

Diakonische Identität auf dem Markt. Sechs Thesen und ein Vorschlag

"Betonen sie das Eigene, das Besondere kirchlicher Sozialarbeit. Bekennen Sie sich zu den eigenen Wurzeln und zu den eigenen Traditionen. Die Diakonie hat für diejenigen, die heute bedürftig geworden sind, mehr zu bieten als den materiellen Trost eines anonymen Leistungsbescheides vom Arbeits- und Sozialamt, nämlich Menschen, die sich aus eigener innerer Freude für ihre Mitmenschen engagieren. Es gibt keine Tätigkeit in irgendeinem Bereich dieser Gesellschaft, der ohne diese innere Motivation etwas wirklich Gutes leistet."

Antje Vollmer

Diakonische Identität ist ein viel diskutiertes Thema. Diese Debatte hat eine Tradition, die so lang ist wie die Kirchengeschichte, aber sie bekam durch gesellschaftliche Rahmenveränderungen immer wieder besondere Schübe (vgl. z.B. WOLF 2002). Da waren u.a. die Diakonatsdiskussion, Reformen innerhalb der Landeskirchen in Zeiten knapper Finanzmittel und ein EKD-Ratspräsident, der sich wünschte, die Diakonie möge „deutlicher zum Leuchten“ bringen, „inwiefern sie eine Ausdrucksform des Glaubens und nicht nur der Beitrag zum Funktionieren des Sozial- und Wohlfahrtsstaats ist“ (HUBER 2001, zitiert nach WOLF 2002). So ist auch gegenwärtig ein Schub vorhanden, der auf ihre Identität Einfluss nimmt. Davon handelt dieser Text:

Aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive ist Diakonie ein Teilbereich der Gesellschaft, entsprechend gesellschaftlich vermittelt und daher in diesem Zusammenhang analysierbar. Entsprechend geht es im Folgenden um diesen Zusammenhang zwischen einer Sozialdiakonie, die sich selbst thematisiert und zu verstehen sucht, und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen dieses geschieht. Entsprechend richtet sich der Blick in diesem Beitrag auf das Selbstverständnis der Diakonie als Institution auf den modernen Märkten der Sozialen Hilfen. Dabei wird deutlich und weiterhin auch thematisiert, dass persönliche Identitätsentwicklungen der Diakonie und Diakoninnen hiervon berührt werden.

1. These: Es gehört zum traditionellen Selbstverständnis der Sozialdiakonie, „eigensinnig“ zu sein.

Diakonie ist, so ein traditionelles Verständnis, Präsenz der Gemeinde im sozialen Bezugfeld. Charakteristisch für das Selbstverständnis diakonischer Träger Sozialer Arbeit war immer der Anspruch auf einen Eigensinn, der dies zum Ausdruck bringen sollte. Es gab also die feste Absicht, etwas zu sein, zu leisten und zu bieten, das sich von dem unterscheiden sollte, was säkulare soziale Dienste erbringen. Als eine Wertegemeinschaft bestanden sie auf ihrer besonderen Art. Der ehemalige Vorsteher des Rauhen Hauses in Hamburg, Sattler, schrieb in seinem Jahresbericht vor einigen Jahren dazu folgendes: „Johann Hinrich Wichern hat Das Rauhe Haus bevorzugt eine 'Stiftung Jesu Christi' genannt. Mit Händen und Füßen hätte er sich dagegen gewehrt, die Diakonie mit einem Wirtschaftsbetrieb zu vergleichen. (...) Keine diakonische Einrichtung ist als Betrieb oder Unternehmen gegründet worden. Nahezu alle diakonischen Aktivitäten des 19. Jahrhunderts gingen auf soziale oder missionarisch engagierte Bürgerinitiativen zurück. Aus der Diakonie insbesondere der kirchlichen Vereine und christlichen Stiftungen entwickelte sich eine weit verzweigte Hilfekultur freiwillig-bürgerlichen Engagements. Angesichts knapper Finanzen läuft sie derzeit Gefahr, geschäftsmäßiger – ja karitativ leidenschaftslos zu werden ...“ (SATTLER 2000, 2). In Gefahr stehe nun dieser Eigensinn, nämlich Leid ernst zu nehmen, Vertrauen herzustellen, Hilfe zu leisten, Zerwürfnisse zu klären, Konflikte aufzuarbeiten, Trost zu spenden, weil die

institutionellen und strukturellen Bedingungen hierfür gefährdet seien. Aber, so Sattler, das Rauhe Haus wisse sich trotz allem weiterhin zu unterscheiden und sei in der Lage, seinen Eigensinn zu erhalten, und er beharrt darauf: „Als Stiftung Jesu Christi ist und bleibt Das Rauhe Haus ein Unternehmen besonderer Art. Seine Ökonomie ist gemeinwohlbezogen und nicht als erstes darauf bedacht, effiziente und wettbewerbsfähige Leistungen zu organisieren“ (SATTLER 2000, 2). Eigensinn meint also eine professionelle Praxis, die den Menschen umfassend mit seinen sozialen und seelischen Bedürfnissen wahrzunehmen in der Lage ist und sich an diesem Bedarf orientiert. „Schon vom Wortsinn her meint Diakonie ja nicht, einem Herrn oder Dienstherrn zu dienen – dafür hat die Bibel andere Wörter; es bedeutet auch nicht, davon abgeleitet, in einer Institution Dienst zu tun, sondern jemandem einen Dienst zu erweisen“ - und nicht von eigennützigen Zwecksetzungen bestimmt zu sein (Ihmig, 1996, 107).

2. These: Dieser Eigensinn der Diakonie wurde in den letzten Jahrzehnten durch Strukturen sichergestellt, nicht aber durch ein besonderes diakonisches Selbstverständnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein solcher „diakonische Eigensinn“ der Diakonie, der sich – wie bei Sattler exemplarisch postuliert – gegen alle äußeren Infragestellungen erhält, wurde in den letzten Jahrzehnten nicht durch christlich-diakonische Selbstverständnisse und Haltungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesichert, sondern durch die Strukturen und die Politik der Institutionen, d.h. durch die Entscheidung für bestimmte Ziele, Arbeitsweisen, die besondere Investition in Ausstattungen, vor allem aber die finanzielle Absicherung ihrer Angebote. Dies konnte auch gar nicht anders sein, weil die in den sechziger Jahren begonnene Säkularisierung der diakonischen Mitarbeiterschaft dazu geführt hatte, dass sich die Beschäftigten bei diakonischen Trägern im Hinblick auf ihr christliches Selbstverständnis bzw. ihren persönlichen Glauben von den Kolleginnen und Kollegen säkularer Träger nicht wesentlich unterscheiden. Im Zuge des Interesses am Ausbau und an der Professionalisierung sozialer und medizinisch-pflegerischer Dienste war in großen Teilen der Diakonie eine Personalpolitik betrieben worden, die bei der Besetzung einer Stelle als z.B. Erzieher, Sozialpädagogin oder Ärztin in erster Linie auf die Sachkompetenz achtete, jedoch das persönliche Glaubensbekenntnis, oder gar die religiöse Glaubenspraxis nachrangig behandelte. Faktisch reichte der Nachweis einer einfachen Kirchenmitgliedschaft, um der Form für eine Tätigkeit im operativen Bereich oder auf mittleren Leitungsebenen genüge zu tun (vgl. Schmuhl, 4. Kapitel, in diesem Buch; ebenso Lohmann, 1997, 76 f).

Hierdurch entstand in den Einrichtungen der Diakonie – oft unausgesprochen - eine Praxis der „Koalition“, die bis heute noch gilt: christlich motivierte Fachkräfte sowie anders motivierte Fachkräfte verbinden sich unter dem Dach der Diakonie zur Erreichung von gemeinsamen Zielen, die nicht an einen gemeinsam gelebten Glauben und daraus abgeleitetes diakonisches Handeln gebunden sind. Sie eint nicht ein religiöses Bekenntnis, jedoch eine gemeinsame fachliche und fachpolitische Vorstellung.

Da also das durchschnittliche religiöse Profil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Unterschied mehr machte, konnte die Sicherstellung von Differenz und diakonischem Profil auch nur durch Strukturen und Einrichtungspolitik erfolgen. So schreibt Lohmann in seiner Darlegung des Bielefelder Diakonie Managementmodells: „Während Wichern diakonische Einrichtungen als Korporationen glaubensmotivierter Christen verstand, (...), lassen sich moderne diakonische Einrichtungen kaum noch als „freie Vereine“ bezeichnen.“ Christlich oder diakonisch meine heute daher, „dass in diesen Unternehmen alle Unternehmenshandlungen auf die christliche Sinnmitte konzentriert“ seien und „Gewinne... Mittel zum Zweck“ würden, um „in einer dynamischen sozialpolitischen Umwelt das Neue Sein zu realisieren“ (LOHMANN 1997, 76). Etwas klarer formuliert: Diakonie zeichnet sich

nicht dadurch aus, dass sie von einer Gemeinschaft bekennender Christinnen und Christen realisiert wird, sondern durch die Festlegung auf spezifische Ziele, Strukturen und Umgangsformen, auf der Basis unterschiedlicher individueller Weltanschauungen.

3. These: Diakonischer Eigensinn lässt sich in Zeiten der Ökonomisierung Sozialer Dienste immer weniger erhalten.

Der Bereich Sozialer Hilfen verändert sich seit einigen Jahren unter dem Stichwort der Ökonomisierung sehr stark. Dies ist umfassend beschrieben und analysiert. Anbieter Sozialer Arbeit müssen sich als Dienstleister auf einem in der Regel oligopolistischen Markt verhalten und sich in der Konsequenz als effiziente Unternehmung strukturieren. Sie treten so als Dienstleistungsproduzentinnen für Sozialmärkte auf. Dies gilt auch für diakonische Einrichtungen. Durch diese Ökonomisierung des Sozialen verändern sich zwei Aspekte grundlegend:

Zum einen müssen Soziale Arbeit und Diakonie hierdurch, ohne es zu wollen, eigennützig werden. Dies schreiben die Träger und Einrichtungen natürlich nicht in ihre Jahresberichte und Konzepte, und sie werben mit ihrer Marktorientierung nicht um neue Klientinnen und Klienten. Aber ihr Handeln wird zunehmend davon geprägt. Diakonische Einrichtungen arbeiten wie alle Marktteilnehmer darauf hin, sich auf dem Markt gegen die Konkurrenz zu behaupten. Und der notwendige ökonomische Erfolg wird in finanziellen Drucksituationen auch auf Kosten bedarfsgerechter Angebote erlangt. Diakonische Träger scheuen hiervor so wenig zurück wie ihre Konkurrenz. Der damit immer verbundene Wandel von Handlungsrationaltäten ist vielfach analysiert worden und lässt sich soziologisch als Übergang von einer Kooperations- zur Verwertungslogik beschreiben (vgl. TÜRK, 1989, 143 ff) oder als Übergang von einer Gebrauchs- zur Tauschwertorientierung (vgl. MARX, 1986, 49 ff).

Zum anderen wird nun – so lässt sich zeigen – strukturell gleich, was sich vorher unterschiedlich gestaltete (vgl. NAUERTH, 2003, 230 ff). Denn die betriebswirtschaftliche Rationalität innerhalb der Träger und Einrichtungen wirkt wie ein Windkanal, in dem alles ähnlich geformt wird und sich tendenziell angleicht. Als Betriebe auf Sozialmärkten kämpfen diakonische Träger und Einrichtungen in Konkurrenz mit anderen Anbietern um schwarze Zahlen. Sie haben seitens der Kostenträger enge Vorgaben und für ihre eigensinnige Gestaltung von Hilfen geringere Handlungsspielräume. Diese Handlungsspielräume werden auch nicht nachgefragt, und wenn, dann ausschließlich in der marktförmigen Qualität eines „Alleinstellungsmerkmals“. Daher sind sie gefordert, sich den wirtschaftlich zweckrationalen Strukturen anzupassen. Hierbei stehen sie in der Gefahr, dem Ziel, als Anbieter Sozialer Dienste auf dem Markt zu überleben, in zunehmendem Maße jene Profile zu opfern, die sie unterscheidbar sein ließen (vgl. IHMIG 1996, 116). Im Ergebnis wandeln sich diakonische Träger und Einrichtungen sich von Wertegemeinschaften zu Dienstleistungsunternehmen – und werden damit wie die Anderen auch. Sie erstellen, vermarkten und verkaufen soziale Produkte – wie die Anderen auch. Und sie tun alles Notwendige bei der Gestaltung ihrer Strukturen und Angebote, um als Anbieter auf den Sozialmärkten zu überleben – wie die Anderen auch (vgl. OLK, u.a. 1995). Der diakonische Eigensinn ist ein bloßes Profil, ein Profil, wie es die Anderen für sich auch entwickeln.

4. These: Der durch den Marktzwang entstandenen Ununterscheidbarkeit der Diakonie wird durch die Arbeit an einer „diakonischen Betriebswirtschaft“ und einer „Reprofilisierung“ der Mitarbeiterschaft begegnet.

Weltanschaulich verfasste und orientierte Sozialunternehmen wie diakonische Einrichtungen müssen wegen des Marktzwanges eine neue Aufgabe lösen. Ihr christliches Profil, umgesetzt

in ihren Strukturen und ihren Arbeitsweisen im Horizont christlicher Orientierung droht am Markt zur Unkenntlichkeit geschliffen zu werden. Jedoch bedürfen sie genau eines solchen Profils. Zum einen mindestens im Sinne eines „Alleinstellungsmerkmals“, um unter Konkurrenzdruck das eigene Angebot als eigensinniges zu kennzeichnen und abzugrenzen. Zum anderen und zentral aber, um ihr Selbstbild und ihre Orientierung abzusichern und damit die Zugehörigkeiten und die Motivationen ihrer Mitarbeitenden. So beschreibt Bernward Wolf als Selbstanspruch der Diakonie, dass nicht „Gewinn und Macht das Maß ihres Handelns“ seien, vielmehr gewinne sie Orientierung aus der Aufgabe, der sie sich stelle: „Menschen Zugang zum Leben, zur Annahme und Gestaltung ihres Lebens zu eröffnen und sie dabei zu unterstützen“ (WOLF 2000). Oder erneut Lohmann: „Anderes als erwerbswirtschaftlich ausgerichtete Unternehmen, zeichnen sich Diakonie-Unternehmen nicht durch eine technisch-ökonomische, sondern durch eine christozentrische Zielperspektive aus. Im Vordergrund steht nicht die Gewinnoptimierung, sondern die Gestaltung des diakonischen Unternehmens als Geistgemeinschaft“ (LOHMANN 1997, 75).). Diese Aussagen drohen sich im harten Kampf auf dem Sozialmarkt als leere Absichtserklärungen zu erweisen. Allerdings betonen sie eine fortgesetzt vorhandene Absicht: „anders“ bleiben zu wollen. Diese Absicht führt zu Profilaktivitäten auf mindestens zwei Gebieten.

So schreiten die Bemühungen um eine „diakonische Betriebswirtschaft“ in den letzten Jahren voran. Vielerorts wird darum gerungen, Handlungsspielräume zu erhalten, die für eigensinnige Profilerhalten genutzt werden können. Hier geht es um die ethische Selbstbindung des Managements und um die Mobilisierung jener Ressourcen, die nur diakonischen Unternehmen aufgrund ihrer christlichen Werteorientierung zuwachsen. Es wird sich anhand der Wirklichkeit zeigen, inwiefern Diakonienmanagementmodelle diakonische Einrichtungen in die Lage versetzen, auch in Drucksituationen anders mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umzugehen und, im Gegensatz zu ihrer säkular betriebswirtschaftlich handelnden Konkurrenz, Qualitätsabsenkungen zu verhindern. In letzter Konsequenz läuft dieser Pfad auf ein besonderes Engagement der Beschäftigten in der Diakonie hinaus, zu der sie sich wegen ihrer christlichen Überzeugung bereit erklären sollten – eine Überzeugung, die jedoch, wie bereits ausgeführt wurde, nicht vorausgesetzt werden kann.

Weil dies erkannt wurde, rückt das christliche Profil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder verstärkt in das Zentrum der Aufmerksamkeit der Personalverantwortlichen. Dies ist das zweite und aus dem ersten folgende Gebiet. Die Beschäftigten sollen zu jenen werden, an denen sich das diakonische Profil erweisen möge. Denn in dem Maße, wie sich diakonische Institutionen auf der Ebene der Strukturen und der Unternehmenspolitik ihrer säkularen Konkurrenz angleichen und somit tendenziell ununterscheidbar werden, bleibt nur noch das persönliche Profil des Mitarbeiters und der Mitarbeiterin als Ort, an dem sich ein Unterschied noch zeigen kann. Das persönliche „christlich-diakonisch Sein“ der Fachkräfte allein würde noch etwas „christlich-diakonisch“ sein lassen an dem, was die Diakonie – im Gegensatz zu ihrer säkularen Konkurrenz - anbietet. Dieses neuartige Interesse an der christlichen Grundhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt nun zu der Gefahr, viele bewährte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überfordern, wenn man ihnen, mit Verweis auf ihre formale Kirchenmitgliedschaft, ein christliches Glaubensbekenntnis unterstellt oder womöglich abverlangt. Zudem droht, dass durch die Betonung der besonderen Qualität der christlichen Grundhaltung bisher unübliche Unterscheidungen eingeführt werden. Diese bergen die Gefahr, jene Fachkräfte zu entwerten, die sich, trotz individueller Distanz zum christlichen Glauben, zum Teil über Jahrzehnte hochqualifiziert in die Diakonie eingebracht haben, hierzu auch eingeladen und willkommen geheißen wurden.

5. These: Es besteht die Gefahr, dass die diakonische Profilentwicklungsbemühung oberflächlich bleibt und nur Reklamezwecken dient.

Die Leitbildentwicklung sowie die Pläne zu diakonischen Nachbildungs- und Fortbildungsangeboten der Fachkräfte sind daher in diesem Lichte als Bemühung um die Schärfung des diakonischen Profils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Diakonie zu betrachten, die unter schwierigeren Rahmenbedingungen eine „diakonische Substanz“ der diakonischen Arbeit erhalten sollen. Dies ist grundsätzlich nicht zu kritisieren. Gesehen werden sollte aber die Gefahr, dass solche Leitbildentwicklungen zum strategischen Instrument der Sicherung eigener Wettbewerbschancen auf dem Markt mutieren können (vgl. hierzu bspw. das Impulspapier der EKD von 2006 „Kirche der Freiheit“, S. 64 ff). Unter dem Druck der Ökonomie droht die Verwandlung aufrechter Identitätsvergewisserung in „Marketing“ (WOLF 2000) bzw. Benchmarking oder schmückendes Beiwerk (MERCHEL 1996, 299; vgl. NAUERTH 2003, 249). Es droht die bloße Inszenierung eines eigenen Profils im Unterschied zum Profil der relevanten Anderen, also der Marktkonkurrenten. Der Wandel diakonischer Einrichtungen von „Wertegemeinschaften zu Dienstleistungsunternehmen“ würde damit nicht nur zu einer Deprofilisierung führen, sondern die Würde diakonischer Identität tangieren, die für inhaltsleere Reklame missbraucht wird (OLK, u.a. 1995). Das diese Preisgabe im Resultat nicht zu den gewünschten Marktergebnissen führt, liegt nach dem bisher Gesagten auf der Hand.

Daher besteht die Herausforderung darin, unter dem Zwang der Verhältnisse der Verlockung zu widerstehen, im Hinblick auf das eigene Profil unehrlich zu werden und die Haltungen und Motivationsquellen von Teilen der Mitarbeiterschaft nicht systematisch zu untergraben. Die Ökonomie diakonischer Träger muss gemeinwohlbezogen bleiben, und sie darf daher nicht als erstes darauf bedacht sein, effiziente und wettbewerbsfähige Leistungen zu organisieren. Sie darf das allerdings als zweites sein, wenn ihre christlichen und diakonischen Voraussetzungen geklärt sind.

6. Profilschärfung „von unten“ als Akt der Selbstbindung: ein Vorschlag .

Was folgt daraus für diakonisch orientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie, die diese Verstrickungszusammenhänge sehen können, aber nicht passiv und fatalistisch werden wollen? Der Vorschlag lautet: Profilschärfung von unten. Dies meint, die Debatten um diakonische Identitäten und Profile in persönlich interessierten und verantwortlichen Kreisen zu forcieren, gleichzeitig aber zu verhindern, dass deren Ergebnisse lediglich als „Schmieröl in die Maschinerie der Sozialunternehmen“ eingespeist werden. Dies entspricht auch den Überlegungen aus der Sozialarbeitswissenschaft zur Bedeutung ethischer Grundlagen der Sozialen Arbeit. Weil Soziale Arbeit sich nicht darauf verlassen kann, dass ihre professionellen Prinzipien unter dem „Ansturm herrenloser Gewalten“ geschützt bleiben, bedarf es einer Verankerung in begründbaren, ethischen Prinzipien – und zwar als Gegenbewegung und Akt der Selbstverteidigung (vgl. z.B. STAUB-BERNASCONI 2003, 20 ff).

Profilschärfung „von unten“ heißt, „das Eigene“, das Antje Vollmer im Eingangszitat betont, aus den Quellen christlich-diakonischer Traditionen zu schöpfen und dabei dieses Eigene stets kritisch zu befragen. Diese kritische Frage ist sehr einfach: „Geht das bei uns, und wenn es geht, wollen wir das?“ Es zielt darauf, sich im ersten Schritt des eigenen diakonischen Auftrags zu vergewissern, um dann, ausgehend von dieser Gewissheit, erneut zu erarbeiten, wie fachlich und menschlich gearbeitet werden müsste, welche Bedingungen, Strukturen und Ressourcen hierfür benötigt werden und was einer solchen Arbeitsausrichtung im Weg steht. Auf dieser Basis können dann die Verbindungen (bzw. Koalitionen) mit all jenen Kolleginnen und Kollegen gestärkt werden, die solche Ziele und Prinzipien teilen, nicht aber notwendig deren christliche Verankerung. Schließlich könnte im letzten Schritt gemeinsam darum gerungen werden, entsprechend diesem eigensinnigen Auftrag arbeiten zu können.

Dann ist diakonische Identitätsvergewisserung gerade nicht eine bloße Technik für die individuelle Entspannung im harten Wirtschaftsleben, auch nicht nur kluge Markensicherung des Unternehmens im Wettbewerb oder fatale Inszenierung einer Glaubensgemeinschaft, die es so nicht gibt. Vielmehr diene diakonische Identität als konkrete Beschreibung und Herleitung von Arbeitszielen und Prinzipien, die wiederum als Kompass für die Navigation in schwerer See auf allen Hierarchieebenen taugt und über Weltanschauungsgrenzen hinweg geteilt werden kann. Ein diakonisches Selbstverständnis, das im guten Sinne kursgebend ist und ihn korrigiert, in dem es widerspenstig jede Kursabweichung von diesem diakonischen Eigensinn verdeutlicht. Diakonischer Eigensinn also nicht nur als Beschreibung einer besonderen Motivation, sondern als selbstkritische Theorie. Denn "alle Möglichkeiten kommen erst innerhalb der Geschichte zur Möglichkeit; auch das Neue ist historisch" (BLOCH 1986, 16). So können auch diakonische Träger ohne ihre Verankerung im gesellschaftlich Vorgefundenen ihren diakonischen Eigensinn nicht ausprägen: Die Idee des diakonischen Eigensinns hat Konsequenzen und muss geprüft werden: "ausgeglichen mit der Welt, belehrt von der Welt, wie ich später sagte: docta spes, gelehrte Hoffnung und berichtigte Hoffnung" (BLOCH 1985: 376)

Diese Profilentwicklung „von unten“, die sich aus dem Glauben „an oben“ bindet, stünde weniger in der Gefahr, als esoterisch-individuelle Entspannungshilfe missbraucht zu werden oder als Profilierungshilfe gegenüber der Konkurrenz im harten Wirtschaftswettkampf. Sie ist gelehrte und berichtigte Hoffnung zugleich, im christlichen Horizont. Sie kann subversive Kraft entfalten: als Orientierungshilfe für die (fachliche) Kursbestimmung, für die Feststellung von Kursabweichung und schließlich als Begründungsfundament der anschließenden Auseinandersetzungen um einen besseren Kurs. Eine solche diakonische Profilentwicklung ist anstrengend und unbequem, Und sie führt zu Selbstkritik. Aber so wird sie gebraucht.

Literatur

BLOCH, E. (1985) Tendenz – Latenz – Utopie. Frankfurt/Main

BLOCH, E. (1986). Freiheit und Ordnung. Abriss der Sozialutopien. Frankfurt/Main

IHMIG, H. (1996). Diakonie als Kundenservice. In: KRÖLLS, A. (Hrsg.). Neue Steuerungsmodelle. Hamburg. S. 102-125

LOHMANN, D. (1997). Das Bielefelder Diakonie-Management Modell. Gütersloh

MARX, K. (1986). Das Kapital. Bd. I., Berlin (Ost)

MERCHEL, J. / SCHRAPPER, Ch. (1996). Neue Steuerung in der Sozialverwaltung - Hoffnungen, Skepsis und Fragen gegenüber einem Modernisierungskonzept. In: MERCHEL, J. / SCHRAPPER, Ch. (Hrsg.). „Neue Steuerung“. Tendenzen der Organisationsentwicklung in der Sozialverwaltung. Münster. S. 7-15

NAUERTH, M. (2003). Rechtswirkung in Organisationen. Ergebnisse einer empirischen Feldstudie zur Wirkung des novellierten § 93 BSHG auf die Erbringung personenbezogener sozialer Dienstleistungen in stationären Einrichtungen. Marburg

OLK, T. / RAUSCHENBACH, T. / SACHßE, C. (1995). Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Oder: über die Schwierigkeit, Solidarität zu organisieren. Eine einführende Skizze. In. OLK, T. / RAUSCHENBACH, T. / SACHßE, C. (Hrsg.). Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen, Jugend und Wohlfahrtsverbände im Umbruch. Frankfurt a. M.. S.11-33

RAT DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND, EKD (Hrsg.) (2006). Kirche der Freiheit. Perspektiven für die Evangelische Kirche im 21. Jahrhundert, Hannover, zu beziehen über <http://www.ekd.de/download/kirche-der-freiheit.pdf>

SATTLER, D.(2000). Die Arbeit des Rauhen Hauses 1999, Jahresbericht des Vorsteher für den Verwaltungsrat, Rauhes Haus. Hamburg

SCHMUHL, H.W. (2010), Eine ökonomische Einführung? Zu Ursachen und Folgen der Verwandlung von diakonischen Wertegemeinschaften in Unternehmen, in: Nauerth, M.; Hußmann, M.; Lindenberg, M.; Schon lange unterwegs! Und jetzt: wohin? Reflexionen zu Geschichte, Gegenwart und Zukunft der Diakonie anlässlich des Wichernjahres 2008, Bielefeld

STAUB-BERNASCONI, S. (2003). Soziale Arbeit als (eine) Menschenrechtsprofession. In: SORG, R (Hrsg.). Soziale Arbeit zwischen Politik und Wissenschaft. Münster, Hamburg, London. S. 17-54

TÜRCK, K. (1989). Neuere Entwicklungen in der Organisationsforschung. Ein Trend Report. Stuttgart

WOLF, B. (2000). Hilfe zum Leben, Leben mit anderen - im Namen Jesu. Diakonische Identität Auftrag und Chance für Gemeinschaften zur Mitgestaltung von Kirche und Diakonie, Referat auf der Hauptversammlung des VEDD, 10. Mai 2000, zu beziehen über: http://www.vedd.de/referat_wolf.htm, 15.1.07

WOLF, B. (2002). Die Diakonatsdiskussion – mal wieder ein Streit um des Kaisers Bart oder Eröffnung von Zukunft für Kirche und Diakonie? Vortrag in der Diakoniegemeinschaft Stephansstift, zu beziehen über: http://www.nazareth.de/T_Themen/Diakonatsdiskussion.rtf, 15.01.07

Eingangszitat von Antje Vollmer in: Wolf, B., 2000, Kapitel 1, letzter Absatz