

Bundesverband
evangelische
Behindertenhilfe



Diakonische Wirtschaftsethik

*Ein Positionspapier des
Bundesverbands evangelische Behindertenhilfe e.V.*

Herausgeber:
Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V.
Postfach 33 02 20, 14172 Berlin
Tel.: 030 83001-270
Fax: 030 83001-275
E-Mail: info@beb-ev.de
Internet: www.beb-ev.de

Verabschiedet durch den Vorstand des BeB am 31.08.2010.

Das Dokument steht als kostenloser Download zur Verfügung unter
www.beb-ev.de und www.bebnet.de – jeweils in der Rubrik „Fachthemen“.

Arbeitsbereiche:
Christliche Ethik und diakonisches Handeln / Unternehmensführung und -entwicklung

Themenhüter im BeB-Vorstand:
Pfr. Paul-Gerhardt Voget / Peter Oertmann-Brandt

Erarbeitet von:
Rolf Baumann (Zieglersche Anstalten, Wilhelmsdorf), Pfr. Gerd Biesgen (kreuznacher diakonie, Meisenheim), Peter Oertmann-Brandt (Paulinenpflege Winnenden), Uwe Schwarzer (Diakonisches Werk der EKD, Berlin), Pfr. Paul-Gerhardt Voget (Samariteranstalten Fürstenwalde)

© BeB
Berlin, im August 2010

Inhaltsverzeichnis

1.	Arbeitsauftrag	4
2.	Ausgangssituation	4
3.	Begriffliche Klärungen	4
4.	Thesen für eine „diakonische Wirtschaftsethik“	5
5.	Arbeitsfragen	7
6.	Anlagen	8

1. Arbeitsauftrag

Der Vorstand des BeB hat einer Arbeitsgruppe folgenden Auftrag gegeben: Erarbeitung eines Thesenpapiers zur Definition und Beschreibung des Begriffs diakonische Wirtschaftsethik für Mitgliedsorganisationen im BeB und Vorbereitung eines Fachtages. Ziel des durch externe Referenten aus der Wissenschaft und Praxis zu begleitenden Fachtages sollte ein gemeinsam entwickeltes Thesenpapier als Leitlinie sein. Da der Fachtag bedauerlicherweise nicht stattgefunden hat, wurde das Papier in der Arbeitsgruppe nochmals bearbeitet und im Vorstand des BeB nach ausführlicher Beratung für die Diskussion im Verband (u. a. in einer Arbeitsgruppe der Mitgliederversammlung im Oktober 2010) freigegeben.

2. Ausgangssituation

Seit einigen Jahren erlebt die wirtschaftsethische Diskussion einen Boom. Auslöser sind tiefgreifende Krisen (Umweltproblematik, Finanz- und Wirtschaftskrise,...) und Entwicklungen (Globalisierung, Wahrnehmung des zunehmenden Auseinanderklaffens der Schere zwischen Arm und Reich,...), die eine theoretische Reflektion unabdingbar erscheinen lassen.

Eine entsprechende Diskussion um wirtschaftsethische Grundfragen hat sich auch in der Diakonie entwickelt. Stehen doch Diakonische Unternehmen seit Mitte der 80er Jahre des 20. Jahrhunderts zunehmend in einem Spannungsfeld zwischen der diakonisch-christlichen Ausrichtung einerseits und ökonomischen Sachzwängen (insbesondere ausgelöst durch den politisch gewollten Wettbewerb im Gesundheits- und Sozialwesen) andererseits.

Dieses Spannungsfeld lässt sich – wie z.B. die Diskussion um das Tarif- und Arbeitsrecht in der Diakonie zeigt – nicht einfach auflösen. Diakonische Unternehmen sollen gleichermaßen effizient wirtschaften wie gewinnorientierte Unternehmen; ebenso jedoch erwarten Gesellschaft, Kunden und Mitarbeitende – zu Recht – ein vorbildhaftes Verhalten der Diakonie in ethischer Hinsicht.

Mittlerweile hat sich eine Weiterentwicklung in der Sichtweise des beschriebenen Spannungsfelds ergeben. Innerhalb der Diakonie wird zunehmend versucht, beide Pole zusammen zu bringen. Es wird verstärkt betont, dass effizientes Wirtschaften und vorbildhaftes ethisches Handeln sich nicht widersprechen müssen, sondern sich gegenseitig bedingen.

Die Kirche und ihre Diakonie haben sich in den vergangenen Jahren immer wieder in die wirtschaftsethische Diskussion eingebracht, in dem sie Grundbegriffe christlicher Soziallehre wie Gerechtigkeit, Gemeinwohl, Solidarität aber auch Subsidiarität oder Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt der Reflektion gestellt haben.

Eine Zusammenfassung wesentlicher Grundlagen und Hinweise zu einer Wirtschaftsethik in Kirche und Diakonie ist als Anlage 2 beigelegt.

3. Begriffliche Klärungen

Wirtschaftsethik wird hier verwendet als die Theorie vom Verhältnis zwischen Ökonomie und Ethik; sie befasst sich also sowohl mit der Ethik als auch mit der Ökonomie, einschließlich der jeweiligen Grundlagen.

Alternative Definitionen sind: Wirtschaftsethik zielt darauf ab, mögliche Antworten auf die moralischen Fragen der Wirtschaft zu formulieren. Wirtschaftsethik meint, dass das wirtschaftliche Handeln an ethischen Werten auszurichten ist.

Dabei werden auf der **Makroebene** Wirtschaftssysteme in ethischer Hinsicht analysiert, während auf der **Mikroebene** die Ethik des einzelnen Unternehmens sowie moralische Handlungen der einzelnen Menschen im Wirtschaftsprozess Gegenstand der Betrachtung sind. Im deutschsprachigen Raum kommt diese Zuordnung auch in der unterschiedlichen Verwendung der Begriffe „**Wirtschaftsethik**“ (zielt schwerpunktmäßig auf die Makroebene ab) und „**Unternehmensethik**“ (zielt schwerpunktmäßig auf die Mikroebene ab) zum Ausdruck.

Im Hintergrund der folgenden Thesen steht der Ansatz von **Peter Ulrich**, der das Ursprungsmodell des im diakonischen Bereich weit verbreiteten St. Galler-Managementmodells entwickelt hat. Er formuliert eine „**integrative Wirtschaftsethik**“, die die Lebensdienlichkeit des Wirtschaftens in den Vordergrund stellt und als Ort der Moral vor allem das einzelne Unternehmen bzw. Individuum in den Vordergrund stellt, das aufgefordert ist, sich normative Grundsätze zu geben und danach zu verhalten.

4. Thesen für eine „diakonische Wirtschaftsethik“

These 1:

Diakonische Wirtschaftsethik verstehen wir als „*Unternehmensethik* für diakonische Unternehmen“.

Diakonische Wirtschaftsethik befasst sich folglich mit dem sinn- und wertebestimmten „Entscheiden“ und dem daraus resultierenden „Handeln“ und „Unterlassen“ in diakonischen Unternehmen. Sie bietet Orientierung für ethisch-moralische Fragestellungen in eben diesen Unternehmen.

These 2:

So verstanden bezieht diakonische Wirtschaftsethik sowohl die *personale Ebene* (im Sinne einer „*Tugendethik des Individuums*“) als auch die *organisatorisch-prozessuale Ebene* (im Sinne einer „*Governanceethik des Unternehmens*“) in ihre Reflektionen mit ein.

Diakonische Arbeit - haupt- oder ehrenamtlich geleistet - ist in der Regel eine „werte- und sinnorientierte Dienstleistung mit, am und für den Menschen“. Sie vollzieht sich, Unterstützung anbietend, in einer Interaktion zwischen Menschen im Sinne „gelebter Nächstenliebe“. „Liebe“ und „Beziehung“ sind integrale Bestandteile dieses Dienstleistungsprozesses. Insofern kann die personale nicht von der organisatorisch-prozessuale Ebene getrennt werden.

Ausgangspunkt der Reflexionen diakonischer Wirtschaftsethik ist ein Verständnis vom Menschen, das seine Grundlage in den biblischen Beschreibungen vom Menschen und den darauf fußenden Traditionen hat.

Diakonische Wirtschaftsethik ist - da sie das Individuum im Blick hat - immer auch eine Sozialethik.

These 3:

Diakonische Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass

- a) ... Menschen nie funktionalisiert oder auf ein bloßes „Mittel zum Zweck“ reduziert werden.

Dies bezieht alle Menschen, die mit dem Unternehmen in Beziehung stehen, mit ein, insbesondere Kunden und Kundinnen, Nutzerinnen und Nutzer, Mitarbeitende und Dritte. Das Unternehmen dient den Menschen (in erster Linie den Kundinnen und Kunden) und nicht umgekehrt: „Arbeit ist für den Menschen da - nicht der Mensch für die Arbeit.“

- b) ... die Unternehmenspolitik sinn- und werthaft bestimmt ist und infolge dessen ökonomische Vorgaben (z. B. „Gewinn“) zwar gleichberechtigte, nicht aber oberste Ziele diakonischer Unternehmenspolitik sein können.

Das Zielsystem eines diakonischen Unternehmens ist entsprechend auszurichten und die Ziele sind danach zu gewichten.

- c) ... sie über eine erkennbare christliche Identität verfügen.

Dies bedeutet, dass der Auftrag des Unternehmens im Evangelium begründet ist und dies auch erkennbar ist. Weder Auftrag noch Begründung sind jedoch statisch, sondern gelten - gut evangelisch - immer nur „vorbehaltlich weiterführender, schriftgemäßer Glaubenserkenntnis“. Grundlagen bzw. „Quellen“ für die Ethik des Unternehmens sind das christliche Menschenbild und die christliche Soziallehre. Diese Grundlagen umzusetzen bedeutet, sie in Reden und Handeln zu kommunizieren. Darüber hinaus ist eine Klärung der Beziehung zur Kirche zu beschreiben.

These 4:

Eine Diakonische Wirtschaftsethik erfordert ein „Managementsystem“, das mindestens folgende Bausteine enthält:

- a) Die Werte des Unternehmens sind zu beschreiben und zu konkretisieren.

Jedes diakonische Unternehmen hat seine Werte zu beschreiben und zu operationalisieren. Dies geschieht z.B. in Satzungen, Leitbildern, Corporate-Governance-Regeln und Konzepten und gewinnt Gestalt in Handlungsmaßstäben, Vorschriften, Ge- und Verboten sowie Regeln, Empfehlungen und vorgegebenen Verhaltensweisen. Essentiell sind Aussagen zum Menschenbild, zur Kultur des Miteinanders (Umgang mit der Unterschiedlichkeit des Menschen wie z.B. Alter, Geschlecht, Weltanschauung, Menschen mit Behinderung oder Menschen mit Beeinträchtigungen, Fehlerkultur usw.), zum Lebensschutz, zum Umgang mit Ressourcen usw. Die Erarbeitung der Werte soll im Rahmen eines Prozesses, der eine gemeinsame unternehmensinterne Auseinandersetzung ermöglicht, erfolgen.

- b) Es ist ein Werte-/ Ethikmanagement zu etablieren.

Das diakonische Unternehmen hat in seiner Organisation ein Managementsystem (im Sinne eines kybernetischen Regelkreises) zur Planung und Steuerung der Werteorientierung zu verankern. Mögliche Lösungen sind z. B. die Steuerung des Unternehmens nach dem St. Galler-Management-Modell, die Einbindung des Wertemanagements in die Balanced-Score-Card des Unternehmens, die Durchführung von Kunden- und Mitarbeiterbefragungen mit Fragestellungen zum ethischen Handeln, die Thematisierung der Werte und deren Umsetzung in Zielvereinbarungsgesprächen mit Mitarbeitenden usw.

- c) Die Werte sind verbindlich auszugestalten und zu kommunizieren.

Jedes diakonische Unternehmen hat darauf hinzuwirken, dass die Mitarbeitenden die Werte kennen lernen und verinnerlichen. Die Unterstützung muss sich auf die Systeme

des Unternehmens, die die Umsetzung ermöglichen und unterstützen, beziehen. Die Werte müssen in einem Entwicklungsprozess der Unternehmung verbindlich ausgestaltet werden.

- d) Es ist ein System zur Lösung von Wertekonflikten zu etablieren.

Das diakonische Unternehmen hat in seiner Organisation Mechanismen zur Lösung ethischer Konflikte zu verankern. Mögliche Lösungen sind z.B. die Benennung von Zuständigen bzw. Beauftragten zur Bearbeitung bestimmter Konflikte wie z.B. die Einsetzung eines Ethikrats.

5. Arbeitsfragen

Arbeitsfrage 1:

Woran können Nutzer und Umwelt erkennen, dass die Werte in Ihrer Einrichtung definiert und konkretisiert sind und was wäre gegebenenfalls zu ergänzen?

Arbeitsfrage 2:

Im Unternehmen bedürfen Ziele nicht nur der Beschreibung, sondern auch der Überprüfung. Wie überprüfen Sie, dass Mitarbeitende die beschriebenen Werte kennen, verinnerlicht haben und zum Nutzen der Kunden leben?

Sind dabei gegebenenfalls auch die außerhalb des unternehmerischen Wertekanons liegenden Motive der Mitarbeitenden berücksichtigt?

Arbeitsfrage 3:

Ist in Ihrer Einrichtung ein System zur Lösung von Wertekonflikten installiert und wird es auch angewendet?

Gibt es aus dem Kreis der Umwelt, der Kundinnen und Kunden oder der Mitarbeitenden bisher nicht umgesetzte Verbesserungsvorschläge?

Arbeitsfrage 4:

Wie würden Sie das in Ihrer Einrichtung vorhandene Werte- /Ethik-Management beschreiben und wo sehen Sie Veränderungsnotwendigkeiten?

Wie können Sie darauf einwirken, dass Veränderungen eintreten?

Welche Erkenntnis soll am Ende des Arbeitsprozesses stehen?

1. In jedem diakonischen Unternehmen ist ein Verständnis von Wirtschaftsethik zu entwickeln, das in präzisen Aussagen formuliert wird.
2. Die Verantwortung für die Wirtschaftsethik - insbesondere für die Initiierung und Durchführung von Prozessen zur Definition und Verankerung der Wirtschaftsethik im Unternehmen - ist bei den Führungskräften angesiedelt.

3. Wie in einer Ellipse bilden Ökonomie und Theologie die beiden Pole eines diakonischen Unternehmens.
4. In einem gelingenden diakonischen Unternehmen stehen diese beiden Pole in einem dynamischen Kommunikationsprozess.

6. Anlagen

Anlage 1: Literaturverzeichnis

- Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V. (Hrsg.): „Diakonisches Selbstverständnis und diakonische Kultur in Einrichtungen des BeB“. Berlin 2008 (siehe www.beb-ev.de „Stellungnahmen“ 2008)
- Brüll, M. & Bohlken, E. (Hrsg.): Autonomie in Beziehung – Zur Ethik von Sozialunternehmen mit christlichem Anspruch. Freiburg im Breisgau 2009
- Diakonisches Werk der EKD: Diakonischer Corporate Governance Kodex (DGK). Berlin 2005 (siehe www.diakonie.de/DK-2005-05.pdf)
- Dietzfelbinger, D.: Praxisleitfaden Unternehmensethik. Kennzahlen, Instrumente, Handlungsempfehlungen Wiesbaden 2008
- Evangelische Kirche in Deutschland (Hrsg.): Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive. Eine Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. Gütersloh 2008
- Jäger, A.: Diakonie als christliches Unternehmen. Theologische Wirtschaftsethik im Kontext diakonischer Unternehmenspolitik. Gütersloh 1986
- Schibilsky, M. & Zitt, R. (Hrsg.): Theologie und Diakonie. Gütersloh 2004
- Schwarzer, U. & Hübner, I.: Gelingendes Management. Zeitschrift Sozialwirtschaft III/2008
- Ulrich, P.: Integrative Wirtschaftsethik. Grundlagen einer lebensdienlichen Ökonomie. Bern/Stuttgart/Wien 2008⁴

Anlage 2: Grundlagen und Hinweise zu einer Wirtschaftsethik in Kirche und Diakonie

Wahrung der Schöpfung verpflichtet die Diakonie zu einem verantwortungsvollen Umgang mit den ökologischen und ökonomischen Ressourcen unserer Welt, was den verantwortungsvollen Umgang mit finanziellen Ressourcen mit einschließt.

Angesichts der Grenzen finanzieller Möglichkeiten der Menschen, die sich hilfeschend an die Diakonie wenden, einschließlich der begrenzten Ressourcen der Solidargemeinschaft der sozialen Sicherungssysteme, bedeutet dies den sparsamen und dennoch zielgerichteten Umgang mit Geld. Soziales diakonisches Handeln ist systematisch den Regelungen unterzuordnen, die sich die Diakonie aus ihrer langen Tradition sozialer Arbeit heraus, unter Beachtung der gesetzlichen Anforderungen, selbst gegeben hat.

Viele Grundlagenpapiere geben dabei ein Zeugnis ab, wie immer wieder versucht wurde, die Selbstverpflichtungen diakonischer Träger mit dem Ziel des transparenten Umgangs mit finanzieller Verantwortung in der Diakonie umzusetzen. Die Notwendigkeit wirtschaftlichen Handelns der Diakonie durch zahlreiche Grundlagenpapiere der letzten Jahre in den Vordergrund zu stellen, begründet sich dabei nicht nur aus der besonderen Verantwortung der Diakonie als Dienst der Kirche, sondern auch aus der mit der Ökonomisierung des Sozialen einhergehenden verschärften Wettbewerbssituation. Ein profiliert diakonisches Handeln beschränkt sich dabei nicht nur auf die Alleinstellungsmerkmale der konkreten Tat, sondern auch der sozialen und wirtschaftlichen Umsetzung der Dienstleistungserbringung.

Die EKD-Denkschrift „Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive“

(2008) richtet sich an alle gesellschaftlichen Gruppen, die Verantwortung in unternehmerischem Handeln tragen. Menschen, die jetzt bereits ihr Handeln an christlichen Grundlagen orientieren sollen mit dieser Denkschrift (weitere) Maßstäbe als Orientierungshilfe erhalten. Andere wiederum sind gehalten, ihr wirtschaftliches Handeln immer wieder neu kritisch zu reflektieren. Die Denkschrift macht dabei deutlich, dass unternehmerisches Handeln von zentraler Bedeutung im Blick auf Innovation, Wertschöpfung und gesellschaftlichem Wohlstand ist. Wenn dabei z. B. unverhältnismäßig hohe Gehälter von Managern angesprochen werden, die das Vertrauen der Menschen in die Wirtschaft zerstören, so richten sich zahlreiche Ausführungen auf die wirtschaftliche Verantwortung aller Beteiligten in einer Gesellschaft - auch in der Diakonie -. Der Appell richtet sich dabei auch nach innen: Kirche ist kein Unternehmen. Gleichwohl - und gerade in der Diakonie - muss sie in vielen Arbeitsfeldern unternehmerisch handeln. Zur Richtschnur des Handelns zählen die Zehn Gebote sowie die goldene Regel (liebe deinen Nächsten, denn er ist wie du).

Das Wort des Rates der EKD „**Wie ein Riss in einer hohen Mauer**“ (2009) beschreibt bei den Ursachen der gegenwärtigen Finanzkrise sodann auch den Mangel an Verantwortung im Umgang mit Risiken, gerade auch der finanziellen Risiken einiger Unternehmen. Vorschläge zur Bewältigung der Krise richten sich dabei nicht nur an Banken und Geschäftsleute, sondern an jeden einzelnen, z. B. auch als Mitglied von großen Solidargemeinschaften, wie bei den sozialen Sicherungssystemen.

Die in den Grundlagen diakonischer Texte dokumentierten „**Charakteristika einer diakonischen Kultur**“ (2008) versuchen Handlungsvollzüge zu beschreiben, mit dem Ziel „erkennbar diakonisch“ zu sein. Ausgangspunkt ist hier ebenso die Ökonomisierung des Sozialen. Diakonisch wirtschaften und haushalten ist dabei ein zentrales Kapitel, wenn es um Grundlagen und praktische Beispiele geht wie Ressourcen geschont werden und wie effizientes Wirtschaften aussehen kann. In den Grundlagen findet sich z. B. die Verpflichtung, Einnahmen und Gewinne zeitnah ihren gemeinwohlorientierten Zwecken zufließen zu lassen und nicht an Einzelpersonen auszuschütten.

Der Text „**Diakonisches Selbstverständnis und diakonische Kultur in Einrichtungen des BeB**“ (2008) greift die genannten Grundlagen einer diakonischen Kultur auf und gibt Anregungen zur Weiterarbeit, insbesondere auch im Blick auf die Einrichtungen des Bundesverbandes evangelische Behindertenhilfe e. V.. Explizit wird dabei auch das Spannungsfeld beschrieben, in dem sich wirtschaftliches Handeln der Diakonie vollzieht: Nicht alles Denkbare ist möglich, sondern Leben kostet Geld und braucht Sicherheit; Mitarbeitende erhalten Lohn, Gebäude müssen erhalten werden. Dieses Spannungsverhältnis gilt es, immer wieder neu konstruktiv zu gestalten.

Der Corporate Governance Kodex der Diakonie ist eine weitere Grundlage wirtschaftlichen Handelns in der Diakonie: Das 2002 in Kraft getretene Transparenz- und Publizitätsgesetz mit den in ihm enthaltenen deutschen Corporate Governance Kodex gab den Anlass zu einem diakonischen Corporate Governance Kodex, der sich an die Dienste und Einrichtungen der Diakonie richtet. Er dient einer verbesserten Transparenz gegenüber der Gesellschaft und soll letztendlich der Steigerung der Wirtschaftlichkeit der Einrichtungen dienen. Das Betreiben eines adäquaten Risiko- und Qualitätsmanagements wird ebenso empfohlen, wie auch eine entsprechende Transparenz bei den Vorstands- und Managergehältern. Dieser Aspekt wurde in der EKD-Denkschrift „Unternehmerisches Handeln“ ja bereits besonders angemahnt.

Gelingendes Management (Schwarzer/Hübner, Zeitschrift Sozialwirtschaft III/2008) ist unverzichtbar, wenn es darum geht in einem Wettbewerb unterschiedlichster Träger soziale Dienste anzubieten: In der Sozialwirtschaft gelten heute für das Überleben von Unternehmen weitgehend die gleichen Regeln wie auf privaten Märkten. So unterscheidet sich auch Management in der Diakonie nicht grundsätzlich von anderen Formen verantwortlicher und professioneller Leitung von Unternehmen. Dies unterscheidet sich aber teilweise in den von ihr gemachten Voraussetzungen und ihren Ergebnissen sowie der Auswahl, Weiterentwicklung und Anwendung von Methoden, Instrumenten und Werkzeugen.

Der Wahl eines entsprechenden Managementmodells kommt in der Diakonie besonderer Bedeutung zu. Abgeleitet wird das Modell aus der Orientierung an den Wünschen und Bedürfnissen von Menschen in besonderen Lebenslagen: Im Blick auf die sogenannte Kundenorientierung werden in diakonischen Einrichtungen bei der strategischen Unternehmensführung bestimmte Anspruchsgruppen-Konzepte favorisiert, andere eher nicht verwendet, wie etwa:

- der Shareholder-Value-Ansatz (Gewinnmaximierung)
- der Stakeholder-Value-Ansatz (langfristig ausgewogene Berücksichtigung aller Anspruchsgruppen zur Erreichung eines maximalen shareholder-valus)

Das ethische (normativ-kritische) Anspruchsgruppen-Konzept findet in der Diakonie häufig Anwendung: Als relevante Anspruchsgruppen gelten Menschen, deren Menschenwürde zu achten ist und deren moralische Rechte zu stärken sind. Es geht also nicht nur um die Befriedigung jener Gruppen, die am wirkmächtigsten sind und deren Ansprüche befriedigt werden müssen, sondern um die ethisch begründbare Legitimität (z. B. gegenüber den Schwachen in einer Gesellschaft). Nicht alle Managementmodelle erfüllen diese Erwartungen der Diakonie. Neben dem Modell der European Foundation of Quality Management hat in der Diakonie das **Sankt Galler Managementmodell** einen hohen Anwendungsgrad erzielt.

Der evangelische Erwachsenen Katechismus (1980) griff die Frage eines verantwortungsvollen Umgangs mit Geld sehr früh auf: Angesichts des einfachen Lebens Jesu und seiner Jünger fragten sich viele, ob die Kirche selbst Besitz haben darf. Aus den kritischen Anforderungen heraus wird immer die Forderung formuliert, dass die zum Teil erheblichen Summen verantwortungsvoll ausgegeben werden sollen (S. 941). Bereits in den 1980er Jahren wurde

im kirchlichen Bereich deutlich, dass angesichts der vielen Nöte von Menschen die Diakonie so etwas ist, wie ein Fass ohne Boden. Unmengen an Kraft, Zeit und Geld werden investiert. Kritisch wurde damals bereits gefragt, ob jeweils auch kritische Zwischenbewertungen gemacht werden, um die Frage zu beantworten wie vielen Menschen wurde mit welchem finanziellen Aufwand wirklich geholfen.

Segbers und Duchrow gehen dabei sehr kritisch mit dem unternehmerischen Handeln von Kirche um. „**Frieden mit dem Kapital?**“ ist dabei eine kritische Erwiderung der EKD-Denkschrift „Unternehmerisches Handeln“. Kirche versäumte es den Vorrang des Menschen vor der Ökonomie anstelle des Vorrangs von Kapital vor der Arbeit darzustellen. Sozial und wirtschaftsethisch gelte es die Priorität der Arbeit zu betonen und nicht der Logik der ökonomischen Rationalität zu unterwerfen. „Hat Gott nicht die Rationalität der Welt als irrationale Verrücktheit erwiesen?“ (1 Kor. 1,20)