

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

1. Kapitel: Dieses Buch richtet sich an alle, besonders aber an weiße Leser*Innen 21

- 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)

2. Kapitel: Sie sind nicht rassistisch, aber Sie haben blinde Flecken 31

- 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

3. Kapitel: Die hohen Kosten von Voreingenommenheit: Warum rein weiße oder überwiegend weiße Unternehmen weniger Gewinn machen 39

- 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 anschnneiden 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

Tell 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

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