

# MIGRATIONSHINTERGRUND IN FÜHRUNGSPPOSITION

SCHEKEBA JENTSCH

## KONTAKTE REDUZIEREN VORURTEILE

Gordon W. Allport präsentierte im Jahr 1954 „eine der wichtigsten sozialpsychologischen Annahmen“ des 20. Jahrhunderts. Nach seiner Intergruppen-Kontakthypothese kann der Kontakt zwischen Mitgliedern verschiedener Gruppen bewirken, dass die Vorurteile zwischen Gruppen reduziert werden, wenn die Kontaktsituationen vier Kernelemente aufweisen, nämlich die Kooperation zwischen den Kontakten, einen gleichen Status der Personen, gemeinsame Ziele und die Unterstützung durch gesellschaftliche bzw. institutionelle Instanzen. Dieser Ansatz findet heute in der Politikgestaltung weltweit Verwendung. Schüleraustausche und gruppenübergreifende Mentorenprogramme sind weitere Beispiele hierfür.

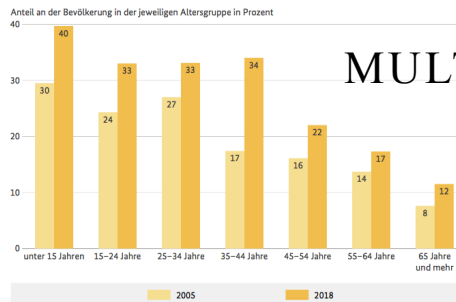
Jim A. C. Everett 2013

Diversität bedeutet auch  
Talente mit  
Einwanderungsgeschichte in  
Führungspositionen!

„Die Entwicklung zur  
Multiethnizität ist ein Aspekt der  
gesellschaftlichen  
Modernisierung“ – Deutschland  
hat eine moderne Gesellschaft!

Rainer Geißler 2006

BEVÖLKERUNG MIT MIGRATIONSHINTERGRUND  
NACH ALTERSGRUPPEN 2005 UND 2018



## TREND ZU MULTIETHNIZITÄT

Im Jahr 2018 hatten 20,8 Millionen der insgesamt 81,6 Millionen Einwohner in Deutschland einen Migrationshintergrund (Zugewanderte und ihre Nachkommen) – das entspricht einem Anteil von 25,5 Prozent an der Gesamtbevölkerung.

Statistisches Bundesamt

## STRATEGIEN FÜR MEHR INTEGRATION

Die Verringerung von Vorurteilen ist bei der Förderung einer toleranteren und integrativeren Gesellschaft von großer Bedeutung. In meiner Arbeit werde ich auf die Rolle von Kontakt bei der Reduzierung von Vorurteilen und damit verbundenen Einstellungsveränderungen eingehen. Dabei erweitere ich die Hypothese von Allport um den Fall, dass die Personen beim Kontakt (noch) nicht den gleichen Status haben. Untersucht wird, ob sich durch den Kontakt mit talentierten Menschen mit Einwanderungsgeschichte das Bild von potentiellen Führungskräften bei EntscheiderInnen ändert. Das Stipendienprogramm Schotstek dient hierbei als Untersuchungsfeld. Schotstek hat es sich zur Aufgabe gemacht, talentierte Studierende mit Einwanderungsgeschichte mit dem Karriereziel „Führungsposition“ auf ihrem Weg zu unterstützen.

## FAZIT / AUSBLICK

„Mehr als ein Drittel der jungen Menschen in Deutschland haben eine Einwanderungsgeschichte. Das spiegelt sich im öffentlichen Leben aber nicht wieder: Im Parlament nicht, in den Unternehmen nicht, in den Medien nicht“ – Das muss sich ändern!  
Süddeutsche Zeitung, 1. August 2018.

Meine Arbeit soll dazu beitragen, dass die Einstellung von EntscheiderInnen in Deutschland in Bezug auf die Rekrutierung von Führungskräften mit Einwanderungsgeschichte diverser wird.

Auf diese Arbeit aufbauend wird eine Initiative für Kinder aus Einwanderer- und bildungsfernen Familien starten. Dabei findet die Unterstützung der SchülerInnen über eine StayIN-APP durch Senioren als Bildungsressource statt. Für dieses Vorhaben brauchen wir übrigens noch weitere kluge Köpfe. Bei Interesse meldet Euch bei mir bitte per Mail.