praxis in den entsprechenden Themenfeldern im Februar 2024 statt. Hier wurde erörtert, welche konkreten Maßnahmen, Ansätze und Strukturen in der Adressierung aus Sicht der Expert*innen erfolgversprechend sind. Im Fokus des Expert*innenworkshops wurden die wesentlichen Erkenntnisse, Einschätzungen und Handlungsempfehlungen der Machbarkeitsstudie bestätigt. Besonders betont wurde der Gedanke eines breiten, möglichst bundesweiten Bündnisses, welches das Thema „Men in Care“ auf allen Ebenen klammert und die Diskussion und den Austausch bündelt. Begleitet werden sollten Projekt und Bündnis durch die Etablierung eines Beirats aus Forschung und Praxis. Des Weiteren wurde im Workshop darauf hingewiesen, einen erhöhten Fokus auf die Sensibilisierung der Zielgruppe männlicher neu Zugewanderter zu legen und hier Informationsbesonderheiten, wie zum Beispiel die Unkenntnis über das bundesdeutsche Ausbildungssystem, zu berücksichtigen. Ergänzt wurde hier im Workshop außerdem der Blick auf männliche Auszubildende als Peer-to-Peer-Multiplikatoren zum Beispiel im Rahmen schulischer Berufsorientierung. Letztendlich soll die Wirkung auf den gesellschaftlichen Skalierungsstufen hin zu einer klischeebewussten Berufsorientierung im Aktionsrahmen der Multiplikator*innen (Erzieher*innen, Eltern, BO-Lehrer*innen, Berufsberater*innen etc.) vertieft werden.

Literaturverzeichnis

Bachmann, Susanne; Bögli, Annelis; Roth, Simon (2022): Bericht Begleitevaluation Kampagne MisB. <https://irf.fhnw.ch/server/api/core/bitstreams/24190735-f936-42a2-9c31-669cd49d8267/content> [08.12.2023].

Borgstedt, Silke; Borchard, Inga; Jurczok, Franziska; Gensheimer; Tim; Ernst, Susanne (2020): Kindertagesbetreuung und Pflege – attraktive Berufe? Forschungsbericht zu quantitativer und qualitativer Forschung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 20 Jahren. SINUS-Institut. <https://www.sinus-institut.de/media-center/studien/kindertagesbetreuung-pflege-attraktive-berufe> [08.12.2023].

Breuer, Marc (2016): Leitbilder der Pflege in religiösen Migrantengemeinden. Eine Untersuchung am Beispiel von Moscheevereinen. In: Schirra-Weirich, Liane; Wiegelmann, Henrik (Hg.): Alter(n) und Teilhabe: Herausforderungen für Individuum und Gesellschaft. Verlag Barbara Budrich, Leverkusen: 60–73.

Bundesagentur für Arbeit (2023): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2023. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile [12.12.2023].

Calmbach, Marc; Borgstedt, Silke; Borchard, Inga; Edwards, James; Thomas, Peter Martin; Flaig Berthold Bodo (2016): Wie ticken Jugendliche 2016 – Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14–17 Jahren in Deutschland. Springer Verlag Wiesbaden.

Calmbach, Marc; Möller-Slawinski, Heide; Borchard, Inga; Schleer, Christoph (2020): SINUS-Jugendstudie 2020. Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/SINUS-Jugendstudie_ba.pdf [09.12.2023].

Cremers, Michael; Krabel, Jens (2013): Was sollen Männer in Kitas? Eine Erörterung von Michael Cremers und Jens Krabel. Lambertus-Verlag GmbH, Freiburg.

Cremers, Michael; Krabel, Jens; Calmbach, Marc (2009): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94268/a974404ff4a9f51a20136b-fc8a1e2047/maennliche-fachkraefte-kitas-data.pdf> [08.12.2023].

Deutsches Jugendinstitut (2023): ERiK-Länderberichte II. Länderberichte II des Monitorings zum KiQuTG. Ein kommentierter Datenband, herausgegeben von Christiane Meiner-Teubner und Nicole Klinkhammer. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/erik/Berichte/LB%20II/ERiK_LB_II.pdf [01.10.2023].

ECaRoM (2023): Early Care an the role of men / Frühförderung fürsorglicher Männlichkeiten in der frühen Erziehung und Bildung (Projektwebsite). <https://ecarom.eu/de/> [08.12.2023].

Elliot, Karla (2016): Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. In: Men and Masculinities 19 (3): 240–259.

Fendi, Shilan; Hielscher, Volker; Rößler, Jana (2020): Handlungsbedarfe und Kriterien für eine migrations-sensible Pflegeausbildung. Ausarbeitung im Rahmen des vom Bundesministerium für Gesundheit geförderten Modellprojekts „Integration von Menschen mit Flucht-beziehungsweise Migrationshintergrund in Gesundheitsberufe“ (INGE). Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso) e. V. https://www.iso-institut.de/wp-content/uploads/iso-Report_5_Handlungsbedarfe-und-Kriterien-fuer-eine-migrationssensible-Pflegeausbildung.pdf [08.12.2023].

Finne Emily; Schlattmann Marina; Kolip Petra (2020): Geschlechterrollenorientierung und Körperzufriedenheit im Jugendalter – Querschnittergebnisse der HBSC-Studie 2017/18; Journal of Health Monitoring 2020, 5(3) DOI 10.25646/6893, Robert Koch-Institut, Berlin.

Fraser, Nancy (2016): Capitalism's Crisis of Care. In: Dissent. Fall 2016. <https://www.dissentmagazine.org/article/nancy-fraser-interview-capitalism-crisis-of-care/> [09.12.2023].

Gärtner, Marc; Scambor, Elli (2020): Caring Masculinities. Über Männlichkeiten und Sorgearbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, 70. Jahrgang, 45/2020: 22–27.

Habermann, Monika; Stagge, Maya (2015): Menschen mit Migrationshintergrund in der professionellen Pflege. In: Zängl, Peter (Hg.): Zukunft der Pflege. 20 Jahre Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege. Springer, Wiesbaden: 159–175.

Holtermann, Daniel (2019): Boys in care work? Vocational orientation towards EHW professions. In: Theorija in praksa 56 (4): 1069–1086. www.dissens.de/fileadmin/dissens_home/Materialien/1%20Geschlechterverh%C3%A4ltnisse/2%20Artikel/Holtermann_Daniel_2019_BOYS_IN_CARE_WORK_VOCATIONAL_ORIENTATION_TOWARDS_EHW_PROFESSIONS.pdf [12.12.2023].

HUMANAS Pflege (ohne Jahr): Sport und Gesundheit. <https://www.humanas.de/wir-uber-uns/engagement/> [09.12.2023].

Koordinationsstelle Bundesmodellprojekt „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ (2019): Empfehlungen für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in der berufsbegleitenden Erzieher*in-Ausbildung. <https://proinklusion.de/bildungspartner.de/content/wp-content/uploads/2019/03/Empfehlungen-f%C3%BCr-Verbesserung-berufsbegleitene-Erzieherausbildung.pdf> [08.12.2023].

Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“ (Hg.) (2019): Gendersensible Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176938/95f26041aee-807c02181801a2b4737d/gendersensible-ausbildung-von-erzieherinnen-und-erziehern-handreichung-data.pdf> [08.12.2023].

Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hg.) (2013): Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit für mehr Männer in Kitas – Strategien, Maßnahmen und kritische Reflexion. Handreichung für die Praxis. https://www.klischee-frei.de/tools/infothek/uploads/03_Broschue-re_Oeffentlichkeitsarbeit_wQwBHL.pdf [08.12.2023].

Köcher, Renate; Hurrelmann, Klaus; Sommer, Michael (2019): Kinder der Einheit: same same but (still) different! Die McDonald's Ausbildungsstudie 2019. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren. <https://www.change-m.de/2019/09/13/4-mcdonalds-ausbildungsstudie-was-denkt-die-junge-generation-ueber-ihre-berufliche-zukunft/> [09.12.2023].

Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit (ohne Jahr): Das Materialcenter. <https://material.kompetenzz.net/> [08.12.2023].

Krabel, Jens; Kries, Alexander; Cremers, Michael; Schulte, Sandra; Carneiro, Alex (2018): Dokumentation des Programms „Männer in der außerschulischen Kinderbetreuung – Les hommes dans l'éducation non formelle des enfants – Männer in der non-formalen Bildung von Kindern in Luxemburg“. https://www.chance-quereinstieg.de/fileadmin/company/pdf/Luxemburg/Dokumentation_M%c3%a4nner_in_Kitas_Luxemburg.pdf [08.12.2023].

Lohmüller, Lydia; Mentges, Hanna; Ulrich, Joachim Gerd (2016): „Männerberufe“ sind für Männer nicht mehr ganz so typisch. Entwicklung des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen. Hintergrundpapier zur BIBB-Pressemitteilung anlässlich des Girls' Day 2016. Fassung vom 25.04.2016. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_hintergrundpapier_girl-day_2016.pdf [01.10.2023].

Mediendienst Integration (2022): Zuwanderung von Pflegekräften und Ärztinnen & Ärzten. Factsheet. https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Pflege_Fachkraefte_Ausland_Mediendienst_Factsheet_neu_2021.pdf [15.12.2023].

Nielbock, Sonja; Gümbel, Michael (2011): Forschungsskizze: Beurteilung psychischer Arbeitsbelastungen und Geschlecht. In: Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate; Sieben, Barbara (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Springer, Wiesbaden: 491–496.

nifbe – Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung e. V. (2023): Arbeitskreis Männer in Kitas 2023: Nachhaltige Vielfalt. <https://www.nifbe.de/infoservice/online-buchung?view=item&id=1166:arbeitskreis-maenner-in-kitas-nachhaltige-vielfalt-2023> [09.12.2023].

Prognos AG, KHS – Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (Hg.) (2020): Kurzstudie: Zukunftsfelder für Erzieherberufe – Fachkarrieren in der frühen Bildung. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/163910/694f6b1807f0f1857bceb0f009b499f5/zukunftsfelder-fuer-erzieherberufe-fachkarrieren-in-der-fruehen-bildung-prognos-data.pdf> [10.10.2023].

Rohrmann, Tim; Emilsen, Kari; Ljunggren, Ellin Birgitte (2023): Männliche Fachkräfte für die Arbeit in Kitas gewinnen. In: DJI Impulse. Das Forschungsmagazin des Deutschen Jugendinstituts (1): 44–47. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bull_d/bull130-131_d/DJI_1_23_impulse_web.pdf [05.12.2023].

Rose, Lotte; Stibane, Friederike (2013): Männliche Fachkräfte und Väter in Kitas. Eine Analyse der Debatte und Projektpraxis. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Deutsches Jugendinstitut e. V. (Hg.). Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt am Main. https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Exp_Rose.pdf [08.12.2023].

Scambor, Ellie; Holtermann, Daniel (2023): Ist Sorgearbeit nichts für Männer? Eine Erkundung von Ellie Scambor und Daniel Holtermann. Lambertus-Verlag GmbH, Freiburg.

Sell, Stefan (2020): Potenzial und Grenzen von Zuwanderung in die Pflege. Jacobs, Klaus; Kuhlmei, Adelheid; Greß, Stefan; Klauber, Jürgen; Schwinger, Antje (Hg.): Pflege-Report 2019, Seite 85–101. https://doi.org/10.1007/978-3-662-58935-9_6: 85-102.

Studio2B (ohne Jahr): Digitale Berufsorientierung – immersiv und informativ. <https://www.deinerstertag.de/berufsberatungen/> [09.12.2023].

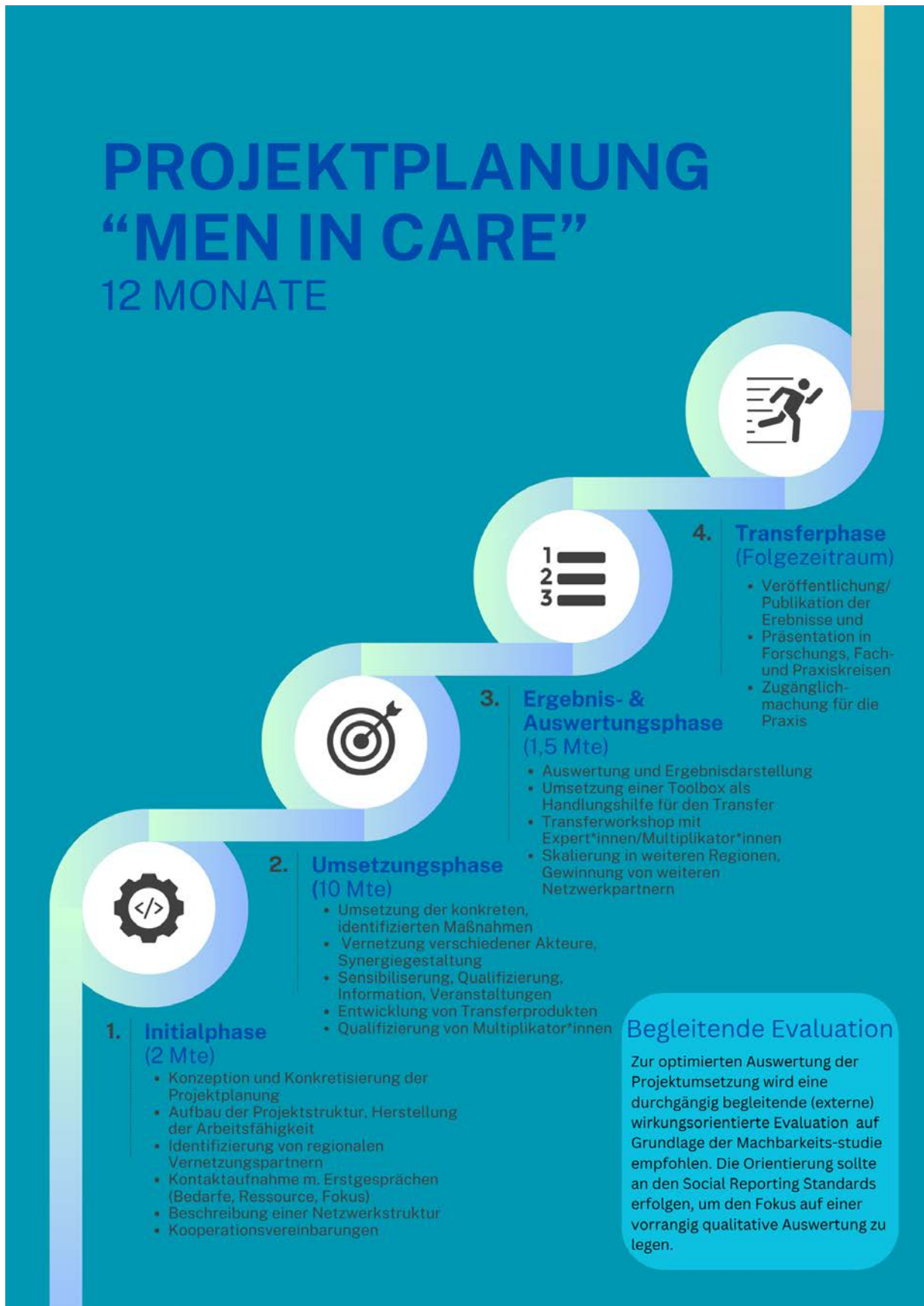
Theobald, Hildegard; Leidig, Holger Andreas (2018): Pflegearbeit in Deutschland, Japan und Schweden: Wie werden Pflegekräfte mit Migrationshintergrund und Männer in die Pflegearbeit einbezogen? Studie der Hans-Böckler-Stiftung, No. 383, Düsseldorf. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/181673/1/1029365237.pdf> [08.12.2023].

Walther, Andreas; Seidler, Zac (2020): Männliche Formen der Depression und deren Behandlung. In: PiD – Psychotherapie im Dialog 21 (4): 40–45. DOI: 10.1055/a-0987-5902.

Wippermann, Carsten (2018): Kitas im Aufbruch – Männer in Kitas. Die Rolle von Kitas aus Sicht von Eltern und pädagogischen Fachkräften. Sozialwissenschaftliche Repräsentativbefragung des DELTA-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung GmbH. Im Auftrag und in Kooperation mit der Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“. https://www.chancequereinstieg.de/fileadmin/company/pdf/Literatur/181108__Kitas_im_Aufbruch_WEB.pdf [08.12.2023].

Anhang

Anlage 1 – Projektplanung



Anlage 2 – Kalkulationsempfehlung

Position	Jahr	Anmerkung	Betrag
Personalausgaben	2024	PL (0,25), Wiss MA* (1,0), Projektassistenz (0,5), Verwaltung (0,5)	57.000,00 €
Personalausgaben	2025	PL (0,25), Wiss MA* (1,0), Projektassistenz (0,5), Verwaltung (0,5)	113.000,00 €
Personalausgaben	2026	PL (0,25), Wiss MA* (1,0), Projektassistenz (0,5), Verwaltung (0,5)	113.000,00 €
Personalausgaben	2027	PL (0,25), Wiss MA* (1,0), Projektassistenz (0,5), Verwaltung (0,5)	57.000,00 €
Sachausgaben	2024	Reisekosten, Öffentlichkeitsarbeit, Miete, Drucker/Kopierer, Telefonie/Internet, Lizenzen	25.000,00 €
Sachausgaben	2025	Reisekosten, Öffentlichkeitsarbeit, Miete, Drucker/Kopierer, Telefonie/Internet, Lizenzen	50.000,00 €
Sachausgaben	2026	Reisekosten, Öffentlichkeitsarbeit, Miete, Drucker/Kopierer, Telefonie/Internet, Lizenzen	50.000,00 €
Sachausgaben	2027	Reisekosten, Öffentlichkeitsarbeit, Miete, Drucker/Kopierer, Telefonie/Internet, Lizenzen	16.500,00 €
Gesamtausgaben			481.500,00 €

Anlage 3 – Kalkulationsempfehlung „Wissenschaftliche Begleitung“

Position	Jahr	Anmerkung	Betrag
Personalausgaben	2024	Wiss MA* (1,0), Verwaltung (0,5)	40.000,00 €
Personalausgaben	2025	PL (0,25), Wiss MA* (1,0), Projektassistenz (0,5), Verwaltung (0,5)	75.000,00 €
Personalausgaben	2026	PL (0,25), Wiss MA* (1,0), Projektassistenz (0,5), Verwaltung (0,5)	75.000,00 €
Personalausgaben	2027	PL (0,25), Wiss MA* (1,0), Projektassistenz (0,5), Verwaltung (0,5)	40.000,00 €
Sachausgaben	2024	Reisekosten, Öffentlichkeitsarbeit, Miete, Drucker/Kopierer, Telefonie/Internet, Lizenzen	15.000,00 €
Sachausgaben	2025	Reisekosten, Öffentlichkeitsarbeit, Miete, Drucker/Kopierer, Telefonie/Internet, Lizenzen	30.000,00 €
Sachausgaben	2026	Reisekosten, Öffentlichkeitsarbeit, Miete, Drucker/Kopierer, Telefonie/Internet, Lizenzen	30.000,00 €
Sachausgaben	2027	Reisekosten, Öffentlichkeitsarbeit, Miete, Drucker/Kopierer, Telefonie/Internet, Lizenzen, Abschlusspublikation	25.000,00 €
Gesamtausgaben			330.000,00 €

Ergänzend wird die Vergabe einer wissenschaftlichen Begleitung zur externen projektbegleitenden Evaluation empfohlen. Diese sollte sowohl die Entwicklung einer Indikatorik in Abstimmung mit dem Projektnehmer als auch eine Panelbefragung (jährlich) mit den beteiligten Akteur*innen beinhalten. Ergänzend sollte die fach-

wissenschaftliche Entwicklung verfolgt werden. Begleitend zum Projekt sollte die Aufgabe der externen Projektevaluation die Beteiligung am fachwissenschaftlichen Diskurs und die Erstellung einer umfassend einordnenden Abschlusspublikation sein.

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



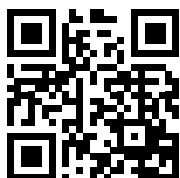
Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: Januar 2024

Gestaltung: www.zweiband.de


* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter www.d115.de.




www.bmfsfj.de

 facebook.com/bmfsfj

 x.com/bmfsfj

 linkedin.com/company/bmfsfj

 youtube.com/@familienministerium

 instagram.com/bmfsfj