

Asmahan Gamgami

BI_PoC Diversity
Manager*innen in *weißen*
Organisationen: Eine
Gratwanderung zwischen
Racial Stress & White Fragility

Perspektiven und
Handlungsempfehlungen



Springer VS

BI_PoC Diversity Manager*innen
in *weißen* Organisationen: Eine
Gratwanderung zwischen Racial Stress &
White Fragility

Asmahan Gamgami

BI_PoC Diversity
Manager*innen
in *weißen*
Organisationen: Eine
Gratwanderung
zwischen Racial Stress &
White Fragility

Perspektiven und
Handlungsempfehlungen

 Springer VS

Asmahan Gamgami
Düsseldorf, Deutschland

ISBN 978-3-658-44223-1 ISBN 978-3-658-44224-8 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-44224-8>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2024

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geographische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Cori Antonia Mackrodt
Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.
Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Das Papier dieses Produkts ist recycelbar.

Vorwort

Als ich Asmahan Gamgami zum ersten Mal sprach, wurde mir sofort bewusst: Die Frau weiß, wovon sie spricht. Smartness, Deepness und analytische Fähigkeiten prägen sie. Und genau solche Menschen sind prädestiniert dafür, ebenso smarte, deep-gehaltvolle und analytisch starke Werke zu schreiben. Ein solches liegt Ihnen nun vor. Der Titel des Buches – BI_POC-DIVERSITY MANAGER*INNEN IN *WEIßEN* ORGANISATIONEN – EINE GRATWANDERUNG ZWISCHEN RACIAL STRESS & WHITE FRAGILITY – ist gleichzeitig eine Prophezeiung der Zukunft und eine Abrechnung mit der Vergangenheit. Ich werde einige Schlaglichter aufzeigen. Die Darstellung genügt weder dem Anspruch der Vollständigkeit, noch wird sie auch nur ansatzweise der gelieferten Komplexität der Arbeit Gamgamis gerecht. Was ich möchte, ist eines: Dass Sie Appetit auf dieses Buch bekommen.

Schon bei der Durchsicht der Gliederung fällt auf: Die Frau will es wissen. In allen Facetten und mit der Präzision und Gewissheit, mit der es eigentlich nur selbst von Diskriminierung betroffene DEIB-Expertinnen wissen wollen. Gamgami steigt mit Begriffserläuterungen und der Darstellung wichtiger Zusammenhänge ein, um uns alle ein wenig sattelfest zu machen und vor Augen zu führen, worum es eigentlich geht: BI_PoC Diversity Manager*innen. Dann wird es für die Einen unangenehm, für die Anderen erfüllend, weil bestätigend: Gamgami stellt die Ergebnisse ihrer Befragung von BI_PoC-Diversity Managerinnen in *weißen* Organisationen dar. Weiße Befindlichkeiten stehen im Zentrum des (deutschen) Diversity-Managements, die (*weiße*) Gender-Lastigkeit des hiesigen Diversity-Managements, die fast systematische Unsichtbarkeit der Diversity-Dimensionen Klasse und Religion, die Gamgami passenderweise als „Stiefkinder der deutschen Diversity-Landschaft“ beschreibt. Der Mehrwert, aber

auch das Dilemma, das mit intrinsisch-aktivistischem Verständnis von Diversity-Managerinnen einhergeht – all das analysiert Gamgami im Herzstück ihrer Arbeit. Das allein wäre schon ein unglaublicher Gewinn für den hiesigen Mangel an guter Literatur und Analyse des deutschen Diversity-Managements. Es wäre jedoch auch zu kurz gedacht. Ohne die Darstellung der Wirkmacht und den (Un-)Wirk(samkeits)Mechanismen von BI_PoC Diversity-Managerinnen wäre dieses Buch nur halb so genial. Gamgami jedoch arbeitet holistisch. In diesem Sinne stellt sie die sogenannten „Karen-Rules!... à la Alice Schwarzer“ dar, zeigt die fatalen Neben- oder besser Hauptwirkungen dieser Regeln auf Psyche, Gesundheit und beschränkte Wirkmacht sowie die teilweise existenziellen Konsequenzen für BI_PoC Managerinnen, wenn sie intrinsisch, aktivistisch und menschenrechtsorientiert ihrem DEIB „Auftrag“ auch als AUFTRAG verstehen und nachgehen wollen.

Doch Gamgami rechnet nicht ab und geht dann wieder. Im letzten Abschnitt gibt sie Lichtblicke in Bezug auf Fragen, wie gutes Diversity Management gelingen kann, was gute Diversity-Manager*innen ausmacht und noch vieles mehr. Ich höre an dieser Stelle auf. Sie müssen es selbst lesen!

Nur noch ein letztes Wort. Oder mehrere: Asmahan Gamgami betreibt mit diesem Buch Pionierarbeit in der deutschen DEI(B)-Landschaft. Klug und holistisch analysiert sie den Status quo im deutschen Diversity Management, zeigt Funktionsweisen, Dynamiken und Prämissen auf, aus denen heraus das hiesige Diversity Management gedacht und implementiert wird. Für BI_PoC DEI(B)-Managerinnen ist es die sehnlichst erwartete und fast wie Balsam wirkende analytische Zusammenfassung ihrer Tätigkeit in der deutschen, *weißen* Diversity Bubble. Für nicht-BI_PoC DEI(B)-Manager*innen wird es entweder das Eine oder das Andere sein: Ein detailliertes Handbuch über (un)gutes Diversity Management (und das Potenzial, unglaublich an sich zu arbeiten) oder aber ein Angriff auf ihre weiße Befindlichkeit. So oder so: Wer Nutzen aus dieser hervorragenden Arbeit ziehen will, wird es tun. Ich durfte es lesen und kann nur sagen, dass es für mich sowohl als Expertin in DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) als auch als mehrfach von Diskriminierung betroffene Person fast therapeutisch und bestätigend wirkte. Haben Sie Appetit bekommen? Dann viel Spaß beim Verschlingen.

Dr. jur. Asmaa El Idrissi, Verfassungs- und Antidiskriminierungsrechtlerin, freiberufliche DEIB Beraterin, Dozentin @Hochschule Bochum und Projektleiterin @Swans Initiative

Asmahan Gamgami

Danksagung

Ich möchte meinen aufrichtigen Dank an all jene richten, die einen fundamentalen Beitrag zu dieser Forschung geleistet haben, die sich dem Wirken kolonialer Kontinuitäten in *weißen* Organisationen widmet. Eure wertvollen Einblicke haben dazu beigetragen, ein tieferes Verständnis für die komplexen Dynamiken und Auswirkungen dieses Themas zu gewinnen.

Ein besonderer Dank gilt den mutigen Expert*innen, die sich bereit erklärt haben, ihre Gedanken und Erfahrungen bezüglich der deutschen Diversity Landschaft mit mir zu teilen. Eure Offenheit hat es ermöglicht, nuancierte Perspektiven einzufangen und einen bedeutenden Schritt in Richtung kritischer Reflexion und Veränderung zu machen.

Mein aufrichtiger Dank gilt auch den fachkundigen Menschen aus meinem Netzwerk. Ihre Unterstützung hat maßgeblich dazu beigetragen, die Untersuchung rassistischer Strukturen in *weißen* Organisationen und ihre Auswirkungen auf das hiesige DEI-Verständnis sowie auf ihre Akteur*innen in all ihren Facetten zu erfassen. Ich danke Elli Mariyama Manneh für ihre professionelle und hingebungsvolle Unterstützung bei der theoretischen Einbettung dieser Arbeit.

Ein weiterer Dank gebührt meinen Freund*innen und meiner Familie, die mich während der intensiven Forschungsphasen unterstützt haben. Eure Geduld und Ermutigung haben mir die notwendige Kraft gegeben, mich den Herausforderungen dieses Forschungsprojekts zu stellen.

Die kollektive Bemühung, dieses Buch Wirklichkeit werden zu lassen, ist ein bedeutendes Zeugnis für das Engagement im Sinne einer Dekolonialisierung von Strukturen und Systemen. Ich schätze die vielfältigen Beiträge jeder einzelnen Person und die gemeinsame Vision, Veränderungen in Organisationen herbeizuführen.

Abschließend möchte ich mich bei meiner Mutter Yamina Yakbah bedanken. Ihr Intellekt, ihre Weisheit und ihre Liebe haben mich maßgeblich geprägt. Meiner Tochter Amina Elisabeth Gamgami gebührt besonderer Dank. Sie begleitete und unterstützte mich während des gesamten Prozesses. Sie las mir mit großer Begeisterung stundenlang Interviewpassagen vor und zeigte mir durch ihre interessierten Fragen, dass diese Forschung auch für ein 11-jähriges Mädchen of Color relevant und heilsam sein kann.

„Not everything that is faced can be changed, but nothing can be changed until it is faced.“ (James Baldwin)

Mit tiefem Dank,
Asmahan Gamgami

Stimmen zum Buch

*„Asmahan Gamgami hat durch ihre Forschung wichtige Phänomene, machtvolle Konflikte und Widersprüchlichkeiten explizit benannt, die oftmals unsichtbar bleiben oder vom institutionellen Raum/Diskurs, der sich im Rahmen des Diversity-Managements in einen Veränderungsprozess begeben hat (auch wenn es nicht von Herzen kommt...:-)) nicht zugelassen bzw. erlaubt werden. Asmahan hat in ihrer wissenschaftlichen Publikation an vielen Stellen dieses Buches gezeigt, dass die Performance von Diversity & Inclusion stark von Stress und Einsamkeit begleitet sind für die jeweiligem Performer*innen in den zu verändernden Räumen. Es sind sehr komplexe Prozesse, die oftmals naiv ausgelöst werden ohne den professionellen und emphatischen Blick für die Bedürfnisse und Bedarfe der Akteur*innen. Diese sehr komplexen Prozesse bringen die tatsächliche Motivation, Haltung zum Thema, implizite und explizite Wertekonventionen und Ressourcenbereitschaft der zu verändernden Institution ans Tageslicht. Dies alles kommt auf den Prüfstand, denn es geht im Diversity Management auch um die machtkritische Aushandlung von Sichtbarkeiten und Räumen und dass die Machtvollen Macht abgeben und das tut weh im wahrsten Sinne des Wortes. Diesen institutionellen „Gefühlszustand“ hat meiner Ansicht nach dieses Buch sehr eindrucksvoll dargestellt.“*

- Hicham Boutouil: Berater, Dozent, Trainer, Moderator und Mediator. Diversity Consultant an der Universität Bonn. Lehrbeauftragter der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung und freiberuflicher Berater für diversitätssensible Organisationsentwicklung.

*„Die Arbeit von Asmahan Gamgami nimmt die Perspektive von BIPOC-Diversitymanager*innen zur Umsetzung von Diversitymanagement in weißen Unternehmen in den Fokus. Und dieser Blick verdeutlicht messerscharf: Die Hauptproblematik für die Diversitymanager*innen liegt in der Selbstverständlichkeit und*

*der Folge von weißen Dominanzen und nicht etwa, wie oft landläufig angenommen, in der Arbeit mit denen, die divers wahrgenommen werden. Varianten rassistischer Strategien, die bestehende Verhältnisse sichern sollen, werden hier analytisch in den Blick genommen. Es wird deutlich, dass es eine gesellschaftliche Gesamtaufgabe ist, Dominanzkulturen und ihre Träger*innen zu verändern!“*

- Prof. Dr. in Susanne Spindler: Professorin für Soziale Arbeit und Migration am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Hochschule Düsseldorf

„Asmahan Gamgami widmet sich in dieser Studie einem Desiderat der Rassismus- und Diversitätsforschung und stellt mit ihrer Studie wichtige Erkenntnisse für die Wissenschaft und die Arbeitswelt zur Verfügung. Die Befunde dieser Arbeit werden als Grundlagen für viele weitere notwendige Studien in diesem Forschungsfeld fungieren. Asmahan Gamgami leistet einen großen wissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Beitrag zur Erforschung und Bekämpfung von Rassismus in unserer Gesellschaft. Dafür gebührt ihr Dank.“

- Prof. Dr. Karim Fereidooni, Sektionsmitglied der Lehr- und Forschungseinheit Fachdidaktik und Politikwissenschaft an der Fakultät für Sozialwissenschaft, kooptiertes Mitglied der Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft

„DAS Buch für critical whiteness at work. Asma analysiert messerscharf Abwehrreaktionen, white fragility und die dringende Notwendigkeit tiefgreifender Veränderungen in der Diversity-Arbeit. Asma liefert konkrete Handlungsempfehlungen wie die Entwicklung inklusiver Führungsstile und einer offenen Organisationskultur, mit der jedes Unternehmen DE&I nicht nur oberflächlich sondern holistisch umsetzen kann.“

- Alex Gessner: Chief Operating Officer, ACI Consulting

*„Ein Diversity-Ansatz zielt auf den Abbau von Diskriminierung und fördert gleichberechtigte Teilhabe. Dabei fordert er zur kritischen (Selbst-)Reflexion von Arbeitsstrukturen und -praxen auf. Diversity-Akteur*innen befinden sich jedoch häufig in der paradoxen Situation, in ihren Institutionen und Organisationen selbst in Strukturen und mit Praxen zu arbeiten, die diesen Grundsätzen widersprechen. Bestehende Machtverhältnisse bleiben im Rahmen von Diversity-Arbeit oft unangestastet oder werden gar reproduziert – und es scheint, als würde die fortschreitende Professionalisierung des Feldes dies eher noch verstärken. (Selbst-) Kritische Stimmen von Diversity-Praktiker*innen – insbesondere die Stimmen der wenigen mit minorisierten Positionierungen – finden selten Eingang in den Diversity-Diskurs*

*und eine systematische Reflexion der Strukturen der Diversity-Arbeit in Deutschland fehlt bislang. Dieses Buch schafft einen Raum für die Stimmen von rassifizierten Diversity-Akteur*innen und leistet einen wichtigen Beitrag zur Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld von Diversity-Arbeit innerhalb diskriminierender Organisationen und zur Förderung von diversitygerechten – rassismuskritischen – Arbeitsstrukturen und -praxen.“*

- Gabriele Rosenstreich – Deputy Head, „Justice in a diverse society“ @ Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz und freiberufliche Diversity/Antidiskriminierungstrainerin

„Ein Lese-Muss für (angehende) Diversity-Interessierte-und Expert:innen, die sich ernsthaft damit beschäftigen möchten, wie der heutige Umgang mit dem Thema Diversity Management in der deutschen Arbeitswelt dazu beiträgt, (un)bewusst diskriminierende bzw. rassistische Verhaltensweisen und Machtstrukturen aufrechtzuerhalten. Genau diese unbequeme, leider lang außer Acht gelassene (wenn nicht schlichtweg verleugnete) Realität bringt Gamgami durch ihre Forschung ans Licht. Ein aufschlussreiches und gleichzeitig ernüchterndes Fazit, jedoch auch ein Appell an die deutsche Diversity Landschaft, sich noch mehr zu professionalisieren, damit das Thema DEI nicht weiter an Glaubwürdigkeit verliert.“

- Louis Tongbong-Thomson, Senior Manager Global Diversity, Equity & Inclusion – Demant A/S (ehemals tätig bei METRO AG, PricewaterhouseCoopers, Universal Music & Zalando)

„Asmahan Gamgamis Buch beleuchtet das weltweit kaum berücksichtigte und im deutschsprachigen Raum völlig unerschlossene Feld der Arbeitsrealität nicht-weißer Diversity Manager_innen in weißen Organisationen. In 18 tiefgehenden Interviewbeiträgen wird deutlich, welchen besonderen Belastungen nicht-weiße Diversity Manager_innen in weißen Organisationen ausgesetzt sind und was das für ihre Resilienz, Resilienzförderung und im weitesten Sinne für eine nachhaltige, komplexitätsangemessene Diversity & Inclusion Management-Politik bedeutet. Mit ihrem interdisziplinären Ansatz und den bahnbrechenden Ergebnissen ihrer Studie setzt Gamgami sowohl für den akademischen als auch den praktischen Diskurs einen neuen Meilenstein. Absolute Leseempfehlung!“

- Dr. Karim Fathi, Autor, Coach, Trainer, Dozent für Resilienz- und Konfliktmanagement

„Ein riesiger Dank an Asmahan Gamgami für dieses Buch, das lange fehlte. Ein so wertvolles Buch, das große Schief lagen im Diversity Management sichtbar macht

*und benennt. Es verdeutlicht, wie sehr Diversity Management bzw. diversitätsorientierte Organisationsentwicklung als ganzheitlicher, systemkritischer Prozess ein tägliches (Ver-)Lernen, eine kontinuierliche Reflexion der eigenen Positionierung und Perspektive(n) sowie das Hinterfragen und Neuentwickeln von Strukturen und Routinen implizieren muss – wohl wissend, dass wir als Akteur*innen aufgrund unterschiedlicher Positionierungen und Lesungen sowohl Räume als auch Diskurse sehr unterschiedlich erleben und auch unterschiedlichen Belastungen ausgesetzt sind. Dies muss Diversity Management auf allen Ebenen mitdenken. Asmahan Gamgamis Buch zeigt deutlich auf, wo wir mit Blick auf Diversity Management in weißen Organisationen stehen, und wieviel Weg noch vor uns liegt.“*

- Nele Kuhn Leiterin der Arbeitsstelle Diversität im Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung an der Universität Bremen.

*„Menschen, die in einer Organisation eine von Diskriminierung betroffene Minderheit verkörpern, stehen täglich vor der Herausforderung, als Stellvertretende für eine ganze Personengruppe zu agieren und für alles, was dieser zugeschrieben wird, verantwortlich zu sein. Hinzu kommt die Diskriminierung selbst, die sie teils verdeckt, teils offen erleben. Das alles bedeutet Stress in erheblichem Maße. Doch wie geht es denen, die zur Aufgabe haben, das zu verändern und dabei selbst Betroffene sind? Was erleben Diversity Manager*innen of Colour, während sie zusätzlich zu den beschriebenen Belastungen mit den typischen Widerständen einer Organisation in Veränderungsprozessen umgehen müssen? Die Gefahr, in einer solchen Rolle auszubrennen, ist hoch, zumal die gesellschaftlichen und strukturellen Gegebenheiten auch in der Freizeit wenig Erholung für rassifizierte Personen versprechen. In der vorliegenden, wichtigen Studie wird diese Perspektive erstmals untersucht – die Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit im DEI-Management wird schmerzhaft sichtbar. Ein erster Schritt, damit Rahmenbedingungen geschaffen werden können für echte Vielfalt.“*

- Idzumi Neumärker, MBA Systemische Organisationsentwicklung, Therapeutin (HPP) und Coach für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen

„Dieses Buch hat das Potenzial, deutsche Unternehmen und Diversity-Diskurse endlich ins 21. Jahrhundert zu befördern. Eine Pflichtlektüre für jede Firma, die durch mehrdimensionale Ansätze und konsequente Personalpolitik global wettbewerbsfähig und innovationstreibend werden möchte, statt weiterhin Budgets für wirkungslose Diversity-Maßnahmen zu verschwenden.“

- Martha Dudzinski, Sozialunternehmerin (SWANS Initiative) und DEIB-Speakerin

*„Darauf habe ich gewartet! Ein Fachbuch, das so fabelhaft mit Fakten und Emotionen jongliert, dass eigentlich nichts mehr daneben gehen kann! Asmahan Gamgami normalisiert in ihrem Buchtitel/Forschungstitel das Sprechen über institutionalisiertes Weißsein und schafft Sichtbarkeit für Expert*innenwissen of Color! Endlich findet das Sprechen über Empathielücken, Repräsentation und performatives Diversity-Management Einzug in Diversity Diskurse. Ich freue mich, diese Wissenssammlung in meine Beratungsarbeit mit einfließen zu lassen.“*

- Dihia Wegmann, zertifizierte Mediatorin, Dipl. Sozialarbeiterin, Sozialmanagerin (M.A.), Bildungsreferentin FUMA Fachstelle Gender & Diversity NRW

*„In ihrer facettenreichen Arbeit verleiht Gamgami jenen, die tagtäglich für die Anerkennung anderer kämpfen, eindrucksvoll eine Stimme: BI_PoC D&I Expert*innen. Gamgami widmet sich nicht einfach nur dem Thema Diversity, Equity and Inclusion, sondern vertieft sich in die individuellen Geschichten und Erfahrungen der Menschen dahinter, die sich tagtäglich für andere einsetzen. Gamgamis Arbeit ist nicht bloß eine wissenschaftliche Publikation, sondern vielmehr ein eindringlicher Appell und zugleich eine hymnische Ode an jene, die täglich für Gleichheit und Gerechtigkeit kämpfen. Diese Arbeit ist mehr als nur Kritik; sie ist ein Herzschlag, ein Leitfaden, ein strahlender Leuchtturm für all jene, die Diversity Management wirklich verstehen wollen. Sie ist ein berührender Ausdruck dessen, wie Menschen ihre eigene mentale und mitunter sogar physische Gesundheit aufs Spiel setzen, um Licht und Trost in das Dunkel anderer zu bringen. Schlussendlich ist Gamgamis Arbeit vor allem eins: Ein eindringlicher Weckruf und der Beweis dafür, dass wir als Gesellschaft noch einiges vor uns haben. Es wird immer Menschen geben, die sich tagtäglich für Gerechtigkeit einsetzen – und zu diesen Menschen gehört zweifellos auch Asmahan Gamgami.“*

- Gabriel Ergüzel – Work & Organizational Psychological (M.A.), Head of People & Culture @Babyone, ehem. Principal Diversity & Inclusion / Strategy & Development @Zalando und Dozent für Psychologie & Diversity Management @University of Europe for Applied Sciences Wow, dieses Buch hat mich zutiefst beeindruckt! Für all diejenigen, die ein fundiertes, tiefgehendes und holistisches Verständnis für die Herausforderungen des Diversity Managements in Organisationen suchen, ist Asmahan Gamgamis neuestes Buch ein wahres Geschenk. Asmahan bietet in ihrem Werk eine Mischung aus akademischer Tiefe und zugänglicher Analyse, die ihresgleichen sucht. Dieses Buch ist nicht nur ein Zeugnis ihrer umfassenden Forschung, sondern auch ein Beispiel für ihr Geschick, unangenehme und kritische Wahrheiten aufzudecken und zu benennen. Asmahan leistet mit diesem Buch einen unschätzbaren

wertvollen Beitrag zur Debatte über Diversity Management. Dies ist die langersehnte tiefeschürfende Literatur, die ich mir schon seit Jahren gewünscht habe. Es ist eine Pflichtlektüre für alle, die im Bereich Diversity arbeiten oder sich dafür interessieren. Ein absolutes Must-have! Es ist das Buch, das die Diversity Landschaft dringend benötigt. -Nathalie Marie Pérez Sievers, Gründerin, zertifizierte Trainerin für Erwachsenenbildung, systemische Organisationsberaterin, Autorin und Speakerin, the PEOPLE! hub und the DIVERSITY! hub

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Begriffserläuterungen und Theoretischer Rahmen	7
2.1	Rassismus	8
2.2	White Fragility	12
2.3	Von der Antidiskriminierung zum Diversitymanagement	14
2.4	Diversity-Management in Deutschland	19
2.5	Rolle, Herausforderungen und Auftrag von Diversity-Manager*innen	22
2.6	Racial Stress	25
3	Forschungsdesign	29
3.1	Grundsätze der qualitativen Forschung und Gütekriterien	30
3.2	Ethisch-reflexive Perspektiven in der Sozialen Arbeit und der Rassismusforschung	31
3.3	Erhebungsmethode und Interviewleitfaden	35
3.4	Feldzugang und Sampling	37
3.5	Durchführung und Transkription der Interviews	40
3.6	Auswertungsmethode und Kategorienbildung	41
4	Darstellung der Ergebnisse	45
4.1	<i>Weiß</i> e Befindlichkeiten im Zentrum von Diversity-Management	45
4.2	Diversity-Dimensionen – Akzeptanz und Umsetzung	53
4.2.1	Gender als Hauptgegenstand von Diversity	53
4.2.2	Klasse und Religion – Die Stiefkinder der deutschen Diversity-Landschaft	56
4.2.3	Intersektionalität? Nein, danke!	57

4.3	Beweggründe <i>weißer</i> Organisationen für Diversität und Inklusion: „Es kommt nicht von Herzen“	60
4.3.1	Diversity-Management in <i>weißen</i> Organisationen: Eine kapitalistische Verwertung von Minderheiten	62
4.3.2	Öffentlicher Druck als Diversity-Motivator in <i>weißenweißen</i> Organisationen	64
4.4	Die Wirkmacht Mangelnder Expertise von Vorgesetzten auf BI_POC-DM	66
4.4.1	Karen rules! Diversity-Management à la Alice Schwarzer	67
4.4.2	Statt Fürsorge, Reproduktion von Diskriminierung und Angriffe durch Vorgesetzte	71
4.5	Racial Stress bei BI_POC-DM – Ursachen, Umgang und Bewältigungsstrategien	75
4.5.1	Assimilation als Schutz und Erfolgsgarant	76
4.5.2	Erhöhte Gefahr für BI_POC-DM in <i>weißen</i> Organisationen psychisch zu erkranken	80
4.5.3	Angst vor Konsequenzen – Zwischen Prinzipientreue und Selbstschutz	86
4.6	BI_POC-DM: Motivation und Verständnis von Diversity-Management	91
4.6.1	Es geht um die Erfüllung von Rechten	94
4.6.2	Aktivismus, die Mutter des Diversity-Managements	97
4.7	Diversity Management <i>weißen</i> Organisationen: Kritik und Handlungsempfehlungen	99
4.7.1	Aktuelle Missstände in <i>weißen</i> Organisationen	100
4.7.2	Ressourcen, die Organisationen bereitstellen müssen	107
4.8	Mögliche Maßnahmen zum Selbstschutz für BI_POC-DM	111
4.8.1	„In der Community finde ich die Heilung“	112
4.8.2	Argumentations- und Handlungsstrategien Eines eurozentrischen Wertesystems	114
4.8.3	Wut und realistische Erwartungshaltungen	116
4.9	What makes a good Diversity-Manager?	123
4.9.1	Empathie, Perspektivenvielfalt und Glaubwürdigkeit durch negative Betroffenheit	124
4.9.2	Negative Betroffenheit – (K)ein Qualitätsmerkmal!	130

5 Diskussion	135
5.1 <i>Weiß</i> e Fragilität als einer der größten Belastungsfaktoren für BI_POC-DM	135
5.2 Ohne Intersektionalität ist ein gesellschafts-und herrschaftskritischer Ansatz nicht möglich	138
5.3 <i>Weiß</i> e nichtqualifizierte Vorgesetzte steigern das gesundheitsrisiko für BI_POC-DM	141
5.4 Die eigene Biografie als Einflussfaktor für das Diversity-Verständnis	147
5.5 Diversity-Management ohne ausreichende Ressourcen gleichet einer Strafe	149
6 Fazit	151
6.1 Belastung, Bewältigung und mögliche Ansätze	151
6.2 Diversity-Management als Unterdrückungsmittel in <i>weißen</i> Organisationen – „It’s the snooze button, not the wake up call“ ²	154
Literatur	159

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
B	Befragte*r
BI_PoC	Black, Indigenous, People of Color
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
DEI	Diversity, Equity and Inclusion
DGSA	Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit
DM	Diversity-Manger*in
D&I	Diversity and Inclusion
ebd.	ebenda
ESG	Environmental Social Governance
ERG	Employee-Resource-Group
et al.	und andere
etc.	et cetera
f.	folgende
ff.	fortfolgende
Hrsg.	Herausgeber*in
o. J.	ohne Jahr
o. S.	ohne Seite
PoC	People of Color
PR	Public Relations (Öffentlichkeitsarbeit)
S.	Seite
vgl.	vergleiche
WoC	Woman of Color
Z.	Zeile
&	und