

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Begriffserläuterungen und theoretischer Rahmen</b>	<b>7</b>
2.1	Rassismus	7
2.2	White Fragility	10
2.3	Von der Antidiskriminierung zum Diversity Management	13
2.4	Diversity Management in Deutschland	17
2.5	Rolle, Herausforderungen und Auftrag von Diversity Manager*innen	20
2.6	Racial Stress	22
<b>3</b>	<b>Forschungsdesign</b>	<b>25</b>
3.1	Grundsätze der qualitativen Forschung und Gütekriterien	26
3.2	Ethisch-reflexive Perspektiven in der Sozialen Arbeit und der Rassismusforschung	27
3.3	Erhebungsmethode und Interviewleitfaden	31
3.4	Feldzugang und Sampling	32
3.5	Durchführung und Transkription der Interviews	35
3.6	Auswertungsmethode und Kategorienbildung	36
<b>4</b>	<b>Darstellung der Ergebnisse</b>	<b>39</b>
4.1	Weißer Befindlichkeiten im Zentrum von Diversity Management	39
4.2	Diversity-Dimensionen – Akzeptanz und Umsetzung	46
	Gender als Hauptgegenstand von Diversity	47
	Klasse und Religion – Die Stiefkinder der deutschen Diversity-Landschaft	49
	Intersektionalität? Nein, danke!	50

4.3	Beweggründe <i>weißer</i> Organisationen für Diversität und Inklusion: „Es kommt nicht von Herzen“ . . . . .	53
	Eine kapitalistische Verwertung von Minderheiten . . . . .	55
	Öffentlicher Druck als Motivator für Diversity Bemühungen . . . . .	57
4.4	Die Wirkmacht mangelnder Expertise von Vorgesetzten auf BI_PoC-Diversity Manager*innen . . . . .	58
	Karen rules! Diversity Management à la Alice Schwarzer . . . . .	59
	Statt Fürsorge, Reproduktion von Diskriminierung und Angriffe durch Vorgesetzte . . . . .	64
4.5	Racial Stress bei BI_PoC-Diversity Manager*innen – Ursachen, Umgang und Bewältigungsstrategien . . . . .	67
	Assimilation als Schutz und Erfolgsgarant . . . . .	68
	Erhöhte Gefahr für BI_PoC-Diversity Manager*innen psychisch zu erkranken . . . . .	72
	Angst vor Konsequenzen – Zwischen Prinzipientreue und Selbstschutz . . . . .	77
4.6	BI_PoC-Diversity Manager*innen: Motivation und Verständnis von Diversity Management . . . . .	82
	Es geht um die Erfüllung von Rechten . . . . .	85
	Aktivismus, die Mutter des Diversity Managements . . . . .	87
4.7	Diversity Management in <i>weißen</i> Organisationen: Kritik und Handlungsempfehlungen . . . . .	90
	Aktuelle Missstände in der deutschen Diversity Landschaft . . . . .	90
	Ressourcen, die Organisationen bereitstellen müssen . . . . .	98
4.8	Mögliche Maßnahmen zum Selbstschutz für BI_PoC-Diversity Manager*innen . . . . .	101
	„In der Community finde ich die Heilung“ . . . . .	102
	Argumentations- und Handlungsstrategien entlang eines eurozentrischen Bewertungssystems . . . . .	104
	Wut und eine realistische Erwartungshaltung . . . . .	106
4.9	What makes a good Diversity Manager? . . . . .	113
	Empathie, Perspektivenvielfalt und Glaubwürdigkeit durch negative Betroffenheit . . . . .	114
	Negative Betroffenheit – (K)ein Qualitätsmerkmal! . . . . .	120

---

<b>5</b>	<b>Diskussion</b>	125
5.1	<i>Weiß</i> e Fragilität als einer der größten Belastungsfaktoren für BI_PoC-Diversity Manager*innen	125
5.2	Ohne Intersektionalität ist ein gesellschafts-und herrschaftskritischer Ansatz nicht möglich	128
5.3	<i>Weiß</i> e nichtqualifizierte Vorgesetzte steigern das Gesundheitsrisiko für BI_PoC-Diversity Manager*innen	131
5.4	Die eigene Biografie als Einflussfaktor für das Diversity-Verständnis	136
5.5	Diversity Management ohne ausreichende Ressourcen gleicht einer Strafe	138
<b>6</b>	<b>Fazit</b>	141
6.1	Belastung, Bewältigung und mögliche Ansätze	141
6.2	Diversity-Management als Unterdrückungsmittel in <i>weißen</i> Organisationen – „It’s the snooze button, not the wake up call“	144
	<b>Literatur</b>	149