

# Inhalt

Vorwort zur deutschen Ausgabe . . . . .	15
---	----

## Teil I: Wenn Sie nicht rassistisch sind, wo liegt dann das Problem? Die größten Fehler, die Menschen (und Unternehmen) hier begehen

<b>1. Kapitel: Dieses Buch richtet sich an alle, besonders aber an weiße Leser*innen</b> . . . . .	<b>21</b>
--	-----------

- Die meisten *weißen* Menschen möchten lieber *nicht* über Rassismus reden
- Für wen dieses Buch ist (ich wette, Sie passen in eine dieser Kategorien)
- Was dieses Buch ist – und was *nicht* (Hinweis: Es ist kein Buch über Aktivismus oder soziale Ungerechtigkeit)

<b>2. Kapitel: Sie sind nicht rassistisch, aber Sie haben blinde Flecken</b> . . . . .	<b>31</b>
--	-----------

- Voreingenommenheit kann zu blinden Flecken führen
- Gehen Sie hier nicht in die Defensive: Wir sind alle voreingenommen – selbst Babys sind voreingenommen
- Die eigenartigen Dinge, die wir tun, um unsere geschäftlichen Entscheidungen zu rechtfertigen

<b>3. Kapitel: Die hohen Kosten von Voreingenommenheit: Warum rein weiße oder überwiegend weiße Unternehmen weniger Gewinn machen</b> . . . . .	<b>39</b>
---	-----------

- Wie eine der größten (und fast rein *weißen*) Branchen Kundenschaft und Umsatz verlor – und wie sie das Problem löste
- Anzeichen dafür, dass Ihr Unternehmen womöglich Chancen versäumt

#### **4. Kapitel: Der Business Case für Diversity. . . . . 47**

- Entdecken Sie die »geheime Zutat« in der Diversity – die eine entscheidend wichtige Zutat, die die Diversity zum Hit macht
- Und was passiert, wenn diese Zutat fehlt

#### **5. Kapitel: Ausreden, die Menschen vorbringen, warum sie in puncto Diversity nichts unternehmen . . . . . 53**

- »Wir finden keine qualifizierten diversen Bewerber\*innen«
- »Wir stellen nach Qualität ein, nicht nach Hautfarbe«
- »Das wäre qualifizierteren Kandidaten/Kandidatinnen gegenüber unfair«
- »Wir kennen bereits einen sehr guten Kandidaten aus unserem Netzwerk«
- »Wir haben schon einmal eine diverse Person eingestellt/befördert, und das ist gescheitert«
- »Unsere Kundschaft würde sich mit diversen Personen nicht wohlfühlen«
- »Unsere Konkurrenz ist auch nicht divers, also ist das kein Problem«
- »Wir haben uns mit dem Thema Diversity genau befasst – die Umsetzung kommt einfach zu teuer«

#### **6. Kapitel: Sachen, die weiße Menschen sagen, mit denen sie trotz bester Absicht andere verletzen oder beleidigen . . . 61**

- »Die Hautfarbe sehe ich gar nicht/Für mich spielt es keine Rolle, welche Hautfarbe Sie haben«
- »Ich behandle alle Menschen gleich«
- »Ich bin nicht rassistisch oder voreingenommen«
- Drei Möglichkeiten, wie Sie besser zum Ausdruck bringen können, dass Sie Diversity schätzen und nicht rassistisch sind

#### **7. Kapitel: Warum Ihre Bemühungen um Diversity, Chancengerechtigkeit und Inklusion bisher keinen Erfolg hatten . . . . . 67**

- Fünf wichtige Gründe
- Das Thema Rassismus ist bei der Arbeit tabu

- Wie sich das Thema Rassismus im Kollegium konkret anschneiden lässt
- Die amerikanische Unternehmenswelt macht sich nichts mehr vor und gibt Fehler zu
- Warum wir aufhören müssen, zu singen »We Are the World« – und den Mut haben müssen, das Wort *Rassismus* zu verwenden

## **Teil II: Wie Sie bei der Arbeit über Rassismus reden können**

### **8. Kapitel: Wie Sie konstruktiv und positiv über Rassismus reden können: Was Sie tun und was Sie lieber lassen sollten . . . . 83**

- Warum ist das nur so verteufelt schwierig?
- Aufrichtigkeit ist wichtig
- Sie sollten sich zwar nicht dafür entschuldigen, dass Sie *weiß* sind, aber Sie sollten anerkennen, dass People of Color in unserer Gesellschaft oft anders behandelt werden als *Weiß*e
- Fangen Sie klein an: Sechs Vorschläge für ein von Anfang an gutes Gespräch
- Was Sie sagen sollten, was Sie *NICHT* sagen sollten – und *warum*
- Wie Sie konstruktiv mit Reibereien oder Konflikten umgehen können
- Wie Sie es wieder repariert kriegen, wenn Sie es einmal ungewollt verbockt haben

### **9. Kapitel: Wie Sie auf schwierige Fragen von Mitarbeitenden und auf rassistische Bemerkungen reagieren . . . . . 99**

- »Sollten wir nicht einfach die am besten qualifizierte Person einstellen?«
- »Dieses ganze Gerede über Rassismus – wir gehören doch alle ein und derselben Rasse an, der menschlichen Rasse!«
- »Ich habe selber mit nichts angefangen und mich ganz alleine emporgearbeitet. Mir hat auch keiner geholfen. Warum sollen wir also für Minderheiten extra etwas unternehmen?«

- Was tun, wenn Mitarbeiter\*innen online rassistische Bemerkungen machen?

**10. Kapitel: Wo Sie starten können, wenn Sie nicht wissen, wo Sie starten sollen: Acht Schritte, mit denen Sie Fortschritte bei Diversity, Chancengerechtigkeit und Inklusion erzielen können . . . . . 111**

- Alles, was Sie heute gut können, mussten Sie erst lernen – genauso können Sie auch lernen, wie Sie hier vorgehen sollten
- Die Methode STARTING: Sincerity, Transparency, Acknowledgment, Respect, Tools, Investment, Nurturing Talent, Goals (Aufrichtigkeit, Transparenz, Eingeständnis, Respekt, Instrumente, Investieren, Talente fördern, Ziele)

**Teil III: Diversity, Chancengerechtigkeit und Inklusion verwirklichen**

**11. Kapitel: Wie Sie geschäftliche Beziehungen zu Menschen aufbauen, die anders sind als Sie . . . . . 137**

- Eine Brauerei bietet »Diversity vom Fass« an – und sorgt damit für Aufsehen in einer ganz und gar nicht diversen Gemeinde
- Was tun, wenn ich gar keine People of Color kenne?
- Die Wahrheit schafft Vertrauen – seien Sie offen und ehrlich in Bezug auf Ihre eigenen Ziele und Probleme in puncto Diversity
- Zeigen Sie Präsenz und helfen Sie, bevor Sie selbst um Hilfe bitten
- Persönliche Kontakte, Interaktionen und Gespräche tragen mehr zur Veränderung von Verhalten und Einstellungen bei als alle Schulungen

**12. Kapitel: Was tun, wenn Sie bei der Arbeit Fälle von Rassismus oder Sexismus mitbekommen . . . . . 147**

- Wenn Sie nichts tun, führt das zu zwei Arten von Schuld: persönlich und kollektiv

- Der Zuschauereffekt
- Fünf effektive Taktiken sowohl für Zielpersonen als auch für unbeteiligte Zuschauer\*innen

**13. Kapitel: Wie Sie diverse Kandidaten/Kandidatinnen rekrutieren und Vorstellungsgespräche mit ihnen führen. . . . 157**

- Tief sitzende Voreingenommenheit beseitigen
- Was Sie bei der Formulierung inklusiver Stellenbeschreibungen tun und was Sie lieber lassen sollten
- Wie Sie diverse Talente finden – effektive Taktiken, die nichts oder nur wenig kosten
- Wie Sie Vorstellungsgespräche mit diversen Kandidaten/Kandidatinnen führen – einige bewährte Vorgehensweisen

**14. Kapitel: Mentor sein, Netzwerke knüpfen und informelle Gespräche führen: Drei gute Methoden, wie Sie diversen Mitarbeitenden zum Erfolg verhelfen können . . . . . 167**

- Das Ganze ist kein Verhätscheln, es ist Ihr Job
- Im Falle des Erfolges ist das auch Ihr Erfolg
- Ihre Unterstützung ist keine Begünstigung: Vier Gründe, warum das Ganze fair ist
- Ihr Einsatz kann das ganze Spiel verändern

**Teil IV: Leiten Sie Ihre Kollegen/Kolleginnen, Kundschaft, Partner\*innen und Mitarbeitenden an**

**15. Kapitel: Die Rolle der Führungskraft: Anleitung geben und Vorbild sein . . . . . 179**

- Wenn Sie *weiß* sind und männlich und eine Führungsposition innehaben, können Sie mehr bewirken als alle anderen
- Mit gutem Beispiel vorangehen – den Worten Taten folgen lassen
- Was Sie sagen und tun können, wenn auf der Welt schreckliche und rassistische Dinge passieren – acht Dinge, die Sie tun und die Sie lieber lassen sollten

<b>16. Kapitel: Alibihandlungen und Voreingenommenheit reduzieren: Räumen Sie diversen Mitarbeitenden und Lieferanten/ Lieferantinnen einen echten Platz an Ihrem Tisch ein . . . . .</b>	<b>189</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fünf Dinge, die Sie tun und die Sie lieber lassen sollten, wenn Sie Alibihandlungen bei der Personaleinstellung vermeiden wollen</li> <li>• Zwei wichtige Schritte, mit denen Alibihandlungen bei der beruflichen Entwicklung und bei Beförderungen vermieden werden</li> </ul>	
<b>17. Kapitel: Zum Umgang mit Bedenkenträgern/ Bedenkenträgerinnen und Saboteuren/ Saboteurinnen . . . . .</b>	<b>199</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Drei Möglichkeiten, wie Sie mit Bedenkenträgern/Bedenkenträgerinnen umgehen können</li> <li>• Die verschiedenen Typen von Saboteuren/Saboteurinnen und ihre Motive</li> <li>• Sie können Ihre Belegschaft auch <i>ändern</i> – oder Sie ändern <i>Ihre Belegschaft</i></li> </ul>	
<b>18. Kapitel: Sie sind noch nicht am Ziel, bemühen Sie sich weiter, entwickeln Sie sich weiter . . . . .</b>	<b>207</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Schlimmste, was Sie tun können: Starten und fallen lassen</li> <li>• Was Sie tun und was Sie lieber lassen sollten, damit der Schwung erhalten bleibt</li> </ul>	
<b>Anhang: Nützliche Begriffe und Quellen . . . . .</b>	<b>213</b>
<b>Danksagungen . . . . .</b>	<b>217</b>
<b>Stichwortverzeichnis . . . . .</b>	<b>225</b>