
Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Begriffserläuterungen und theoretischer Rahmen	7
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
3 Forschungsdesign	25
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
4 Darstellung der Ergebnisse	39
4.1 Weiße 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

5 Diskussion	125
5.1 <i>Weisse</i> 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>Weisse</i> nichtqualifizierte Vorgesetzteigern 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
6 Fazit	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
Literatur	149