

## **Diversity Management als strategischer Verantwortungsmanagementansatz**

### Beitrag zur Legitimität kirchlicher Non-Profit-Organisationen

*Constantin Katelu Kamba*

Die technologische Entwicklung, die die Vernetzung unterschiedlicher Bereiche des Lebens in der Gesellschaft ermöglicht, das weltweite Migrationsphänomen und die Massenflucht, mit denen sich im beginnenden 21. Jahrhundert die Menschheit konfrontiert sieht, haben die Begegnung von Menschen mit unterschiedlichsten Eigenschaften, Prägungen und Verhaltensweisen zur Folge. Diese Begegnung bringt Chancen und Herausforderungen sowohl für einzelne Unternehmen, die damit konfrontiert sind, als auch für die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit mit sich. Da die Umwelt einen starken Einfluss auf die Gestaltung ihrer strategischen Ausrichtungen hat, versuchen Unternehmen, die Chancen dieser Begegnung zu nutzen und Antworten auf die Herausforderungen zu finden. Mit Hilfe einer Sekundäranalyse und der Neo-Institutionalismus-Theorie zielt die vorliegende Untersuchung in drei Teilen auf eine Darstellung des Diversity Managements als eines strategischen Verantwortungsmanagementansatzes ab, der die Relevanz von Vielfalt im Kontext der heutigen Gesellschaft zum Ausdruck bringt, und somit die Perspektiven für Gewinnungslegitimität kirchlicher NPOs aufzeigt. Unter dem strategischen Verantwortungsansatz des Diversity Managements versteht man also eine Konzeption der Unternehmensführung, die sich gleichzeitig durch die Verknüpfung des Diversity Managements mit den Organisationsstrategien, den Organisationszielen und der Organisationsumwelt mit der Wirkung des Diversity Managements auf die Organisation und seine Nebenwirkungen auf die Gesellschaft beschäftigt. Dabei werden zwei Perspektiven des Diversity Managements kombiniert: intern und externe. Somit bezieht sich Diversity Management gleichzeitig auf die gesellschaftliche und die organisationale Dimension des Unternehmens. Die kirchlichen Non-Profit-Organisationen, die sich wegen ihrer unternehmerischen Kultur, die sich auf das Gebot der Nächstenliebe stützt, als Sündenfälle von Non-Profit-Organisationen verstehen, scheinen heute Schwierigkeiten zu haben, ihre Legitimität in der Gesellschaft zu sichern. Denn wegen des Kirchenzugehörigkeitsprinzips einerseits und der kirchlichen Traditionen andererseits bleibt die Frage nach Vielfalt bei den kirchlichen Non-Profit-Organisationen und Einrichtungen auf der theoretischen Ebene. Ihre Umsetzung scheint in diesem Sinne schwierig zu sein. Deswegen plädiert die vorliegende Untersuchung für die Umsetzung des strategischen Verantwortungsansatzes des Diversity Managements in kirchliche Non-Profit-Organisationen. Durch diese Umsetzung wird das Engagement von Kirchen in

Deutschland und ihrer Einrichtungen für eine Gesellschaft, in der es keinen Raum für Diskriminierung gibt, aufgezeigt. Dadurch werden sie als Vorbild in der Gesellschaft betrachtet und so gewinnen sie ihre Legitimität.