

HUMAN RESOURCES

Transfigurationen der Religion

Für Ulrich Wester

Bernd Harbeck-Pingel

I. MENSCHLICHE FÄHIGKEITEN – ÖKONOMISCHE VERHÄLTNISSE

Wenn Anthropologien Zwecke erkennen lassen, liefern sie sich dem Verdacht aus, tendenziös zu sein; verdecken sie jedoch ihre Praxisrelevanz, erliegen sie einer l'art pour l'art-Mode, mit der sie ihre eigene Bedeutungslosigkeit affirmieren – Bedeutung in dem doppelten Sinn der semantischen Erklärung und ethischen Konfiguration.¹

Deshalb ist es eine berechtigte Frage, was denn aus den menschlichen Fähigkeiten, die eine bestimmte Religion wie das Christentum mit religiösen Überzeugungen kombiniert, folge. Wenn schon aus kanonischen Texten nichts direkt folgt und auch nichts aus einer vermeintlich gemeinschaftlichen Lektüreerfahrung, sind die Beobachter menschlicher Fähigkeiten darauf verwiesen, was als Impuls aus der religiösen Überzeugung möglicherweise hervorgehen kann. Nun erhält, wer die Bezeichnungen »Human Resources«, »Humankapital«, »Humanpotential« nur hört, schon einen Anlass für seinen Protest. Wenn unter dem Vorwand einer effizienten Unternehmensführung der Mensch zum Personal wird, ruft das den berechtigten Widerstand von Arbeitenden hervor, dass Personen nicht Wirtschaftsrohstoff sind und nicht sein sollen – als ob Kriterien des Verbrauchs auf sie angewendet werden dürften. Sie wollen sich auch nicht in Konkurrenz zu Finanzierungsbedingungen sehen und nicht daraufhin befragt werden, wie sie das, was sie leisten können, vorrangig zum Zweck einer förderlichen Entwicklung des Unternehmens aufwenden. Dies alles ist aber hinlänglich bekannt und auch verständlich, wie umgekehrt die konzeptionelle Arbeit eines Unternehmens, das bei der Einstellung von Arbeitnehmern und bei der Personalentwicklung darauf achtet, dass sich die Kooperationen des Personals und dessen Fortbildung förderlich für die Unternehmensziele auswirkt. Für die

¹ Unter einer Konfiguration wird im Weiteren ein relationales Gefüge gleichrangiger Ordnung verstanden.

ethische Analyse käme dabei zügig heraus, dass Wörter im Sinn einer *political correctness* womöglich wieder getauscht werden könnten, um einen faktischen Interessenkonflikt zu kaschieren, der mit anderen Wörtern diskursiv und der mitlaufenden Organisation ohnehin weiter betrieben werden kann.

Für die theologische Arbeit ist aber hier von Interesse, wie offenkundig davon ausgegangen wird, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Personen zur Leistungsfähigkeit des Unternehmens beitragen sollen. Ich werde mich im Weiteren darauf konzentrieren, diese Redeweise als Spezialfall dafür zu verstehen, wie Fertigkeiten und Fähigkeiten vage und nicht vorrangig auf berufliche Aufgaben hin benannt werden, und so ungerechtfertigt Persönlichkeitsmuster und Unternehmensführungskonzepte vermischt werden. Die Summenformel, dass Personen etwas zum Gelingen des Unternehmens, dem sie angehören, beitragen, wiederholt erstens die unklare Sicht auf den Begriff des gelingenden Lebens im Kontext ethischer Beschreibungen. Zweitens ist vorausgesetzt, dass sie das als Personen überhaupt können. Wie sie dazu imstande sind, ihre Aufmerksamkeit, Zielstrebigkeit, Reflexivität, Kooperationsbereitschaft auszubilden und zu entwickeln, wäre allererst zu begründen, anstelle dies aus zwei Richtungen mutig anzunehmen:

aus der theologischen, die meint, dass sich Religion irgendwie bemerkbar macht;
aus der ökonomischen, die davon ausgeht, dass Mitarbeiter ein mehr als pekuniäres Interesse an ihrer Arbeit haben.

Theologische Überlegungen können in ihrem eigenen Gegenstandsbereich beobachten, wie das, was entweder über Menschenbilder vermittelt ist oder was als Aspekt theologischer Ethik ausgegeben wird (z. B. Freiheit, Verantwortung, Güter) Wirksamkeit entfaltet. Dabei sind sie mit der Verlegenheit konfrontiert, was und wie beschaffen ihr Material ist: zunächst die religiöse Praxis, der Umgang mit Ritualen und Interpretationsmustern; zweitens der Zusammenhang von Textgestalten und ethischer Adaption; drittens der Aspekt der Unwägbarkeit aus theologischen Gründen. Denn in einem strengen pneumatologischen Sinn ist diese oder jene Handlung nicht als religiöse zu verifizieren, und gerade die Kopräsenz verbaler mit nonverbaler Kommunikation in Meditation und Gebet verweist auf die Unzugänglichkeit von Motivationen für externe Beobachter schlechthin.² Auch die soziologischen oder psychologischen Methoden haben

² Das bedeutet allerdings nicht, dass diese Unzugänglichkeit mit einer Theologie der Weisheit zu entfalten wäre, die sich mit dem Gottesbegriff (vgl. Koh) bekanntermaßen schwertut. Auch die Verbindung mehrerer Kontexte – Weisheit, Rechtfertigung, Reich Gottes – vermag hier nicht zu überzeugen, weil die biblischen Beschreibungsmuster für die ethische Theorie nicht komplex genug sind.

damit zu tun, dass es Motivationsbündel sind, die Personen namhaft machen können, wenn es um ihre Ziele, Wünsche, Einstellungen, Überzeugungen und Handlungen geht. Die Frage nach der Konsequenz religiöser Überzeugungen wird also verlagert in intentionale Logiken, welche die Stärke und Schwäche religiöser Motive ausmessen können.³

2. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE RETTUNG

Worin die Kraft menschlichen Handelns ersichtlich wird, ist oft nur literarisch angemessen darzustellen, um journalistischen Formen und damit Moralismus, Wunschdenken, Helfersyndromen und Ausbeutung zu entgehen.

ALEXANDER KLUGE erzählt in seiner Geschichte »Die Verletzung der Menschenwürde in uns selbst« eine Wiederholung des Marburger Religionsgesprächs zwischen Luther und Zwingli im Kontext des Zweiten Weltkriegs und der beginnenden »Endlösung«.⁴ Rabbi Löw tritt unter einem Decknamen in ein Gespräch mit dem fiktiven Neukantianer Tobias Teikner ein. Das theologische Gespräch ist einseitig, weil Rabbi Löw gleichzeitig mit der »Endlösung« eine geschichtsphilosophische Interpretation der Demütigung und Verfolgung des jüdischen Volkes vorträgt. Diese seien nicht lesbare Zeichen, weil Gottes Wille nicht verständlich zu machen sei. Aus Scham schweigt Teikner, den der Erzähler als Wiedererscheinung Melanchthons identifiziert. Lediglich ein Kant-Zitat über die »Verletzung der Menschenwürde in uns« trägt er vor. Um den Rabbi vor der Gestapo zu retten, erhält dieser von ihm ein Fahrrad zur Flucht; außerdem hilft der Theologe mit Kontakten zu holländischen Kollegen, damit der Rabbi über den Seeweg ins sichere Ausland gelangen kann.

Wenn wir in einem anderen Sinn von menschlichen Haltungen sprechen, wären sie hier wohl ersichtlich: Die Bereitschaft, jemandem ein Fahrrad zu leihen; und die Fähigkeit, zum rechten Zeitpunkt zu schweigen. Die moralische Größe des Erzählens dagegen ist korreliert mit seiner Unwahrscheinlichkeit. Es begegnen sich nicht Personen, sondern Erscheinungen von Personen. Was ein interkonfessionelles Gespräch war, wird ein Religionsgespräch im eminenten

Vgl. HANNS-STEPHAN HAAS, *Theologie und Ökonomie: Ein Beitrag zu einem diakonierelevanten Diskurs* (LLG 19), Gütersloh 2006, 508.518–530.

³ Ich wiederhole an dieser Stelle eine Figur, die ich für die zwei Monographien: *Soziale Formen und theologische Beschreibung: Eine Untersuchung zur Gesellschaftstheorie* (Theologie – Kultur – Hermeneutik 8), Leipzig 2008, und *Präsenz und Realisierung* (Studien zur systematischen Theologie und Ethik 54), Münster 2008, mit entgegengesetzten Beschreibungsrichtungen verwendet habe.

⁴ ALEXANDER KLUGE, »Wer ein Wort des Trostes spricht, ist ein Verräter«: 48 Geschichten für Fritz Bauer, Berlin 2013, 109–111.

Sinn, zugleich aber kein richtiges Gespräch, weil es auf dem Hintergrund von Gewalt und Verfolgung stattfindet, wodurch ein Dialog verhindert ist.

Eine weitere Eigentümlichkeit des Textes zeigt sich in einer Metaphorik im Wortsinn, der Kausalität der Steine. Die Golem-Legende wird mit der Fügung des Religionsgesprächs so korreliert, dass eine Wiederherstellung des Golems als Gegenwehr gegen den Terror gedacht wird, aufgrund der Flucht des Rabbi aber nicht realisierbar ist.

Die hier vermittelte Haltung wird gar nicht ethisch interpretiert werden können, sondern nur ästhetisch. Was das biblische Gleichnis entweder als Störung des alltäglichen Zusammenhangs oder als Überbietung von Durchschnittserwartungen kennt, zeigt sich hier in der Reduktion von elementarer Hilfe, ein wenig Kant, der Kausalität fiktionaler Steine. Worin die Provokation entwickelt wird, dass die Hilfe einerseits so einfach erfolgen kann, und damit menschenmöglich ist, andererseits so schwer, weil dem Verhängnis des Terrors weder durch Personen noch Legenden, geschweige denn über theologische Explikationen beizukommen ist. »Das Zeichen der Erlösung sei nicht anders zu lesen als das der Abwesenheit Gottes« – so der Rabbi.⁵

Offenbar gibt es einen Freiheitsspielraum bei Literatur; dass sie einen Ausweg für Erscheinungen aufweist, die für andere, nämlich für Menschen, nicht gegeben war. Das ist nur deshalb nicht zynisch, weil der Text nicht didaktisch angeordnet ist, sondern den Eindruck von Versöhnung⁶ literarisch vorführt. Die Kraft des Menschlichen besteht darin, der Refiguration des Rabbi Löw ein allerdings echtes Fahrrad zu überlassen. Die Kraft des Menschlichen hat aber ihre Analogie im Mythos vom Golem, und so symbolisiert die Unordnung der Steine den fehlenden Zusammenhang der Welt. Der soziale Zusammenhalt ist aber der von Erscheinungen – Rabbi Löws und Philipp Melanchthons.

3. DAS DIAKONISCHE WERK

Selbst im literarischen Modus wird noch eine Beschränkung der Perspektive ersichtlich: Die Person ist der Ort, wo sinnvollerweise *human resources* erwartet werden können. Was aber geschieht, wenn die Kunst des Helfens in den Modus der Organisation, in den Schichtbetrieb übergeht? Die biblische Begründung fällt ganz aus – wenn anders die Organisation sich missbräuchlich auf eine vermeintlich geteilte Moral zurückzöge. Die bloße Rezeption kanonischer Texte, die von religiösen Praktikanten in der Regel zu erwarten ist, schließt nicht ein, dass sie sie als moralisch normativ begreifen. Wenn sie sie als ethisch normativ be-

⁵ KLUGE, »Wer ein Wort des Trostes spricht, ist ein Verräter« (s. Anm. 4), 111.

⁶ Vgl. THEODOR W. ADORNO, *Ästhetische Theorie*, Frankfurt a. M. ¹¹1992, 179–180.202–203.

greifen, hieße das gerade, die kanonischen Texte nicht zur Begründung heranzuziehen, weil sie diese Aufgabe qua Kanonizität gar nicht leisten können.

Zur Verdeutlichung ein Beispiel aus der Praxis diakonischer Organisation. Die Bergische Diakonie Aprath, ein im Bergischen Land ansässiges Unternehmen der Diakonie, führt in ihrem Leitbild⁷ als theologische Motive auf:

»Wir erbringen unsere Dienste in christlicher Verantwortung und Nächstenliebe. Wir sehen in den Menschen, für die wir tätig werden, nicht nur ihre Bedürftigkeit und Schwäche, sondern auch ihre individuellen Stärken, ihre unveräußerliche Würde und ihr Recht auf Lebensqualität. Die Erfahrungen des Dritten Reiches lehren uns, kompromisslos für Schutz und Unversehrtheit des Lebens einzutreten.« Wie es in *corporate identity*-Texten oft der Fall ist, liegt eine Summenformel vor; was damit im Einzelnen gemeint ist, wird entweder als Grundbildung von Christen vorausgesetzt oder in seinen Konsequenzen als selbstverständlich unterstellt. Die Homepage verlinkt allerdings seelsorgerliche Angebote, stellt die Pfarrer vor und benennt Kooperationen mit örtlichen Kirchengemeinden. Sich selbst sieht die Organisation als »Teil der Kirche Jesu Christi«. Der Status der Mitarbeiter wird wie folgt hervorgehoben: »Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen in der Arbeit einen Sinn finden und sich persönlich sowie fachlich weiter entwickeln können. Sie sollen gut informiert und geführt werden.« Die besondere Verpflichtung der Unternehmensführung gegenüber dem Leitbild wird herausgestellt und es ist auf ein Beschwerdemanagement verwiesen, das als interne Rückkopplung Verbesserungen bei betrieblichen Prozessen gewährleisten soll. Als Vision des diakonischen Unternehmens wird formuliert: »Die notwendige Kraft, Motivation, Zuversicht und Sinnerfüllung für unser tägliches Handeln schöpfen wir auch aus der Hoffnung, dass Jesus Christus allen Geschöpfen einen neuen Himmel und eine neue Erde als Raum für ein angstfreies und schöpferisches Leben zugesagt hat.« Dieser Satz folgt auf eine Leerformel, die drei Zeitaspekte integriert. Völlig unklar bei dieser »Vision« ist, ob das »auch« nur eine sprachliche Ungeschicklichkeit darstellt oder bereits signalisiert, dass neben die erwähnten theologischen Versatzstücke die Qualitätssicherung nach EN ISO tritt. *Theologisch* ist zunächst fraglich, ob die Melange aus Reich Gottes-Erfahrung, Schöpfungstheologie, Johannes und Tri-tojesaja ein kohärentes Weltbild und, wenn ja, das des Christentums darstellt. Die Vision als prophetisches Textmuster wird in der Unternehmens-PR zwar gern bemüht, verkümmert dort aber, sodass der eschatologische Schluss des Leitbilds ein irritierendes Katechismussurrogat vorstellt. Der nur formelhafte Umgang z. B. auch mit den Begriffen Verantwortung und Nächstenliebe führt fahrlässig zu dem *ethischen* Missverständnis, Werte und Ziele lägen auf einer Ebene. Die Konsequenzen einer eigentümlich christlichen Begründung, die hier versucht

⁷ So <http://www.bergische-diakonie.de/html/bereiche/bergische-diakonie-aprath/leitbild/> [Zugriff: März 2016].

wird, werden operativ jedenfalls unterlaufen, wenn das Qualitätsmanagement nach EN ISO 9004:2009 ganz unabhängig von theologischen ethischen Kategorien und scheinbar wertfrei entwickelt wird.⁸ Die Aussicht, religiöse Überzeugungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erstens zu würdigen und zweitens als nicht moralisch, aber fördernd für Arbeitsprozesse zu beschreiben, wird jedenfalls methodisch durch die Adaption statistischer Erhebungen vorab neutralisiert. Es bleibt unverständlich, worin das Profil eines kirchlichen Unternehmens besteht, wenn sich sein Qualitätsmanagement nur am Standard der ISO-Zertifizierung bemisst. Das Sprechen über Werte erscheint im Kontext des Christentums schon deshalb verzichtbar, weil der in der Unternehmenstheorie gängige Wertefundamentalismus⁹ sich semantische Probleme auflädt, die ein ethisch aufgeklärtes Konzept nicht in die religiöse Kommunikation hinein verlagern sollte. Angefangen von den eschatologischen Perspektiven, die zahlreiche Varianten des christlichen Glaubens prägen, nämlich die Erwartung des Reiches Gottes oder des neuen Himmels und der neuen Erde, müsste – ausgehend von dem genannten Leitbild – skizziert werden, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne sich dabei zu überanstrengen als tatsächlich mitwirkend sich verstehen können. Dies würde bedeuten, dass ihre Verhaltensmuster und deren Reflexivität eine Balance von außen erhalten, die nicht aus der Logik der Erwerbsarbeit und auch nicht aus den Zielen eines Unternehmens herzuleiten sind. Was irrtümlich biblische Begründung genannt wird, hieße stattdessen: Personen werden dazu befähigt, im Rahmen eines diakonischen Werkes zu arbeiten und die dortigen Anforderungen dauerhaft zu bewältigen, wenn sie gelernt haben, sich im eschatologischen Kontext auf mögliche Enttäuschungen, Anstrengung, Zufriedenheit, Zielstrebigkeit, Selbstüberprüfung und Weiterbildung einzulassen.¹⁰ Dieser Lernprozess ist aber kein beruflicher und kein ökonomischer, sondern geschieht als religiöse Bildung. Daher ist er auch nicht gleichzusetzen mit konkurrierender Semantik: Verantwortung, Gerechtigkeit, Freiheit, Liebe.

⁸ Vgl. zu dieser Problematik auch MICHAEL SCHRÖPFER, Leitbilder Diakonischer Werke in Baden – zwischen Qualitätsmanagement und Reich Gottes-Hoffnung, in: Volker Herrmann/Heinz Schmidt (Hrsg.), *Im Dienst der Menschenwürde. Diakoniewissenschaft und diakonische Praxis im Umbruch des Sozialstaats* (Veröffentlichungen des Diakoniewissenschaftlichen Instituts an der Universität Heidelberg 26), Heidelberg 2006, 175–200.

⁹ EDELTRAUT GÜNTHER/RUDOLF X. RUTER (Hrsg.), *Grundsätze nachhaltiger Unternehmensführung. Erfolg durch verantwortungsvolles Management*, Berlin 2012, 41–74. Mit dem Mittel hypothetischer Imperative wird hier das vermeintlich homogene Leitbild nachhaltigen Managements entfaltet, ohne dass Begründungszusammenhänge im Einzelnen verdeutlicht würden.

¹⁰ Mit Recht kann aber bestritten werden, dass dabei geschichtstheologische Beschreibungen noch relevant sind. HANS-JÜRGEN BENEDICT, *Barmherzigkeit und Diakonie. Von der rettenden Liebe zum gelingenden Leben*, Stuttgart 2008, 227–239, hier: 234.

4. TRANSFIGURATIONEN¹¹ DER RELIGION

Damit das semantische Potential und die ethischen Konfigurationen, die polykontextual zu erwarten sind, nicht unterkomplex in einem Unternehmensmanifest zementiert werden, sind allererst die Bedingungen aufzuweisen, unter denen Verhalten und Handlungen alltäglich stabilisiert werden. Dies wäre der Ort für die anthropologischen Voraussetzungen der Religion, die im Christentum beispielsweise über Charismata, nicht aber über Werte konfiguriert sind.¹²

Eine ungelöste, aber dennoch wichtige Aufgabe zeigt sich darin, wie ein Unternehmen, das für seine Mitarbeiter die Bedeutung der Semantik des Christentums reklamiert, gerade dadurch offen ist für das interreligiöse Gespräch, das durch faktisch andere Lebensorientierungen auf Seiten der Mitarbeiter und der Klienten ja am Tage ist und das nicht nur auf gesellschaftspolitischer Ebene, sondern in den Arbeitsbereichen und bei den Zielsetzungen des Unternehmens dringend benötigt wird.¹³ Was bedeuten die o. a. semantischen Konstellationen für die Kooperation mit Juden, Muslimen, Hindus, Buddhisten sowie mit Menschen, die sich in einem unspezifischen Sinn als religiös verstehen?

Die empirische Ermittlung der religiösen Bindung stößt deshalb an Grenzen, weil die Lebensführung der Personen methodisch nicht auf Kosten/Nutzen appliziert werden darf. Wenn die Leistung im Beruf gemessen wird,¹⁴ wäre es zynisch, das Wohlwollen der Mitarbeiter, das sich deren Religiosität verdankt, auszunutzen. Ethische Modelle, die wie wissenschaftliche Bemühungen insgesamt epistemisch gehaltreich sein wollen, steigern mit dem Beschreibungsaufwand auch den Erwartungsdruck an Personen. Was über Personen und ihre Gefühle, ihre Ziele, ihr Handeln, ihr Verhalten gesagt wird, muss nicht notwendigerweise in Prozesse der Erwerbsarbeit einzulagern sein. Genauso wenig wie das soteriologische Moment der Entlastung Arbeitnehmer jeglicher Verantwortlichkeit in der Berufsarbeit enthebt, noch die grundsätzlichen Probleme der

¹¹ Als Transfiguration wird ein relationales Gefüge nicht gleichrangiger Ordnung verstanden, wobei sowohl Ergebnis wie Prozess fokussiert werden können.

¹² Vgl. HANNS-STEPHAN HAAS, *Diakonie Profil*, Gütersloh 2004, 263.

¹³ Dass aber die Integration der Mitarbeiterschaft über einen Wertekonsens erlangt wird, kann trefflich bestritten werden. Dessen ungeachtet ist es sinnvoll, die Dynamik von Mitarbeiterkooperationen herauszustellen. MANFRED STREIBEL, *Change Management als diakonische Herausforderung: Zur Gestaltung von betriebswirtschaftlichen Veränderungsprozessen in der diakonischen Wertegemeinschaft*, in: Herrmann/Schmidt, *Im Dienst der Menschenwürde* (s. Anm. 8), 140–174.

¹⁴ Vgl. zur Methodik: AUGUSTIN SÜSSMAYR, *KN-Analysen im Bereich Human Resources – eine verhaltensorientierte ökonomische Perspektive*, in: Ders./Jens Rowold (Hrsg.), *Kosten-Nutzen-Analyse und Human Resources (HR)*, Weinheim 2007, 80–93. Zur Komplementarität von Unternehmenszielen und Nutzwerttabellen vgl. a.a.O., 80.83.84.

Steuerung von Institutionen und ihrer »Visionen« beseitigt. Offenbar suchen Unternehmen aber nach eben solchen qualifizierten Vereinfachungen wie Religionen mit Glaubensbekenntnissen. Aber weder der hymnische Ton noch die Geltungsansprüche können eingeholt werden. Wenn stattdessen in detaillierten Profilen Mitarbeitern Rollen zugemessen werden, wird andererseits der Fehler der Anwendung in der Ethik wiederholt. Denn keine Theorie kann sämtliche Probleme der Lebenswelt kasuistisch oder nur sektoral vorab klären, sie verkommt damit zur Ratgeberliteratur. Wohl aber soll die ethische Theorie auch in der Aufnahme empirischer Ergebnisse den Status der Person in funktional differenzierten Gesellschaften erheben, damit auf diese Weise kritisch die begrenzte Bedeutung der jeweiligen Funktionen deutlich wird.

Am Beispiel der Wirtschaft können mit ethischen Überlegungen lediglich für Entscheidungsprozesse Hilfestellungen¹⁵ angeboten werden, nicht jedoch Handlungsanweisungen.¹⁶ Konkret bedeutet dies für die diakonischen Bemühungen eine sorgfältige Austarierung von Klientenerwartungen und Mitarbeiterinteressen, die sich im Kontext von kirchlichen Unternehmen, die wie ausgeführt eine Transfiguration der Religion leisten wollen, ähnlichen Semantiken unterliegen.¹⁷ Der Besonderheit des diakonischen Unternehmens tragen die Überlegungen zu Nonprofit-Organisationen insgesamt Rechnung, dass die ihnen gestellten Aufgaben nicht zu lösen sind in dem Sinn, dass sie letztlich nicht bewältigt werden können. Die Unlösbarkeit, die mit dem treffenden Ausdruck »Placebo-Organisation« belegt wird,¹⁸ ist nicht existenzialontologisch zu verrechnen, sondern eröffnet eine Perspektive für den Rang der theologischen Beschreibung von sozialer Arbeit, wie sie RENATE ZITT überzeugend vorlegt: Neben eine elementare Theologie, die die Lebensbedingungen der beteiligten Personen reflektiert, tritt die sozialpolitische Aufgabe der Ethik, die auf die Beurteilung der Qualität diakonischer Prozesse zurückwirkt. Mitlaufend leistet die Theologie eine Interpretation der Wirklichkeit insgesamt, die sie im Streit mit Surrogaten einzelner Funktionsbereiche artikuliert.¹⁹ Und dies ist die genuin theologische

¹⁵ Vgl. EILERT HERMS, Aufgaben und Probleme einer theologisch begründeten Wirtschaftsethik, in: Ders., Die Wirtschaft des Menschen, Tübingen 2004, 99–133, hier: 108.

¹⁶ Vgl. HERMS, Aufgaben und Probleme einer theologisch begründeten Wirtschaftsethik (s. Anm. 15), 116.

¹⁷ Vgl. HANS G. ULRICH, Menschliche Arbeit und die Formen der Gerechtigkeit, in: Johannes Rehm/ders. (Hrsg.), Menschenrecht auf Arbeit? Sozialethische Perspektiven, Stuttgart 2009, 134.

¹⁸ Vgl. MICHAEL D. MROSS, Personale Arbeit in Nonprofit-Organisationen: Grundlagen, Theorie, Ökonomik, München 2009, 109–113.

¹⁹ Vgl. RENATE ZITT, Angewandte Theologie und Praxis von Lehre und Forschung im Studium der Sozialen Arbeit, in: Rektorenkonferenz Kirchlicher Fachhochschulen (Hrsg.),

Aufgabe und nicht nur ihre Anwendung im Unterschied zu einer als traditionell beäugten Dogmatik.

Es liegt auf der Hand, dass der weiteste Begriff der Wirklichkeit, wie sie in ihrer Konfiguration mit der Präsenz Gottes strukturiert wird, nicht synekdochisch repräsentiert wird in ökonomischen, politischen, wissenschaftlichen usw. Prozessen, wenn anders die Religionen eine Trivialisierung erführen, wie dies mit dem Modell der biblischen Begründung auf andere Weise versucht wird. Da die gängigen Definitionen von Religion als Kompensation des Unerwarteten, als epistemischer und ritueller Umgang mit dem Heiligen, als Wahrnehmung transzendentaler Relationen oder als Explikation der Wahrheit die soziale Qualität religiösen Wissens voraussetzen, folgt daraus ethisch, dass die Probleme der Lebensführung gleichfalls bei der Erwerbsarbeit reflektiert werden. Was z. B. die Ökonomie des Umgangs mit Zeit betrifft, die Kooperation als Realisierung geteilter Lebenszeit, die Selbstgestaltung von Arbeitsprozessen, der Vorrang der Arbeit gegenüber deren Beobachtung als Kritik einer Hybridisierung von Unternehmensprozessen, sind vielfältig Transfigurationen anthropologischer Orientierungsprobleme vorgezeichnet. Und weil die soziale Welt des diakonischen Unternehmens die Konstellationen des Helfens umfasst, wird die drängende Frage: Wie sind Wohlwollen, Anstrengung und die Orientierung an den Bedürfnissen anderer möglich? einer konkreten Beantwortung zugeführt, die Interpretationen des eigenen Lebens, der Klienten wie der Mitarbeiter transformiert. Diese religiösen Interpretationen können überlagert werden durch ersatzreligiöse Formate, womit sich funktional differente Beschreibungen überanstrengen. Sie könnten ausgeblendet werden mit der Behauptung der vermeintlichen Eigengesetzlichkeit jeder funktionalen Beschreibung. Sie könnten sich selbst gleichwohl auch zu wichtig nehmen, indem der Modus der Transfiguration zurückgenommen wird oder die kontexturale Lokalisierung religiösen Wissens und religiös motivierten Handelns nicht mehr reflektiert werden.

Wie menschliche Fähigkeiten konkret gewürdigt und weiter entwickelt werden, sodass sie dauerhaft zielorientiert in Unternehmensprozessen wirksam werden, reflektiert ein Unternehmen je für sich. Indem es aber funktional divergente Beschreibungen dabei integriert, leistet es mehr, als nur zu unternehmen.