

Studium und Berufstätigkeit von Männern in SAGE-Bereichen – Diversität in der Migrationsgesellschaft

Prof. Dr. Michael Tunç (KHSB Berlin)

Protokoll

- a) Einstiegsimpuls (relevante Fragen, Kritik an Problemfokus, intersektionale Sicht, Vorschläge für die Zukunft)
- b) Diskussion (Kleingruppenarbeit, ca. 20 Minuten)

Einstiegsimpuls

In SAGE-Berufen sind Männer mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert. Inwiefern sind stereotype Bilder mitverantwortlich für das Nachwuchsproblem?

Eingangs ist festzustellen, dass es einen Mangel an (Forschungs-)Daten gibt. Als rechnerische Denkgröße arbeitet Prof. Dr. Tunç mit ca. 4-5 % Männern mit Migrationshintergrund in SAGE-Berufen. Eine Längsschnittstudie zu verschiedenen Typen von Männlichkeiten in Deutschland aus dem Jahr 2009 ermittelte vier Typen, davon zwei Mischtypen, die traditionell und modern zugleich sind („progressiver Typ“ bzw. „suchender Typ“). Damit betont Prof. Dr. Tunç, dass es empirisch auch bei Männern mit Migrationshintergrund ein Potenzial für Interessierte an SAGE-Berufen gibt.

Demgegenüber besteht die Gefahr, dass in öffentlichen wie medialen Diskursen über migrantische Männer der Blick auf Schwierigkeiten und Probleme („Problemfokus“) gerichtet ist und weniger auf Ressourcen und Potenziale. Die (migrationsensible) Jungenforschung zeigt aber auch diverse Leitbilder von Männlichkeit mit dem Fazit, dass es wohl Potenzial gibt für ein Interesse junger migrantischer/BIPoC-Männer an SAGE-Berufen. Allerdings steht die gesellschaftliche Zuschreibung entgegen, dass es jungen migrantischen Männern nicht zugetraut wird (Stichwort: fürsorgliche Männlichkeiten) fürsorglich zu sein oder in fürsorgenden Berufen zu arbeiten.

Mithilfe des intersektionalen Ansatz lässt sich feststellen, dass auch in der Praxis der SAGE-Berufe Geschlecht, Ethnizität/rassistische Zuschreibung und Klasse nicht einzeln für sich betrachtet werden, sondern nur in ihrer Verwobenheit miteinander wirklich angemessene Erklärungen liefern.

Das bedeutet für uns alle: wir müssen uns über unsere Bilder und unbewusste Denkmuster klar werden, die wir von Männern mit Migrationshintergrund haben. Essenziell ist insofern auch, Männer mit Migrationshintergrund zu empowern, sich von hegemonialen und traditionellen Männlichkeiten zu lösen.

Diskussion

In Kleingruppen diskutierten die Workshop-Teilnehmenden folgende Fragen:

1. Welche Hindernisse sehen Sie dafür, dass es in SAGE-Berufen noch zu wenig gelingt, das Potenzial junger Männer mit Migrationshintergrund/BIPoC zu sehen und sie für SAGE-Berufe zu gewinnen?
 - Es gibt zu wenig Forschung in dem Bereich, notwendig ist es, Daten zusammen zu bringen um Zuschreibungen aufzuheben
 - Hindernisse werden in der Heterogenität der Gruppe der Männer mit Migrationshintergrund gesehen. Darüber hinaus waren sich die Diskutanten einig, die

Hürden aus der Seite des Einzelnen sowie die Hürden auf der Seite der Institution näher zu untersuchen.

- Strukturelle Nachteile durch Migrationshintergrund – Bildungsnachteile durch Migrationshintergrund – Arbeitsmarktnachteile durch Migration
2. Was könnten Fachkräfte/Organisationen tun, um diese Männer für SAGE-Berufe zu gewinnen und migrationssensibel/rassismuskritisch mit ihnen zu arbeiten?
- Kompetenzen stärken: die Zielgruppe versteckt ihre Potenziale aufgrund von vorherrschenden Zuschreibungen und Stereotypen. Ressourcenorientierter Zugang wichtig: Welche Kompetenzen bringen Sie mit aus Ihrer Biografie?
 - Die Teilnehmenden waren sich einig, dass der Berufsorientierungsprozess nachhaltig sein muss und nicht punktuell (kurzzeitpädagogische Ansätze in länger arbeitende Konzepte überführen). Aus Sachsen-Anhalt wird das Beispiel eines längerfristigen Berufsorientierungsprozess genannt, der von der 7. bis zur 9. Klasse verläuft und bei dem externe Träger über längere Zeit in die Schulen gehen.
 - Man könnte migrantische Botschafter*innen oder Pat*innen an Schulen gehen lassen, die in einem SAGE-Beruf arbeiten (peer to peer Ansatz)
 - Bei der Ansprache und im Kontakt Vorteile einer Biografie mit Migrationshintergrund in den Vordergrund stellen: Sprachkompetenzen (sprechen mehrerer Sprachen), interkulturelle Kompetenzen u.a.
 - Darüber hinaus sollten Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten in SAGE-Berufen aufgezeigt werden. Überdies gelte es, den Begriff „SAGE“, der derzeit auch im Vergleich zum Terminus „MINT“ relativ unbekannt sei, zu stärken bzw. zu vermarkten. Je mehr Männer in einem Berufsfeld arbeiten, desto stärker steigen die Gehälter und das Ansehen der Berufe.
 - Darüber hinaus sehen es die Workshop-Teilnehmenden als sinnvoll an, die Eltern von jungen migrantischen Männern zu erreichen, sei es über Informationen in Landessprache oder auch über die Generalkonsulate der Herkunftsländer.
 - Weitere Möglichkeiten stellen Schülerfirmen dar oder der Weg in die SAGE-Berufe via Ehrenamt (früher: Zivildienst, heute FSJ/BFD).
 - Weitere Ideen beinhalteten einen Fokus auf Strukturen und Netzwerke in Schulen, auch im Blick auf den Übergang Schule-Beruf sowie das Nutzen von Influencern insbesondere auf TikTok, wobei hier die schwierige (nachhaltige) Finanzierung seitens öffentlicher Institutionen betont wurde – neben der Tatsache, dass Quereinsteiger eher nicht über Social Media erreicht werden.
3. Können Sie dafür Beispiele guter Praxis nennen?
- Im Projekt „Männer in KITAS“ wurde nach Motiven für die Berufswahl gefragt: diese Motive sollten unbedingt gestärkt werden.

tl;dr: Prof. Dr. Tunçs Workshop ging der Frage nach, inwiefern stereotype (Rollen-)Bilder mitverantwortlich für die geringe Anzahl an migrantischen Männern in SAGE-Berufen sind und welche Möglichkeiten es gibt, junge Männer mit Migrationshintergrund/BIPoC für SAGE-Berufe zu gewinnen. Dabei wurden zahlreiche Ideen und Gute-Praxis-Beispiele diskutiert, angefangen über Elternansprache, das Aufzeigen von Karrierewegen, den Einsatz von Role-Models, den Weg über das Ehrenamt und vieles weitere mehr.