



Ramona Lange im Interview

## „Firmen müssen lernen, Diversität als Stärke zu sehen“

Ramona Lange berichtet im Interview, warum mehr Mütter in unserer Gesellschaft gründen sollten, wieso die Migrationshintergrund ein wirtschaftlicher Vorteil ist und was sie sich von wirklich weltoffenen Kommunen erhofft.

### Julia Kaesemann: Frau Lange, was ist das Thema Ihrer Non-Profit-Organisation jumpp e.V.?

**Ramona Lange:** jumpp ist seit 1984 unterwegs im Bereich der eigenständigen ökonomischen Existenzsicherung für Frauen, insbesondere auch mit Migrationsgeschichte. Mit unseren verschiedenen Projekten versuchen wir, Frauen zu empowern und damit Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. Klar ist aber auch: Wenn wir mit Frauen arbeiten, arbeiten wir indirekt auch mit Männern.

### Wieso das?

**Ramona Lange:** Wenn Frauen zum Einkommen beitragen, dann verändert das oft ihren Status in der Familie und insgesamt ihre gesellschaftliche Stellung. Gerade bei dieser Zielgruppe sind aber die Umfeldfaktoren ganz entscheidend für den Erfolg. Wir beobachten immer wieder, dass es im sozialen Gefüge dieser Frauen Befürworter\*innen gibt, aber auch Menschen, denen das Ausbrechen von Frauen aus den traditionellen Rollen Angst macht. Denn die gravierende Entwicklung zwischen den Frauen bei Projektstart und Projektende sehen nicht nur wir, sondern besonders auch ihre Familien.

Die Frauen werden selbstbewusster und über den Familienverbund hinaus zum Rollenmodell. „Meine Mama macht sich selbstständig. Sie ist jetzt ihre eigene Chefin!“ – Das sehen die Kinder und entwickeln Anteilnahme. Wenn auch die Männer diese Veränderung anerkennen können, dann ist das ein toller Schritt. Ich betreue beispielsweise aktuell ein Paar, wo Mann und Frau – beide mit unterschiedlichem Migrationshintergrund – auf beeindruckende Weise während ihrer Gründungsphase zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen. Ihre kleine Tochter ist jetzt sieben und erlebt so gleichberechtigte Teilhabe und Partizipation von Anfang an.

### Wie genau funktioniert das Empowerment dieser Frauen?

**Ramona Lange:** Viele Frauen, die zu uns kommen, begreifen ihren Migrationshintergrund als Nachteil. Sie haben Diskriminierung erlebt oder fürchten zumindest, nicht die gleichen Chancen zu bekommen. Während unseres Mentoringprojekts „MIGRANTINNEN gründen“, das vom BMFSFJ gefördert wird, versuchen wir, diese selektive Negativwahrnehmung zu verändern. Denn tatsächlich kann ein Migrationshintergrund eine große Stärke sein, die man in vielfacher Hinsicht nutzbar machen kann.

Gefördert durch:



| BertelsmannStiftung



PHINEO  
damit Engagement wirkt

Da wir uns primär der Arbeitsmarktintegration verschrieben haben, beschränke ich mich auf die ökonomischen Vorteile. Die Frauen haben zum Beispiel oft gute Kontakte in ihre Heimatländer. Sie bringen Expertise über die dortigen Gegebenheiten mit, sprechen verschiedene Sprachen und kennen kulturelle Besonderheiten. Diese Vorteile können sie entweder im Angestelltenverhältnis zugunsten des Arbeitgebers einbringen oder im Falle einer Selbstständigkeit für die eigene Geschäftsidee nutzen.

Ich betreue gerade in einem Projekt eine Frau, die in vier unterschiedlichen Kulturkreisen gelebt hat. Das Wissen, das sie mitbringt, ist ein unglaublicher Asset für ein Unternehmen! Solche Menschen bedienen sich aus einem reichhaltigen Schatz an Erfahrungen. Sie haben einen weiten Blick und bewegen sich außerhalb von nur einer Box. Sie bereichern diverse Teams um neue Blickwinkel, Kreativität und ganz viel Innovationskraft.

***„Es gibt Gründe, warum Personaler\*innen den roten Teppich für Expats und Menschen ausrollen, die sich in unterschiedlichen Kulturen bewegt haben. Warum wird diese Stärke nicht noch deutlicher gesehen und insgesamt zugewanderten Menschen zugestanden?“***

### **Nutzen Arbeitgeber\*innen denn diese Chancen, die sich durch Mitarbeitende mit Migrationshintergrund bieten, schon richtig?**

**Ramona Lange:** Ich war bis vor 15 Jahren selbst in der Wirtschaft tätig, als Diversität noch kein Thema war. Das hat sich zum Glück seitdem etwas geändert. Aber selbst jetzt sind wir noch in einem Stadium, in dem die wenigsten den Mehrwert schon wirklich begriffen haben. Und wenn, dann passiert das leider weniger aus Überzeugung als primär über den Druck des Arbeitskräftemangels, den viele Unternehmen mittlerweile verspüren. Sicherlich haben z.B. die Charta der Vielfalt und ähnliche Initiativen schon einiges bewirkt. Viele Unternehmer\*innen sehen zum Glück nicht nur den Mehrwert, sondern handeln auch entsprechend jenseits von Alibimaßnahmen und Prospektpolitik.

### **Wie wird Ihrer Meinung nach Zuwanderung aktuell wahrgenommen?**

**Ramona Lange:** Auf Zuwanderung bzw. Integration schauen wir oft defizitär. Das ist für mich ein Gradmesser der Reife – oder in diesem Fall besser gesagt auch Unreife – einer Gesellschaft. Wir müssen uns weiterentwickeln und das funktioniert nur mit einer Haltungsänderung. Gleichzeitig müssen wir positive Beispiele zeigen und Räume eröffnen. Die Frauen in unseren Projekten kommen aus ganz verschiedenen Ländern. Ohne uns würden sie sich untereinander und auch Deutschen vielleicht kaum näher begegnen.

Die wenigsten Netzwerke sind gemischt und deshalb lebt man kulturell aneinander vorbei. Dabei ist Begegnung so wichtig! Sie kann über Themen passieren, die die Frauen interessieren, oder über Engagement. Was dagegen wenig hilft, ist die Ansage von oben: „Ach, wir müssen jetzt mal wieder

etwas für diese Migrantinnen tun!“ Denn sobald das passiert und mit wenig ansprechenden Angeboten flankiert wird, werden die Frauen gelabelt – ohne dass sie sich selbst in diesen Labels wiederfinden.

Förderpolitisch sehe ich solche Herangehensweisen leider häufig. Stattdessen sollte man zumindest seine Haltung und seine Sprache überprüfen und die Frauen anders ansprechen und damit abholen.

### **Wie kann eine solche gelungene Ansprache bzw. ein entsprechender Raum aussehen?**

**Ramona Lange:** Ich habe neulich über das IQ-Netzwerk an einem sogenannten Diversitylunch teilgenommen. Das war ein sehr gutes Beispiel, wie die Ansprache gelingen kann. Ich habe dort Leute getroffen, die mir sonst nie begegnet wären. Dieses Format war ein schöner ungezwungener Aufhänger, um sich auszutauschen. Er fühlte sich nicht an wie die Anweisung: „Hört mal, wir machen jetzt Integrationspolitik!“ Solche natürlichen und authentischen Begegnungsräume können geschaffen werden – auch am Arbeitsplatz. In ihnen erfährt man ganz neue Dinge und mitunter wertvolles Insiderwissen, da ein offener und toleranter Austausch zwischen Menschen entsteht.

### **Tragen Kommunen Ihrer Einschätzung nach aktuell zu diesen Räumen bei?**

**Ramona Lange:** Das tun sie sicherlich. Aber ich sehe zwei Probleme im Handeln der Kommunen.

*„Die Kommunen machen ihre Integrationspolitik nicht im luftleeren Raum. Sie orientieren sich trotz föderaler Struktur natürlich an übergeordneten Visionen und brauchen politisch ein gewisses Framing. Oft habe ich aber das Gefühl, dass es in unserem Land daran mangelt.“*

Beispielsweise fällt mir angesichts des bereits erwähnten Projekts „MIGRANTINNEN gründen“, das stark mit dem Thema Female Entrepreneurship zusammenhängt, auf: Wir haben keine Strategie. Wo wollen wir hin und wie wollen wir dort hinkommen? Ohne gute Antworten darauf kann Change-Management nicht gelingen. Und erst recht nicht, wenn sich die Komplexität durch die enge Verzahnung mit benachbarten relevanten Themen noch erhöht.

Allein mit Blick auf unser Projekt, das Migrantinnen beim Arbeitsmarktzugang unterstützt, müssten Entscheidungsträger\*innen unter Berücksichtigung von Arbeitsmarkt-, Gleichstellungs-, Integrations- und Wirtschaftspolitik einen integrativen Masterplan entwickeln. Das erfordert aber, den Blick über Ressortgrenzen hinaus zu weiten und gemeinsam entscheiden: Da wollen wir als Bundesrepublik und Gesellschaft hin!

### **Was ist das zweite Problem, das Sie angesprochen haben?**

**Ramona Lange:** Selbst wenn Entscheidungsträger\*innen auf Bundes- und Kommunalebene wissen, wo sie mit ihrer Integrationspolitik hinwollen: Verstehen das die Leute vor Ort? Diese Transferleistung findet in meinen Augen bisher noch nicht ausreichend statt. Es reicht nämlich nicht, eine weitere Arbeitsgruppe ins Leben zu rufen. Oder ein Heftchen mit ein paar Beispielen zu produzieren.

Stattdessen muss man sich die Frage stellen: Wie kann ich die Informationen bürgernah aufbereiten? Ich glaube, was – hoffentlich nach Corona wieder – deutlich besser funktioniert, sind Begegnungen. Festivals und Veranstaltungen, bei denen wir die Vorzüge einer diversen Gesellschaft auch zeigen können.

*„Einblick in das Leben an der Basis und das gelingende Miteinander überzeugt Menschen mehr als Klischees zu bedienen. Und für diese Räume kann eine Kommune natürlich sorgen!“*

### **Kommunen haben also in Ihren Augen noch nicht die richtigen Hebel gefunden, um den Mehrwert von Diversität herauszustellen. Schlummert da noch viel Innovationspotential?**

**Ramona Lange:** Veränderung braucht Treiber. Aber die Kommunen sehe ich nicht unbedingt in dieser Rolle. Ich glaube, dass die Zivilgesellschaft hier eher einen ganz großen Anteil hat. Wir sind gewissermaßen die Underdogs, die kollaborativ miteinander arbeiten. Außerdem bewerten wir Dinge sehr anders als beispielsweise Politik und Wirtschaft. Für uns spielen weniger messbare Kennzahlen und Skalierbarkeit eine Rolle, sondern eher der gesamtgesellschaftliche Mehrwert.

Ich hatte eine südkoreanische Teilnehmerin in einem Projekt mit einer hervorragenden Gründungsidee. Sie wollte eine Begegnungsstätte für Expats aufbauen, in der Integration und Willkommenskultur gelebt wird. Da sie selbst ein kleines Kind hat, wollte sie diese Begegnung über mehrsprachige Angebote für Kinder machen. Beim gemeinsamen Spielen, Tanzen und Kochen funktioniert nämlich Integrationspolitik! Sie hatte sich für einen Gründerpreis beworben. Und ganz ehrlich: Ich glaube, keiner dort hat überhaupt so richtig die Idee verstanden. Der Mehrwert blieb unerkannt, weil die Juror\*innen mehr auf Umsatz als auf den gesellschaftlichen Impact fokussiert waren.

Für die Gründerin und für unsere Gesellschaft würde ich mir deshalb wünschen, dass wir endlich unsere Bewertungsgrundlagen hinterfragen. Es ist höchste Zeit dafür.

Über die Autor\*innen:

#### **RAMONA LANGE**

Ramona Lange ist Beraterin, Projektleiterin, Coachin und Autorin. Seit 2007 entwirft und realisiert sie Projekte bei jumpp – Frauenbetriebe e.V. (Frankfurt / Main) und berät zum Thema Selbstständigkeit in allen Phasen

von der Orientierung bis zum Wachstum. Als hessische Regionalverantwortliche der bundesweiten Gründerinnenagentur (bga) engagiert sie sich im Auftrag des Vereins.

## JULIA KAESEMANN

Julia Kaesemann arbeitet seit 2018 für die PHINEO gAG. Sie betreut u.a. die Kommunikation im Projekt Weltoffene Kommune. In ihren Projekten beschäftigt sie sich mit der Frage, wie gelungene Kooperationen zwischen den Sektoren aussehen können. Inhaltlich liegt ihr Fokus bei den Themen Migration und gesellschaftlicher Zusammenhalt.

*Dieser Artikel ist im Original auf der digitalen **Wissensplattform für weltoffene Kommunen**: <https://www.weltoffene-kommune.de> erschienen. Das Projekt Weltoffene Kommune hat zum Ziel, Kommunalverwaltungen auf ihrem individuellen Weg zur Weltoffenheit durch Online- und Offlineangebote zu unterstützen. Umgesetzt wird es von der PHINEO gAG und der Bertelsmann Stiftung von 2019 bis 2021 durch die Förderung der Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration.*