

MASTER THESIS

Die Organisationsstruktur und -identität lutherischer Hilfsorganisationen in den USA

–

**Eine exemplarische Untersuchung von Lutheran Services in America (LSA)
und ausgewählten Mitgliedsorganisationen**

vorgelegt von

TERESA ANNA KATHARINA BEISEL

Inhalt

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

Vorbemerkung

1 Einleitung	1
1.1 Stand der Forschung.....	2
1.2 Vorgehen.....	3

I Ex pluribus unum: Betrachtung relevanter politischer, sozialer und religiöser Strukturen in den USA	4
--	---

2 In God we trust – Das Verhältnis von Staat, Kirche und Wohlfahrt	4
2.1 Non-Profit-Organisationen und Faith-Based Organisationen.....	9
2.2 Die Synoden ELCA und LCMS und die lutherische Hilfetradition	13

3 Organisationsstrukturelle Betrachtung der lutherischen Hilfsorganisationen Lutheran Services in America (LSA), LSS Community Care Centers Lutheran Social Services of Southern California (LSSCCC), Lutheran Social Services of Northern California (LSS) und New City Parish (NCP)	16
3.1 LSA	17
3.2 LSSCCC.....	19
3.2.1 LSSCCC – San Gabriel-Los Angeles	21
3.2.2 LSSCCC – LA North.....	22
3.3 LSS	23
3.4 NCP.....	24

II Die organisationale Identitätsstruktur von LSA, LSSCCC, LSS und NCP als empirisch fundiertes Konstrukt: Theoretische und methodische Grundlegung der Untersuchung	26
---	----

4 Selbst- und Fremdbeschreibung in Niklas Luhmanns systemtheoretischem Zugang zur Organisationsidentität	27
---	----

5 Selbstbeschreibung auf Webpräsenzen: Leitbild-Analysen	28
5.1 LSA: „Called to love and serve the neighbors“.....	29
5.2 LSSCCC: „Helping People in Need“	31
5.3 LSS: „Hope, housing and compassionate support“.....	33
5.4 NCP: „Manifesting Christ's Presence in the City“.....	34
5.5 Zusammenfassende Gegenüberstellung der Ergebnisse	35

6 Notwendigkeit der Durchführung von Interviews mit Führungskräften	37
--	----

7 Methodologische Verortung in der qualitativen Forschungstradition rekonstruktiver Verfahren.....	38
8 Der Forschungsprozess im Feld	40
8.1 Zeitlicher Ablauf und Durchführung der leitfadenbasierten Interviews	40
8.2 Schwierigkeiten im Feld	41
8.3 Die Transkription	42
8.4 Auswertung und Interpretation der Daten	43
8.5 Auswahl der Interviewpartner(innen)	45
9 Fremdbeschreibung: Die Organisationsidentität in der Wahrnehmung der Führungskräfte	45
9.1 Jill Schumann, CEO und President, LSA	46
9.1.1 Fallbezogene Interviewinterpretation.....	47
9.2 Ellen Waid, CEO, LSSCCC	52
9.2.1 Fallbezogene Interviewinterpretation.....	52
9.3 Martin Gordon, Director, LSSCCC: San Gabriel-Los Angeles	55
9.3.1 Fallbezogene Interviewinterpretation.....	56
9.4 Jan Maseda, Director, LSSCCC: LA North	60
9.4.1 Fallbezogene Interviewinterpretation.....	61
9.5 Judith Parker, Fundraising, LSS	63
9.5.1 Fallbezogene Interviewinterpretation.....	64
9.6 Scott Fritz, CEO und President, NCP	67
9.6.1 Fallbezogene Interviewinterpretation.....	68
9.7 Komparative Analyse und Typenbildung.....	71
9.7.1 Typologie 1: „You can't be in solidarity with the poor if you are only worried about the fancy car that you are gonna get“.....	72
9.7.2 Typologie 2: „Being a Christ I think is all about having the light of Jesus in you“	75
9.7.3 Typologie 3: „We are intentional about studying that“	79
9.7.4 Typologie 4: „But that's life, because this is like a family in itself“	82
9.7.5 Typologie 5: „I have to really believe in the programs“	85
9.7.6 Typologie 6: „We give more to the community and to our nation and to the world“	88
10 Grenzen der Untersuchung.....	92
III The Lutheran gift for ambiguity: Zusammenfassung und Ausblick	92
11 Darstellung der Gesamtergebnisse zu Organisationsstruktur und Organisationsidentität von LSA, LSSCCC, LSS und NCP	93
12 Ausblick und weiterführende Forschungsaufgaben	95
13 Literatur.....	97
14 Anhang.....	108

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht Verteilung von LSA und den Mitgliedsorganisationen	16
Abbildung 2: Organigramm LSA	18
Abbildung 3: Organigramm LSSCCC.....	20
Abbildung 4: Organigramm LSSCCC – San Gabriel - Los Angeles.....	21
Abbildung 5: LSSCCC – LA North	23
Abbildung 6: Organigramm NCP.....	26
Abbildung 7: Zielsetzungen von LSA	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammenfassende Gegenüberstellung der Leitbild-Analyse-Ergebnisse.....	36
Tabelle 2: Typologie 1	72
Tabelle 3: Typologie 2	75
Tabelle 4: Typologie 3.....	80
Tabelle 5: Typologie 4.....	83
Tabelle 6: Typologie 5.....	86
Tabelle 7: Typologie 6.....	88

Abkürzungsverzeichnis

AELC	Association of Evangelical Lutheran Churches
ALC	American Lutheran Church
ALSMO	Association of Lutheran Social Ministry Organizations
CEO	Chief Executive Officer
COO	Chief Operating Officer
ELCA	Evangelical Lutheran Church of America (offiziell)
EW	Ellen Waield
FBO	Faith-Based Organization
IRC	Internal Revenue Code

JM	Jan Maseda
JP	Judith Parker
JS	Jill Schumann
LCA	Lutheran Church in America
LCMS	Lutheran Church Missouri Synod (offiziell)
LSA	Lutheran Services in America (offiziell)
LSS	Lutheran Social Services of Northern California (offiziell)
LSS	Lutheran Social Services (allgemeiner Sprachgebrauch in den Interviews)
LSSCCC	Lutheran Social Services Community Care Centers Lutheran Social Services of Southern California (offiziell)
LSSNC	Lutheran Social Services of Northern California
LSSSC	Lutheran Social Services of Southern California
MG	Martin Gordon
Mt	Matthäusevangelium
NCP	New City Parish (offiziell)
NGO	Non-Governmental Organization
NPO	Non-Profit Organization
NRO	Nichtregierungsorganisation
OFBCI	White House Office of Faith-based and Community Initiatives
RSO	Recognized Service Organization
SF	Scott Fritz
TANF	Temporary Assistance to Needy Families
USA	United States of America

Vorbemerkung

*„In meinem Studieren
wird Er mich wohl führen
und bleiben bei mir,
wird schärfen die Sinnen
zu meinem Beginnen
und öffnen die Tür.“*

Phillip von Zesen (1619–1689)

In dieser Hoffnung habe ich mich dem komplexen Thema dieser Arbeit zugewendet. Ohne die Hilfe, die mir in vielfältiger Weise während der Arbeit an der Master-Thesis zuteil geworden ist, hätte ich wohl einige Hürden mehr bewältigen müssen. Daher möchte ich an dieser Stelle Platz für einige Danksagungen lassen.

Zunächst danke ich meinem Betreuer und Erstkorrektor Prof. Dr. Heinz Schmidt sowie der Zweitkorrektorin Prof. Dr. Annette Noller, die beide stets ein offenes Ohr und Ratschläge für mich hatten. Dr. Janine Lamprecht, Wissenschaftliche Mitarbeiterin von Prof. Dr. Dr. Ralf Bohnsack (FU Berlin), beantwortete mir geduldig alle Fragen bezüglich der Auswertung der Daten. Ich danke auch Markus Forbriger, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Geographischen Institut der Universität Heidelberg, ohne dessen fachkundige Unterstützung ich die Abbildung 1: „Übersicht Verteilung von LSA und den Mitgliedsorganisationen“ in Kapitel 3 nicht hätte erstellen können. Der DAAD ermöglichte mir durch das PROMOS-Stipendium überhaupt erst den Aufenthalt in den USA, durch den ich mein Forschungsprojekt durchführen und viele weitere Kontakte schließen durfte. Insbesondere durch die Unterstützung und Begleitung in Los Angeles von der Religionswissenschaftlerin Prof. Dr. Erika Wilson, die sowohl an der California State University in L. A. als auch an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg lehrt, und Prof. Richard Flory und Prof. Donald Miller vom Center for Religion and Civic Culture sowie Gary Adler vom Center for Advanced Catholic Studies an der University of Southern California in Los Angeles haben mich in meiner Forschung entscheidend weitergebracht.

Des Weiteren danke ich Pastor Mark Rasbach und allen Gemeindemitgliedern der Hope Lutheran Church in Hollywood, Los Angeles, die mich mit offenen Armen aufgenommen haben.

Ein besonderer Dank gilt auch der *Chief Executive Operator* (CEO) von Lutheran Services in America (LSA), Jill Schumann, die mir bei allen Fragen bereitwillig zur Verfügung stand und meine Arbeit nach wie vor tatkräftig unterstützt.

Des Weiteren danke ich allen Interviewpartner(inne)n, die mir so vertrauensvoll und bereitwillig von ihren Vorstellungen, Annahmen, ihrer Arbeit und ihrem Glauben erzählt haben.

Teresa Anna Katharina Beisel

Heidelberg im Januar 2012

1 Einleitung

Das liberale US-amerikanische Sozial- und Wohlfahrtssystem gilt im weltweiten Vergleich als nicht besonders gut ausgebaut.¹ Trotz der Trennung von Kirche und Staat nahmen religiös basierte Non-Profit-Organisationen, sogenannte *Faith-based Organizations* (FBOs)², stets eine feste Rolle im Sozialwesen der Vereinigten Staaten von Amerika ein.³ Inzwischen gehören christlich motivierte Hilfsorganisationen, wie die unter *Lutheran Social Services* zusammengefassten lutherischen Hilfsorganisationen, zu den größten institutionalisierten Hilfegebern in den USA und tragen damit maßgeblich zur Ausgestaltung des Sozialwesens bei. Durch das *Charitable Choice* Gesetz, das im Zuge der Wohlfahrtsreform im Jahr 1996 beschlossen wurde, konnten religiöse Hilfsorganisationen erstmals Staatsmittel für soziale Hilfsprogramme beantragen und dabei ihre religiöse Identität rechtlich abgesichert frei ausleben.⁴ Spätestens seitdem bestehen vielfältige Verbindungen zwischen dem Staat und den religiös basierten Hilfseinrichtungen.

Im Rahmen dieser Arbeit werden zwei forschungsleitende Fragen gestellt: 1. Wie agieren und formieren sich christlich orientierte Hilfsorganisationen in der säkularen US-amerikanischen Gesellschaft? 2. Wie zeigt sich die religiöse Organisationsidentität?

Dabei werden exemplarisch lutherische Hilfsorganisationen betrachtet, bei denen es sich um heterogene Organisationen handelt, die sich in diversen sozialen Bereichen engagieren. In ihrem Unternehmensprofil stehen sie permanent in der Spannung zwischen einerseits ihrem Dasein als religiöse Institution und andererseits als wirtschaftliches Unternehmen, das sich auf dem freien Markt behaupten muss und unter politischen Restriktionen steht. Weiterhin bewegen sich die lutherischen FBOs in gesetzlichen Grauzonen, da sie für die sozialen Hilfsprogramme unter anderem zwar staatliche Gelder beziehen, Personalfragen in den Führungsetagen dennoch oftmals nach Religionszugehörigkeit entschieden werden. Das US-amerikanische Gesetz bietet in diesem Bereich verschiedene Interpretationsansätze, die nicht immer klar einzuordnen sind. Sind die FBOs einerseits dazu berechtigt, religiös gleich gesinntes Personal einzustellen, darf gleichzeitig nicht aufgrund von Religionszugehörigkeit diskriminiert werden.⁵ Diese Entwicklung wirft die Frage nach der lutherischen Identität der FBOs auf: Wodurch zeichnen sich beispielsweise die Lutheran Social Services-Community Care Centers als evangelisch aus und wo findet man die lutherischen Züge von Lutheran Social Services of Northern California im Arbeitsalltag zwischen Case Management und Finanzberatung?

Im nachfolgenden Unterkapitel wird der aktuelle Forschungsstand im relevanten Themenbereich zur Beantwortung der gestellten Fragen wiedergegeben. Darauf aufbauend wird das Vorgehen der Arbeit dargelegt.

¹ Vgl. Myles, John (1996), S. 121 und 382; vgl. zur Einordnung des US-Wohlfahrtssystems als liberal: Esping-Andersen, Gösta, *The Three Worlds Of Welfare Capitalism*, Cambridge 1990.

² Für diesen englischen Begriff gibt es keine stimmige Übersetzung im Deutschen.

³ Vgl. Cnaan, Ram / McGrew, Charlene (2006), S. 19.

⁴ Vgl. Nagel, Alexander-Kenneth (2006), S. 12; vgl. Boddie, Stephanie / Cnaan, Ram (2006), S. 6.

⁵ Vgl. Jelen, Ted (2010), S. 91; vgl. Solomon, Lewis (2003), S. 138.

1.1 Stand der Forschung

Die existierenden Informationstexte zu den Organisationen Lutheran Services of America (LSA), Lutheran Social Services-Community Care Centers (LSSCCC)⁶, Lutheran Social Services of Northern California (LSS) und New City Parish (NCP) wurden entweder eigens von den Organisationen als Informationsmaterial zur Selbstdarstellung herausgegeben oder es handelt sich um journalistische Artikel in Lokalzeitungen und Magazinen. Es sind darüber hinaus keine vergleichenden Studien und Untersuchungen des Forschungsgegenstands vorhanden, was für meine Arbeit bedauerlich ist, da Vergleichswerte fehlen. Ein Grund für dieses „Forschungsleck“ könnte darin liegen, dass die lutherischen Hilfsorganisationen in den USA kein hochorganisiertes System sind.

Auch der Forschungsstand zu FBOs als Untergruppierung der NPOs im Kontext politischer Restriktionen und Rechte ist nur schwach ausgebaut. Die Erforschung der organisierten religiös geprägten sozialen Hilfe wurde in der Wissenschaft lange Zeit vollständig vernachlässigt: „Many concepts are not well defined, credibility of many methods is doubtful, and years of research are sorely missing.“⁷ Verfügbare Studien zu FBOs beschäftigten sich mit der Effektivität der religiös motivierten Hilfsleistungen⁸ und mit religiös basierten Schulen⁹. Aufgrund sozialpolitischer Reformen sind die mir vorliegenden Studien teilweise zudem nicht mehr auf aktuelle Rahmenbedingungen anwendbar und dienen daher lediglich zum Vergleich. Spezifische Forschung zur Herstellung und Aufrechterhaltung von Religiosität als grundlegendem Faktor der Organisationsidentität in FBOs sind nach meiner Recherche kaum vorhanden¹⁰ und zu den lutherischen FBOs im Speziellen existiert keinerlei wissenschaftliche Literatur.

Daher handelt es sich bei der gewählten Thematik um eine Exploration von bisher weitgehend unerforschten Strukturen. Für eine umfassende Untersuchung der Tätigkeiten müsste im Forschungsteam ein langfristig angelegter Survey durchgeführt werden.¹¹ Um dieses Feld wissenschaftlich erstmals zu erschließen, habe ich mich daher dazu entschlossen, eine Innenperspektive einzunehmen. Die Organisationsidentität von LSA, LSSCCC, LSS und NCP soll mithilfe des systemtheoretischen Ansatzes in Selbst- und Fremdbeschreibungen nach Niklas Luhmann betrachtet werden.

⁶ Die Organisation hatte kurz vor der Durchführung des Interviews eine Namensänderung vorgenommen von Lutheran Social Services of Southern California in LSS Community Care Centers Lutheran Social Services of Southern California (LSSCCC), vgl. <http://www.lssccc.org/about-2>, Stand September 2011. In den Interviews und in den Organigrammen ist die Organisationsbezeichnung daher teilweise unterschiedlich.

⁷ Boddie, Stephanie / Cnaan, Ram (2006), S. 7; vgl. Clarke, Gerard / Jennings, Michael (2008), S. 1.

⁸ Vgl. hierzu beispielsweise Boddie, Stephanie / Cnaan, Ram, Faith-Based Social Services: Measures, Assessments and Effectiveness, Binghamton 2006 und Adkins, Julie / Occhipinti, Laurie / Hefferan, Tara (2010), S. 26 f.

⁹ Vgl. hierzu beispielsweise Glenn, Charles, The Ambiguous Embrace Government and Faith-Based Schools and Social Agencies, Princeton / Oxford 2000.

¹⁰ Vgl. hierzu beispielsweise Fitzgerald, Scott, Religious Organizational Identity and Environmental Demands, Lanham 2010, und Nagel, Alexander-Kenneth, Charitable choice: religiöse Institutionalisierung im öffentlichen Raum. Religion und Sozialpolitik in den USA, Hamburg 2006.

¹¹ Vgl. zu Surveys im organisationalen Kontext beispielsweise Lang, Rainhart, Organizational Survey, Wiesbaden 2009.

1.2 Vorgehen

Die Arbeit ist in drei Teile gegliedert. In Teil I stehen politische, soziale und religiöse Strukturen in den USA im Fokus. In Kapitel 2 werden die politischen Rahmenbedingungen des US-Wohlfahrtssystems dargelegt, in dem die lutherischen Hilfsorganisationen agieren. Dabei werden zunächst die Triade Staat – Kirche – Wohlfahrt beleuchtet und die vielfältigen Relationen unter- und zueinander erläutert. In einem nächsten Schritt werden Funktion und rechtlicher Status von NPOs im Allgemeinen und den FBOs im Speziellen dargelegt. Abschließend werden die relevanten Synoden Evangelical Lutheran Church of America (ELCA) und Lutheran Church Missouri Synod (LCMS) sowie die lutherische Hilfs-tradition in den USA betrachtet. Es folgt mit Kapitel 3 eine organisationsstrukturelle Betrachtung der lutherischen Hilfsorganisationen. Nach der Begründung zur Auswahl der lutherischen Hilfsorganisati-onen schließt sich die Beschreibung von LSA und der ausgewählten Mitgliedsorganisationen LSSCCC, LSS und NCP an.

In Teil II der Arbeit erfolgt die Untersuchung der Organisationsidentität der ausgewählten lutherischen Hilfsorganisationen und damit die theoretische und methodologische Grundlegung der empirisch fun-dierten Analyse zur Identitätsstruktur der Dachorganisation LSA und der Mitgliedsorganisationen LSSCCC, LSS und NCP. Dabei wird zunächst das dieser Arbeit zugrunde gelegte Theorem zur orga-nisationalen Identität mithilfe von Niklas Luhmanns Systemtheorie dargelegt. Nach der Darstellung dieser Theorie erfolgt eine exemplarische Analyse zur Organisationsidentität der ausgewählten luth-e-rischen Hilfsorganisationen in zwei Analyseschritten. Zunächst werden die offiziellen Webpräsenzen der Organisationen, auf denen insbesondere das dort veröffentlichte Leitbild (*mission statement*) Auf-schluss über die Selbstdarstellung der Organisationsidentität gibt, näher betrachtet. In Kapitel 6 wird dargelegt, weshalb das Durchführen von Interviews mit Führungskräften in den Hilfsorganisationen ein notwendiger Schritt im Forschungsprozess ist. Unter Kapitel 7 wird die methodologische Einord-nung der empirischen Forschung vorgenommen und begründet. In Kapitel 8 geht es mir darum, den Forschungsprozess transparent zu machen. Zunächst werden der zeitliche Ablauf der Befragung so-wie die Entwicklung des Leitfadens für die Interviews dargestellt, um dann auf Schwierigkeiten im Feld hinzuweisen und Anmerkungen zum Transkribierungsprozess zu geben. Daran schließt sich die Datenauswertung der Interviews mithilfe von Ralf Bohnsacks dokumentarischer Methode an. Diese Methode fand bisher vornehmlich in der Erziehungs- und Sozialwissenschaft ihre Verwendung und beschäftigte sich unter anderem mit der Auswertung von biografischen und offenen Interviews.¹² An-schließend erfolgt die Beschreibung des Auswahlprozesses der Führungskräfte. In Kapitel 9 wird die Fremdbeschreibung der Organisation in der Wahrnehmung der Führungskräfte dargestellt. Zunächst werden die fallbezogenen Einzelergebnisse nacheinander vorgestellt. Darauf aufbauend erfolgt die sinngenetische Typenbildung mithilfe einer komparativen Analyse. Die Grenzen der Untersuchung werden als Abschluss des Kapitels aufgezeigt.

¹² Vgl. Bohnsack, Ralf (2007), S. 31.

In Teil III der Arbeit werden die Gesamtergebnisse aus Teil I und Teil II zusammengeführt und dadurch die forschungsleitenden Fragen beantwortet. Im Ausblick werden impulsgebende Fragestellungen für diesen Forschungsbereich formuliert.

I Ex pluribus unum: Betrachtung relevanter politischer, sozialer und religiöser Strukturen in den USA

Ex pluribus unum, aus vielen einer – diese Worte sind auf dem Großen Siegel der USA zu finden und bezeichnen die Verschmelzung der einzelnen US-Bundesstaaten zu den Vereinigten Staaten.¹³ Wie sehr diese auch auf das Sozialwesen der USA zutreffen, macht der Politikwissenschaftler Marcus Gräser deutlich: Vom US-Staat kann „sinnvoll nur als Netz aus Institutionen und Interaktionen gesprochen werden“.¹⁴

Dieses Kapitel zeigt daher die Strukturen und systemischen Relationen zwischen der Triade Staat – Kirche – Wohlfahrt in einer der heterogensten religiösen Gesellschaften der Welt auf.¹⁵

Im nächsten Schritt werden die Grundlagen für die Beschreibung der lutherischen Hilfsorganisationen geschaffen, indem zunächst allgemein NPOs und anschließend spezifisch FBOs betrachtet werden. Abschließend wird die lutherische Hilfstradition in den USA beleuchtet.

2 In God we trust – Das Verhältnis von Staat, Kirche und Wohlfahrt

Der deutsche Theologe Dietrich Bonhoeffer hielt im nachfolgenden Zitat die während seines USA-Aufenthalts in den 1930er-Jahren gesammelten Eindrücke fest:

„Nirgends ist der Grundsatz der Trennung von Kirche und Staat von so allgemeiner, fast dogmatischer Bedeutung geworden wie in der amerikanischen Christenheit; und wohl nirgends ist andererseits die Beteiligung der Kirchen an den politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Vorgängen des öffentlichen Lebens so lebendig und bestimmend wie in dem Lande, in dem es keine Staatskirche gibt.“¹⁶

Damit konstatierte er eines der bis heute charakteristischsten Merkmale der USA, nämlich die gewichtige Rolle von Religion im säkularen US-Staat. Bis heute wird der Gegensatz zwischen der strikten Trennung von Kirche und Staat einerseits und dem großen gesellschaftlichen und politischen Einfluss von Religiosität andererseits vielfältig besprochen.¹⁷

¹³ Vgl. Ehnes, Ulrike / Labriola, Patrick / Schiffer, Jürgen (2001), S. 124.

¹⁴ Gräser, Marcus (2009), S. 413.

¹⁵ Vgl. Herz, Dietmar (2003), S. 57.

¹⁶ Bonhoeffer, Dietrich (1998), S. 445; vgl. auch Reppenhagen, Martin (2011), S. 32.

¹⁷ Vgl. zur Bedeutung von Religion in den USA die ausführliche Studie von Putnam, Robert / Campbell, David, American Grace. How Religion Divides and Unites Us, New York 2010.

Um das aktuelle Verhältnis von Staat, Kirche und Wohlfahrt¹⁸ in den USA in seiner Komplexität erfassen zu können, ist es zunächst wichtig, einen geschichtlichen Überblick der systemischen Relationen zwischen den Teilen der Triade zu geben.

Die Kirche spielte zunächst eine sehr große Rolle in Nordamerika. In den britischen Kolonien „dominierten und kontrollierten die Anglikaner-Kirche im Süden und die Puritaner-Kirche in Neu-England als genuine Staatskirchen (...).“¹⁹ Trotzdem existierte ein hoher Grad an religiöser Toleranz in allen 13 Kolonien. Viele der Einwanderer waren aus religiösen Gründen aus ihrer Heimat geflohen und hatten sich von ihrem Leben in Nordamerika vor Allem ein Recht auf Religionsfreiheit erhofft.²⁰ Es herrschte vielerorts die aus dem Buch Exodus abgeleitete Überzeugung, Amerika sei von Gott versprochenes Land an die Einwanderer.²¹ Daher handelte es sich von Beginn an bei der amerikanischen Einwanderergesellschaft in religiöser Hinsicht um ein enorm diverses Volk.²² Es existierte ein „Nebeneinander von konfessionellen Teilkulturen“²³, das von Pluralität und Vitalität gekennzeichnet war.²⁴

Die Religionsfreiheit stellte für die Einwanderer ein unabdingbares Grundrecht für den Erhalt eines stabilen Zusammenlebens dar.²⁵ Die Gründungsväter der USA im 18. Jahrhundert wollten dies dementsprechend bei der Staatsgründung festschreiben.²⁶ Nach der Unabhängigkeitserklärung der USA 1776 wurde die Trennung von Kirche und Staat beschlossen und 1789 in der Verfassung schließlich rechtlich festgehalten.²⁷

Vergleicht man die Gründe, die der Trennung zugrunde gelegt wurden, handelt es sich um eine essenzielle Differenz im Vergleich zu Europa. Es ist wichtig, die US-amerikanische Unterscheidung zwischen (persönlicher) Religion und jeglicher Form von organisierter Religion nachzuvollziehen und zu verstehen.²⁸

¹⁸ Ich werde in diesem Kapitel den Fokus auf sozialstaatliche Leistungen im Wohlfahrtssystem legen. Nicht berücksichtigt wird die betriebliche Sozialpolitik, die wohlfahrtsstaatliche Leistungen lange Zeit ersetzt hatten. Vgl. Stevens, Beth zit. nach Seeleib-Kaiser, Martin (2001), S. 273 und 278 ff.

¹⁹ Unger, Frank (2010), S. 179.

²⁰ Vgl. Herz, Dietmar (2003), S. 48; vgl. Reppenhagen, Martin (2011), S. 23.

²¹ Vgl. Lässig, Simone / Prätorius, Rainer (2008), S. 69 f.; vgl. Hoffmann, Friedrich (1846), S. 53.

²² Vgl. Lässig, Simone / Prätorius, Rainer (2008), S. 70.

²³ Ebd., S. 82.

²⁴ Vgl. ebd., S. 83.

²⁵ Vgl. Herz, Dietmar (2003), S. 48; vgl. Fisher, Cathleen (2007), S. 37.

²⁶ Vgl. Unger, Frank (2010), S. 179.

²⁷ Vgl. Müller, Gerd (1993), S. 556; vgl. Reppenhagen, Martin (2011), S. 27.

²⁸ Vgl. Pruin, Dagmar / Schieder, Rolf / Zachhuber, Johannes (2007), S. 13; vgl. Lässig, Simone / Prätorius, Rainer (2008), S. 69.

„Die Trennung von Kirche und Staat in den Vereinigten Staaten ist im wesentlichen [sic!] ein Resultat des Kampfes protestantischer Dissidentensekten um Unabhängigkeit von staatlicher Autorität, die in Form einer Staatskirche daherkam. Sie wurden dabei von Rationalisten und Freidenkern unterstützt. Aber niemals waren diese das treibende Element, wie z. B. in Europa, wo das Hauptmotiv für die Trennung von Kirche und Staat die Emanzipation des säkularen Staates von aller Religion war. In den USA dagegen kündigten die Dissidentenkirchen ihr Zweckbündnis mit Rationalisten, Atheisten und Freidenkern in dem Augenblick auf, in dem das Ziel der verfassungsmäßig garantierten Religionsfreiheit erreicht war, und kehrten zurück zur Version von Amerika als einer ‚christlichen‘ (protestantischen) Nation, die nur geschützt sei vor staatlich erzwungener Konformität in religiösen Dingen.“²⁹

Die Trennung erfolgte demzufolge nicht aus einer gering schätzenden Haltung heraus, sondern im Gegenteil aufgrund ihrer Hochschätzung.³⁰ Mit der rechtlichen Separierung von Kirche und Staat war die Einstellung verbunden, dass sich Religion ohne politische Einflussnahme dynamisch entwickeln sollte. Daher bedeutet die Trennung zwischen Kirche und Staat in den USA vielmehr,

„dass die Regierung die kirchliche Sendung weder zu unterstützen noch zu schwächen vermag; in einigen Fällen erhalten Einrichtungen, die mit der Kirche in Beziehung stehen und im Bildungswesen und in sozialer Fürsorge tätig sind, Unterstützung seitens des Staates.“³¹

Hier wird die Sphäre deutlich, in der sich zahlreiche Verbindungen zwischen Kirche und Staat in den USA finden: das Sozialwesen und das Wohlfahrtssystem.

Die USA gilt als Nachzügler in Sachen Wohlfahrtsstaat.³² Erst mit der *Great Depression*, mit dem Börsencrash 1929 an der New Yorker Wall Street, und deren Konsequenzen wie die enorm hohe Arbeitslosigkeit fanden wohlfahrtsstaatliche Ideen verstärkt auch in den USA ihre Beachtung.³³ Dieses relativ späte Umdenken war durch das seit Staatsgründung herrschende Ideal vom Individualismus, also der Überzeugung, dass jeder selbst für sich Sorge tragen müsse, begründet und veränderte sich erst nach den beiden Weltkriegen des 20. Jahrhunderts und ihren gravierenden sozialen Folgen für die Bevölkerung.³⁴ Als Konsequenz dieser Entwicklungen ging der *New Deal* in Roosevelts Präsidentschaft hervor, der vornehmlich eine Bewältigungsstrategie während der wirtschaftlichen Krise war.³⁵ Im Jahr 1935 folgte mit dem *Social Security Act* ein Sozialversicherungsgesetz, das ein zentrales Rentenversicherungsgesetz, ein einzelstaatliches Arbeitslosenversicherungsgesetz und ein kategoriales Sozialhilfesystem mit großer Handlungsfreiheit der Einzelstaaten vorsah.³⁶ Durch diese

²⁹ Apel-Birnbaum, Gudrun, zit. nach Unger, Frank (2010), S. 180 f.

³⁰ Vgl. Reppenhausen, Martin (2011), S. 28 f.; vgl. Lässig, Simone / Prätorius, Rainer (2008), S. 67.

³¹ Haemig, Mary Jane (2007), S. 178.

³² Vgl. Letwin, Daniel / Metzler, Gabriele (2008), S. 365 und 368 f.

³³ Vgl. Depkat, Volker (2008), S. 291. Insbesondere im internationalen Vergleich wird der US-amerikanische Staat immer wieder als wohlfahrtsstaatlicher Nachzügler betitelt. Vgl. hierzu Gräser, Marcus (2009), S. 415; vgl. Siegel, Nico (2002), S. 371; vgl. Schmidt, Manfred / Wolf, Frieder (2007), S. 242.

³⁴ Vgl. Depkat, Volker (2008), S. 291; vgl. Seeleib-Kaiser, Martin (2001), S. 269; vgl. Reppenhausen, Martin (2011), S. 25; vgl. Letwin, Daniel / Metzler, Gabriele (2008), S. 371.

³⁵ Vgl. Seeleib-Kaiser, Martin (2001), S. 270; vgl. Gräser, Marcus (2009), S. 27.

³⁶ Vgl. Seeleib-Kaiser, Martin (2001), S. 270; vgl. Letwin, Daniel / Metzler, Gabriele (2008), S. 375.

hatte die Einführung des Gesetzes keinen bedeutenden Einfluss auf die Sozialpolitik der USA.³⁷ Mit der Präsidentschaft Johnsons in den 1960er-Jahren erfolgten zahlreiche staatliche Reformen im Sozialleistungssektor, unter anderem ein Programm für Arme *War on Poverty*, das Krankenfürsorgeprogramm *Medicaid* und die Verteilung von Lebensmittelmarken (*Food-Stamps*).³⁸ Immer noch war die Entwicklung des Wohlfahrtssystems bis dato zwar stets maßgeblich vom liberalen Denken geprägt. Durch die kontinuierliche Installation von staatlichen und betrieblichen Sozialleistungen lässt sich jedoch durchaus ein wohlfahrtsstaatlicher Ausbau verzeichnen. Einerseits wuchs die Anzahl der Hilfeempfänger und andererseits war ein Anstieg des Leistungsniveaus zu verzeichnen.³⁹

Präsident Nixon führte in den 70er-Jahren mit *Supplemental Security Income* weitere Sozialleistungen insbesondere zugunsten von Rentnern und Menschen mit Behinderung ein.⁴⁰

In den 1980er-Jahren fanden dann unter Ronald Reagan wieder Reformen in Richtung Privatisierung der Sozialleistungen (*Devolution*) statt. Diese Entwicklung wird mit Bezug auf den *New Deal* als *Newer Deal* betitelt.⁴¹ Die Politik Ronald Reagans trug maßgeblich zur Entwicklung der „community-minded social strategies“⁴² bei. Die Sozialhilfe durch den Staat erfuhr während dieser Zeit durch die Regierung erhebliche Einschnitte.⁴³ Die starke Kritik am Wohlfahrtsstaat hielt bis in die 90er-Jahre an.⁴⁴

1992 sollte das Wohlfahrtssystem laut Bill Clinton mit Antritt seiner Präsidentschaft umgestaltet werden.⁴⁵ Als 1994 der Kongress von einer Mehrheit an Republikanern dominiert wurde, ging kein Weg an der geforderten Wohlfahrtsreform vorbei.⁴⁶ 1996 erfolgte der *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act* und damit trat das Programm *Temporary Assistance to Needy Families* (TANF) in Kraft, womit eine Machtübertragung weg vom US-Staat hin zu den Einzelstaaten erfolgte.⁴⁷ Es gab den Einzelstaaten die Möglichkeit, Verträge mit FBOs abzuschließen, die festlegten, dass von der Regierung ausgeteilte Gutscheine bei ihnen eingelöst werden konnten.⁴⁸ Damit wurde der Grundstein für eine Lockerung der Trennung zwischen Sozialpolitik und religiös basierter Hilfe gelegt:

„This legislation ‚devolved‘ welfare responsibility to the states, through block grants, ending federal welfare entitlements, and encouraged grassroots faith-based social services through the provision known as charitable choice.“⁴⁹

³⁷ Vgl. Seeleib-Kaiser, Martin (2001), S. 270.

³⁸ Vgl. Letwin, Daniel / Metzler, Gabriele (2008), S. 380.

³⁹ Vgl. Seeleib-Kaiser, Martin (2001), S. 280; vgl. Letwin, Daniel / Metzler, Gabriele (2008), S. 379.

⁴⁰ Vgl. Seeleib-Kaiser, Martin (2001), S. 271; vgl. Letwin, Daniel / Metzler, Gabriele (2008), S. 380.

⁴¹ Vgl. Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 10.

⁴² Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 10.

⁴³ Vgl. Letwin, Daniel / Metzler, Gabriele (2008), S. 383.

⁴⁴ Vgl. ebd., S. 386.

⁴⁵ Vgl. Samuelson, Paul / Nordhaus, William (2007), S. 569.

⁴⁶ Vgl. Letwin, Daniel / Metzler, Gabriele (2008), S. 386.

⁴⁷ Vgl. Dobelstein, Andrew (2003), S. ix und S. 10; vgl. Samuelson, Paul / Nordhaus, William (2007), S. 569.

⁴⁸ Vgl. Kippenberg, Hans (2006), S. 245.

⁴⁹ Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 10.

Die FBOs erfuhren infolgedessen einen regelrechten Aufschwung und nahmen eine gewichtigere Rolle im US-Sozialsystem ein.⁵⁰ Oftmals gründeten die Kirchengemeinden selbst FBOs, um dadurch staatliche Fördergelder für ihre *Social Ministries* beantragen zu dürfen.⁵¹ Durch die Förderung einer größeren Präsenz von FBOs im Wohlfahrtssystem wurde die staatliche Verantwortung in der sozialen Frage weiter delegiert.

Das Prinzip der Privatisierung der Sozialleistungen (*Devolution*) wurde unter Präsident George W. Bush weiter ausgebaut. Man war der Überzeugung, dass Sozialleistungen am effektivsten auf lokaler Ebene gesteuert werden könnten. Dadurch werde dem Staat eine untergeordnete, die zentrale Steuerung sogar störende Rolle im Wohlfahrtssystem beigemessen: „Federal and state governments need to step aside in order to allow communities to devise solutions to their own problems.“⁵² Durch die hohen Militärausgaben nach 9/11 und die Steuersenkungen wollte George W. Bush auch den Bereich der *Social Security*, also die öffentliche Rentenversicherung, einschränken, worin er jedoch keinen Erfolg hatte.⁵³

Mit den so genannten *faith-based initiatives* der Bush-Regierung wurden die FBOs weiter gestärkt:

„President George W. Bush’s faith-based initiative has always been, in fact a package of legislative proposals and administrative strategies, all focused on the goal of expanding the variety of religiously affiliated social services that receive financial help from the federal government to meet social needs.“⁵⁴

Ab 2001 konnten die Kirchengemeinden dann auch ohne die Gründung einer gesonderten NPO für soziale Dienstleistungen staatliche Gelder beantragen.⁵⁵

Daneben wirkte der politische Kurs des *Compassionate Conservatism* in Kombination mit den persönlichen Verbindungen Bush Juniors zu evangelikalischen Kirchen⁵⁶ darauf hin, dass der Moral gesamtgesellschaftlich eine signifikante Bedeutung beigemessen wurde. Das heißt, die karitativen Hilfsdienstleister sollten einerseits immer moralische Werte vermitteln, und andererseits sollten diese Werte auch Hilfsmotivationsfaktor für die Dienstleister selbst sein.⁵⁷ Insbesondere durch die Proklamation der Regierung von Ehe und sexueller Enthaltsamkeit – mit Unterstützung einiger FBOs – wurde die Moral politisiert.⁵⁸

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Trennung von Kirche und Staat zwar eindeutig verfassungsrechtlich vorgegeben ist, jedoch zahlreiche Entwicklungen stattfanden, die diese Trennungslinie aufweichten. Im sozialpolitischen Bereich führten staatliche Gesetzesänderungen zugunsten der

⁵⁰ Vgl. Adkins, Julie / Occhipinti, Laurie / Hefferan, Tara (2010), S. 4.

⁵¹ Vgl. ebda.; vgl. Schneider, Jo Anne / Polk, Laura / Morrison, Isaac (2010), S. 171.

⁵² Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 11.

⁵³ Vgl. Letwin, Daniel / Metzler, Gabriele (2008), S. 392.

⁵⁴ Black, Amy / Koopman, Douglas (2007), S. 155 f.

⁵⁵ Vgl. Adkins, Julie / Occhipinti, Laurie / Hefferan, Tara (2010), S. 4.

⁵⁶ Vgl. hierzu die Zitate von George W. Bush, in: Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 16.

⁵⁷ Vgl. ebd., S. 10.

⁵⁸ Vgl. ebda.

FBOs dazu, dass, obwohl religiös basierte Hilfe stets eine Rolle im Wohlfahrtssystem eingenommen hatte⁵⁹, diese eine noch stärkere Gewichtung erfuhr:

„This [coexistence, T. B.] has generated new forms of direct collaboration and indirect influence. Religious providers have become an integral link in the public social safety net, while government's presence is felt through the regulation, and financing of many private organizations.“⁶⁰

Die FBOs haben daher inzwischen eine hohe Einflussnahme in der US-amerikanischen Sozialpolitik, die rechtlich gesichert ist. Um die Struktur, den Status und die inhaltlichen Aspekte der FBOs in ihrer Komplexität verstehen zu können, wird nachfolgend eine Begriffsbestimmung und -unterscheidung von NPOs und FBOs sowie eine detaillierte Betrachtung der FBOs vorgenommen.

2.1 Non-Profit-Organisationen und Faith-Based Organisationen

Es gibt keine allgemeingültige wissenschaftliche Definition dessen, was eine Non-Profit-Organisation ist. Oftmals führt der Begriff „Non-Profit“ im Gegensatz zu „For-Profit“-Organisationen zu der falschen Annahme, dass NPOs keine Gewinne erwirtschaften dürften oder könnten. „Not for profit“ bezeichnet den Umstand, dass NPOs nicht gewinnorientiert, sondern dienstleistungsorientiert arbeiten.⁶¹ Allerdings ist das Erwirtschaften von Gewinnen auch für NPOs unabdingbar, um kostendeckend wirtschaften zu können.⁶² NPOs zählen zum dritten Sektor, sie sind also unabhängig vom ersten und zweiten Sektor, von der Wirtschaft und dem Staat.⁶³ NPOs können Vereine, Stiftungen und andere entsprechende Körperschaften sein, die öffentliche finanzielle Unterstützung erhalten dürfen.⁶⁴

NPOs agieren entlang humanistischer oder christlicher Werte und sind

„soziale Systeme, in denen wie in anderen Systemen auch Ziele verfolgt, Pläne erstellt sowie Entscheidungen getroffen und kontrolliert werden. Menschen müssen geführt und dazu motiviert werden, die Ziele der Organisation zu erreichen. NPOs sind ohne Management nicht denkbar.“⁶⁵

⁵⁹ Vgl. Schneider, Jo Anne / Polk, Laura / Morrison, Isaac (2010), S. 165; vgl. Kippenberg, Hans (2006), S. 248.

⁶⁰ Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 12.

⁶¹ Vgl. Schneider, Jürgen / Minnig, Christoph / Freiburghaus, Markus (2007), S. 17; vgl. Badelt, Christoph / Meyer, Michael / Simsa, Ruth (2007), S. 5.

⁶² Vgl. Siebart, Patricia (2006), S.39 ff.; vgl. Schneider, Jürgen / Minnig, Christoph / Freiburghaus, Markus (2007), S. 17.

⁶³ Vgl. Brömmling, Ulrich (2007), S. 15; vgl. Siebart, Patricia (2006), S. 39 ff.; vgl. Schneider, Jürgen / Minnig, Christoph / Freiburghaus, Markus (2007), S. 17.

⁶⁴ Vgl. Badelt, Christoph / Meyer, Michael / Simsa, Ruth (2007), S. 7 f. NPO wird häufig gleichbedeutend mit dem Begriff „Nichtregierungsorganisation“ (NRO) oder „Nongovernmental-Organization“ (NGO) verwendet. Vgl. Siebart, (2006), S. 39 ff.; vgl. Schneider, Jürgen /Minnig, Christoph / Freiburghaus, Markus (2007), S. 17; vgl. Badelt, Christoph / Meyer, Michael / Simsa, Ruth (2007), S. 5.

⁶⁵ Horak, Christian / Heimerl, Peter (2007), S. 167.

Rechtlich haben NPOs den Status einer Organisation durch die Registrierung.⁶⁶ Kennzeichnend für NPOs ist das freiwillige Engagement von Personen innerhalb der Organisation. Dies können Ehrenamtliche, Vorstände oder freiwillige Spender sein.⁶⁷

NPOs werden in religiös basierte und nicht religiös basierte Organisationen unterteilt. Erstere fasst man unter *Faith-Based Organizations*, kurz FBOs, zusammen.⁶⁸ Auch von FBOs gibt es keine allgemeingültige Definition, was an der Pluralität existierender FBOs in Inhalt und Struktur liegen mag.⁶⁹ Der 501(c)(3) Rechts-Status nach dem *Internal Revenue Code* ermöglicht Steuervergünstigungen⁷⁰ unter bestimmten Bedingungen:

„The organization must not be organized or operated for the benefit of private interests, and no part of a section 501(c)(3) organization's net earnings may inure to the benefit of any private shareholder or individual. If the organization engages in an excess benefit transaction with a person having substantial influence over the organization, an excise tax may be imposed on the person and any organization managers agreeing to the transaction.“⁷¹

Im *First Amendment*, Absatz 104, der US-Verfassung ist geregelt, dass finanzielle Mittel vom Staat an religiöse Institutionen gegeben werden, die diese wiederum weiterverteilen sollen.⁷² Dieses als *Charitable Choice* bekannte Gesetz findet in den vier „*Federal programs: Temporary Assistance to Needy Families (TANF), Community Services Block Grant (CSBG) programs (both overseen by the Administration for Children and Families at the United States Department of Health and Human Services (HHS)), Programs for substance abuse and mental health (overseen by the Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA) at HHS und Welfare-to-Work program (overseen by the Department of Labor)*“⁷³ Anwendung. Bereits 10 Jahre nach Einführung dieses Gesetzes wurde eine tiefgreifende Veränderung des politischen Verhältnisses zwischen den FBOs und dem US-Staat festgestellt:

„Since the enactment of Charitable Choice as part of welfare reform in 1996, the relationship between government and faith-based service providers has undergone a revolution. (...) This change in the balance between the state and faith-based providers was also transferred to the state level. By 2005, 27 states had enacted legislation with reference to faith-based organizations, and 63 percent of states now have an individual or office to serve as a liaison.“⁷⁴

⁶⁶ Vgl. Badelt, Christoph / Meyer, Michael / Simsa, Ruth (2007), S. 7 f.; vgl. Schneider, Jürgen / Minnig, Christoph / Freiburghaus, Markus (2007), S.17 f.

⁶⁷ Vgl. Badelt, Christoph / Meyer, Michael / Simsa, Ruth (2007), S.7 f.; vgl. Siebart, Patricia (2006), S. 44 ff.; vgl. Schneider, Jürgen / Minnig, Christoph / Freiburghaus, Markus (2007), S. 17 f.

⁶⁸ Vgl. Nagel, Alexander-Kenneth (2006), S. 13.

⁶⁹ Vgl. Unruh, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 241.

⁷⁰ Vgl. IRS, U. S. Department of the Treasury, <http://www.irs.gov/charities/article/0,,id=96109,00.html>; vgl. <http://www.irs.gov/charities/churches/index.html>, Stand Dezember 2011.

⁷¹ Ebd., <http://www.irs.gov/charities/charitable/article/0,,id=96099,00.html>, Stand Dezember 2011.

⁷² Vgl. Cnaan, Ram / Boddie, Stephanie (2006), S. 6.

⁷³ U. S. Department of Health and Human Services, <http://answers.hhs.gov/questions/3265>, Stand Dezember 2011.

⁷⁴ Cnaan, Ram / Boddie, Stephanie (2006), S. 7.

In der Konsequenz wurde unter George W. Bush das White House Office of Faith-based and Community Initiatives (OFBCI) gegründet und die vielfältigen Verbindungen zwischen Staat und FBOs dadurch weiter ausgebaut.⁷⁵ Unter Obama läuft diese Institution unter White House Office of Faith-based and Neighborhood Partnerships weiter.⁷⁶

Aktuelle Zahlen und Statistiken zeigen, dass die religiös basierten Hilfsleistungen fest im Sozialwesen installiert sind und der Staat nicht mehr auf die Zusammenarbeit verzichten kann.⁷⁷ Dabei gilt einschränkend, dass die finanzielle Unterstützung lediglich für das religiös motivierte Handeln, aber nicht für missionarische Lehren (*proselytizing*) genutzt werden darf. Diese Bedingung wurde ebenfalls im *Charitable Choice* Gesetz festgehalten. Das U. S. Department of Health and Human Services gibt dazu an:

„A faith-based or religious organization does not need to change its identity, including its name or chartering documents, to qualify for a Federal grant. Nor does it need it to remove religious art, icons, scripture, or other religious symbols from its property or its publications, although all of these must have been purchased with private funds.“⁷⁸

Es existieren allerdings viele Grauzonen, da die Einhaltung dieser Kondition kaum kontrollierbar ist.⁷⁹ Die Reformen zugunsten der FBOs erfuhren viel Kritik und führten dementsprechend zu einer hitzigen Debatte zwischen Befürwortern und Gegnern. Gegenstand der Diskussionen waren drei Hauptthemenbereiche: die legale Grundlage der *faith-based initiatives*, ihr gesellschaftlicher Nutzen und ihr Einfluss auf die Kirchen.⁸⁰ Die Befürworter-Seite führt an, dass die Reformen ein längst fälliger Schritt in Richtung Autonomie religiös basierter Hilfsorganisationen waren. Des Weiteren würden die *faith-based initiatives* dazu beitragen, dass die Kirchen ihre Mission ausleben können und dass die FBOs effiziente und wirksame Arbeit leisten.⁸¹ Gegner hingegen kritisieren, dass die Reformen gegen das *First Amendment* verstoßen und die Religionsfreiheit der Hilfeempfänger von FBOs gefährden.⁸² Außerdem wird beanstandet, dass FBOs nicht professionell genug sind, um die Dienstleistungen in dem Ausmaß anbieten zu können, wie das humanistisch motivierte NPOs könnten. Hinzu kommen Stimmen aus den religiösen Gruppierungen selbst, die Schwierigkeiten in einer Abhängigkeit der FBOs

⁷⁵ Vgl. Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 13; vgl. Kippenberg, Hans (2006), S. 246.

⁷⁶ Vgl. White House Office of Faith-Based and Neighborhood Partnerships, <http://www.whitehouse.gov/administration/eop/ofbnp>, Stand Dezember 2011.

⁷⁷ Vgl. Cnaan, Ram / Boddie, Stephanie (2006), S. 7.

⁷⁸ U. S. Department of Health and Human Services, <http://answers.hhs.gov/categories/67>, Stand Dezember 2011.

⁷⁹ Vgl. Thyer, Bruce (2006), S. 69; vgl. Cnaan, Ram / Boddie, Stephanie (2006), S. 7; vgl. Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 14; vgl. zur prekären Thematik von *proselytizing* und FBOs: Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 16–19.

⁸⁰ Vgl. Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 13; vgl. Adkins, Julie / Occhipinti, Laurie / Hefferan, Tara (2010), S. 18 ff.

⁸¹ Vgl. Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 13.

⁸² Vgl. Nagel, Alexander-Kenneth (2006), S. 27.

von der Regierung und eine Konkurrenzsituation untereinander sehen.⁸³ Hier vermischen sich Hoffnungen und Ängste bezüglich der Verbindung zwischen religiösen und politischen Sphären:

„It is hoped that providing faith-based organizations greater access to resources will expand the social safety net; it is feared that such policies will crumble the wall of separation between church and state and erode the autonomy of religious institutions.“⁸⁴

Eine Schwierigkeit bei der Diskussion liegt in der großen Bandbreite existierender FBOs. Es bestehen vielfältige Unterschiede unter den FBOs auf allen Ebenen: Der Aktionsradius kann lokal, regional, national oder auch international ausgerichtet sein, die Agierenden können aus einem Zusammenschluss mehrerer Kirchengemeinden oder auch nur aus einer Kirchengemeinde bestehen. Auch der Grad, in dem die Religiosität im Alltagshandeln impliziert wird, ist sehr unterschiedlich ausgeprägt.⁸⁵ Diese Diversität führt dazu, dass der Terminus *faith-based* nicht eindeutig gefasst werden kann. Es existiert eine Vielzahl an unterschiedlichen Typologien von FBOs.⁸⁶

In dieser Arbeit werden fünf Hauptkategorien als Orientierungsrahmen zur Bestimmung von FBOs zugrunde gelegt. Erstens *faith-permeated*: Der religiöse Hintergrund wird auf allen Organisationsebenen sichtbar und auch von den Hilfeempfängern wird die religiöse Zugehörigkeit gefordert. Zweitens *faith-centered*: Die Organisationsgründung erfolgte aus religiösen Gründen und es bleibt eine starke Verbindung zu religiösen Gruppierungen, die auch in der Organisationsführungsebene vertreten sind. Die Hilfsleistungen sind aber allen unabhängig von der Glaubenszugehörigkeit zugänglich. Drittens *faith-affiliated*: Es bleiben einige religiöse Verbindungen bestehen, die Mitarbeiter(innen) mit Ausnahme der Führungskräfte sind aber nicht aus dem religiösen Sektor. Die Hilfsleistungen sind allen Bedürftigen zugänglich. Viertens *faith-background*: Hier besteht eine historische Verbindung zur Religion, allerdings ist die Organisation eher säkular ausgerichtet. Und fünftens *faith-secular partnerships*: Hier findet eine Zusammenarbeit zwischen säkularer und religiöser NPO statt.⁸⁷

Wie bereits erwähnt, sind FBOs nicht nur strukturell, sondern auch inhaltlich sehr unterschiedlich angelegt:

„Faith-based organizations support everything from ending abortion to a woman’s right to choose; from criminalizing homosexual acts to celebrating gay marriage; from school vouchers to education undocumented immigrants (...).“⁸⁸

⁸³ Vgl. Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 13.

⁸⁴ Ebd., S. 21.

⁸⁵ Vgl. Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 104.

⁸⁶ Vgl. Thyer, Bruce (2006), S. 73; vgl. hierzu die ausführliche Auflistung von Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 105 ff.

⁸⁷ Vgl. hierzu Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 109; vgl. Adkins, Julie / Occhipinti, Laurie / Hefferan, Tara (2010), S. 7–13.

⁸⁸ Adkins, Julie / Occhipinti, Laurie / Hefferan, Tara (2010), S. 4.

Sowohl LSA als auch LSSCCC, LSS und NCP zählen rechtlich zu den FBOs. Eine Vorstellung der ausgewählten Organisationen erfolgt in Kapitel 3. Zunächst werden die beiden relevanten Kirchen Evangelical Lutheran Church of America (ELCA) bzw. Lutheran Church Missouri Synod (LCMS) dargestellt und anschließend die Tradition der Hilfsleistungen der Lutheraner beleuchtet.

2.2 Die Synoden ELCA und LCMS und die lutherische Hilfetradition

Dieses Unterkapitel gibt einen Überblick zur Geschichte der geschätzt 8,5 Millionen⁸⁹ Lutheraner in den USA unter besonderer Berücksichtigung der beiden für diese Arbeit relevanten Synoden ELCA und LCMS. Die lutherische Hilfstradition wird in ihrer historischen Entwicklung aufgrund der leider nur rar existierenden wissenschaftlichen Literatur nur kurz umrissen.

Die ersten (schwedischen, finnischen und holländischen) Lutheraner lassen sich in den USA im 17. Jahrhundert finden.⁹⁰ Es folgten österreichische und dänische Lutheraner, die größte und bedeutendste ethnische Gruppierung von Lutheranern war jedoch die deutsche in Pennsylvania. Mit der Ordination von Justus Falkner im Jahr 1703 war ein deutscher Pastor der erste ordinierte lutherische Pastor in den USA.⁹¹

Die ELCA ist eine relativ junge Synode, die sich in 65 Synoden untergliedert und die Mehrheit der Lutheraner in den USA (ca. 2/3) repräsentiert.⁹² Sie entstand erst im Jahr 1988 aus einem Zusammenschluss der American Lutheran Church (ALC), der Lutheran Church in America (LCA) und der Association of Evangelical Lutheran Churches (AELC).⁹³ Seit den 70er-Jahren werden in der ELCA auch Frauen ordiniert. Die ELCA zählt zum so genannten *mainstream-* bzw. *mainline-Protestantism*.⁹⁴ Auf ihrer Webpräsenz gibt die ELCA unter dem Feld *Social Ministry Organizations* an, mit LSA zusammenzuarbeiten:

⁸⁹ Vgl. Noll, Mark (2003), S. 3; vgl. Granquist, Mark (2003), S. 62; vgl. hierzu auch die Angaben aus dem Jahr 2004, in: Haemig, Mary (2007), S. 181.

⁹⁰ Vgl. Haemig, Mary (2007), S. 174.

⁹¹ Vgl. ebda.

⁹² Vgl. ebd., S. 179; vgl. Erling, Maria zit. nach Reppenhagen, Martin (2011), S. 284.

⁹³ Vgl. Haemig, Mary (2007), S. 177.

⁹⁴ Vgl. Hochgeschwender, Michael (2007), S. 29; vgl. zur Begriffsbestimmung von *mainline Churches* auch Reppenhagen, Martin (2011), S. 10 ff.

„The ELCA, along with The Lutheran Church-Missouri Synod and 300 health and human service organizations, participate in an alliance known as Lutheran Services in America (LSA). LSA serves more than six million people each year -- 1 out of 50 people in 3,000 communities in the United States and the Caribbean. (...) As part of its mission, the ELCA supports the more than 285 social ministry organizations through consultation on affiliation with this church body, interpreting and supporting the relationship between ELCA synods and bishops with social ministry organizations (...), technical assistance to emerging diaconal or service initiatives, oversight of endowment funds (...), liaison with Lutheran Services in America, participation with the ELCA Mission Investment Fund on capital projects of social ministry organizations, and crisis intervention for organizations. ELCA social ministry links Lutheran social ministry organizations with Lutheran Disaster Response to address domestic natural and human-caused disasters.“⁹⁵

Für weitere und aktuelle Informationen wird auf die Webpräsenz von LSA verwiesen.⁹⁶

Der genannte Partner, die LCMS, ursprünglich im 19. Jahrhundert von Deutschen aus Sachsen gegründet, wird im Gegensatz zur ELCA eher als fundamentalistisch eingeschätzt. In der LCMS werden bis heute keine Frauen zur Ordination zugelassen.⁹⁷ Die Synode war für ihre Isolierung von anderen lutherischen Gruppierungen bekannt, sie lehnte beispielsweise den Beitritt in den National Lutheran Council im Jahr 1926 ab.⁹⁸ Nach langen Querelen und Studentenprotesten bildete sich eine Gruppierung gemäßiger Theologen in der LCMS, die die AELC gründete, die dann in die ELCA mit einging.⁹⁹ LCMS gibt LSA als einen Partner in der Zusammenarbeit an. Auf der offiziellen Webpräsenz heißt es: „The LCMS is also a founding partner of Lutheran Services in America, a social service organization that serves one in every 50 Americans.“¹⁰⁰ Auch weitere Kooperationen mit lutherischen Hilfsorganisationen werden dort genannt: „The LCMS works with 300 Recognized Service Organizations (RSOs) to extend its social ministry. These independent organizations agree to foster the mission and ministry of the LCMS through their programs and services and ensure their programs are in harmony with the doctrine and practice of the LCMS.“¹⁰¹

Die spezifisch lutherische Tradition, den Fokus auf das Individuum und auf die Heilige Schrift statt auf das praktische Leben als Christ zu legen,¹⁰² steht zunächst im Widerspruch zur stark ausgeprägten lutherischen Hilfetradition in den USA:

„Lutherans typically ask how particular Scripture passages illuminate the standing of the reader before God in sin or grace, instead of seeking immediately (as most other American Protestants do) to discover their imperatives for action.“¹⁰³

⁹⁵ ELCA, <http://www.elca.org/Growing-In-Faith/Ministry/Partner-Related-Organizations/Social-Ministry-Organizations.aspx>, Stand Dezember 2011.

⁹⁶ Vgl. ebda.

⁹⁷ Vgl. Haemig, Mary Jane (2007), S. 177; vgl. Todd, Mary (2003), S. 27.

⁹⁸ Vgl. Todd, Mary (2003), S. 28.

⁹⁹ Vgl. ebd., S. 33 f.

¹⁰⁰ LCMS, <http://www.lcms.org/page.aspx?pid=701>, Stand Dezember 2011.

¹⁰¹ Ebda.

¹⁰² Vgl. Cimino, Richard (2003), S. ix.

¹⁰³ Noll, Mark (2003), S. 5.

Die lutherischen Hauptkirchen haben jedoch institutionalisierte soziale Hilfe mit einer großen allgemeinen Offenheit entwickelt:

„Despite their ideological inheritance from the Reformation, mainline Protestants over the course of American history have adopted an increasingly institutional model of social activism (...) characterized by three main features: a reasonable tolerance of ethical differences, a thoroughgoing commitment to ecumenial cooperation, and an all-embracing conception of the church's public role.“¹⁰⁴

Aus historischer Perspektive traten die *mainline*-Kirchen, also Kirchengemeinden, die einer der 6 *mainline denominations* angehören, stets für soziale Belange ein. Ab den 1920er-Jahren fand eine Professionalisierung statt, wodurch die soziale Fürsorge nicht mehr ausschließlich konfessionell angegliedert war. Außerdem erfuhr nun auch das geistliche Personal eine universitäre Ausbildung.¹⁰⁵ Dass der Bereich der sozialen Fürsorge maßgeblich den Kirchen überlassen wurde, war eine Bewältigungsstrategie der aus der Industrialisierung entstandenen sozialen Frage¹⁰⁶: „Die verschiedenen von der Industrialisierung benachteiligten Gruppen artikulierten ihre sozialen Interessen daher nicht selten im Bereich von Religion und Kirchen.“¹⁰⁷ Die religiösen Gruppierungen boten der durch Umlokalisierungen geprägten US-Gesellschaft oftmals mehr Halt als beispielsweise familiäre Netzwerke.¹⁰⁸ Die *mainline congregations* sind im Vergleich zu anderen christlichen Religionsgemeinschaften (*denominations*) eher im sozialen Dienstleistungsbereich tätig.¹⁰⁹ Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die *mainline churches* von einem „institutionellen Modell sozialen Handelns geprägt“¹¹⁰ waren. Die Hilfsorganisationen, die aus dem *mainline Protestantism* entsprangen, basierten auf einer Theologie des individuellen Glaubens, der um eine Kirchengemeinde als Zentrum für Gebet und gleichermaßen soziales Hilfehandeln organisiert war.¹¹¹ Insgesamt ist festzuhalten, dass der *mainline Protestantism* einen Mitgliederrückgang zu verzeichnen hat.¹¹² Religionsgemeinschaften finanzieren sich in den USA ausschließlich über freiwillige Abgaben der Kirchenmitglieder und andere Spenden.¹¹³ Dadurch ist die finanzielle Lage der Kirchengemeinden insbesondere infolge der Finanzkrise im Jahr 2008 deutlich verschlimmert, was direkte gravierende Auswirkungen auf die lutherischen Hilfsorganisationen hat.

¹⁰⁴ Thuesen, Peter (2002), S. 27.

¹⁰⁵ Vgl. Lässig, Simone / Prätorius, Rainer (2008), S. 80 f.

¹⁰⁶ Vgl. ebd., S. 84.

¹⁰⁷ Ebd.

¹⁰⁸ Vgl. ebd., S. 86 f.

¹⁰⁹ Vgl. Unruh Rolland, Heidi / Sider, Roland (2005), S. 7; vgl. Chaves, Mark / Giesel, Helen / Tsitsos, William (2002), S. 199.

¹¹⁰ Reppenhagen, Martin (2011), S. 91.

¹¹¹ Vgl. Schneider, Jo Anne / Polk, Laura / Morrison, Isaac (2010), S. 171.

¹¹² Vgl. Lässig, Simone / Prätorius, Rainer (2008), S. 88.

¹¹³ Vgl. ebd., S. 92.

3 Organisationsstrukturelle Betrachtung der lutherischen Hilfsorganisationen Lutheran Services in America (LSA), LSS Community Care Centers Lutheran Social Services of Southern California (LSSCCC), Lutheran Social Services of Northern California (LSS) und New City Parish (NCP)

Im Folgenden wird nach einem Überblick über den Aufbau der Dachorganisation LSA und den über 300 Mitgliedsorganisationen der Fokus auf die Organisationsprofile derjenigen Organisationen gelegt, in denen die Interviews durchgeführt wurden.

Dies sind LSA (ein Interview), LSSCCC (3 Interviews), LSS (ein Interview) und NCP (ein Interview), deren Auswahl hauptsächlich aufgrund lokaler Gegebenheiten erfolgte.

Die Mitgliedsorganisationen der Dachorganisation LSA sind in 45 US-Staaten vertreten.¹¹⁴ Darunter werden lediglich die ca. 300 Hauptstellen erfasst. Die zahlreichen lokalen Unterorganisationen sind in dieser Gesamtzahl nicht enthalten und werden auch nicht auf der Homepage von LSA aufgeführt. Daher ist die Verteilung der Unterorganisationen nicht klar ersichtlich.¹¹⁵

Die nachfolgende Karte zeigt die Verteilung derjenigen Mitgliedsorganisationen, die offiziell auf der Website von LSA angegeben sind.¹¹⁶

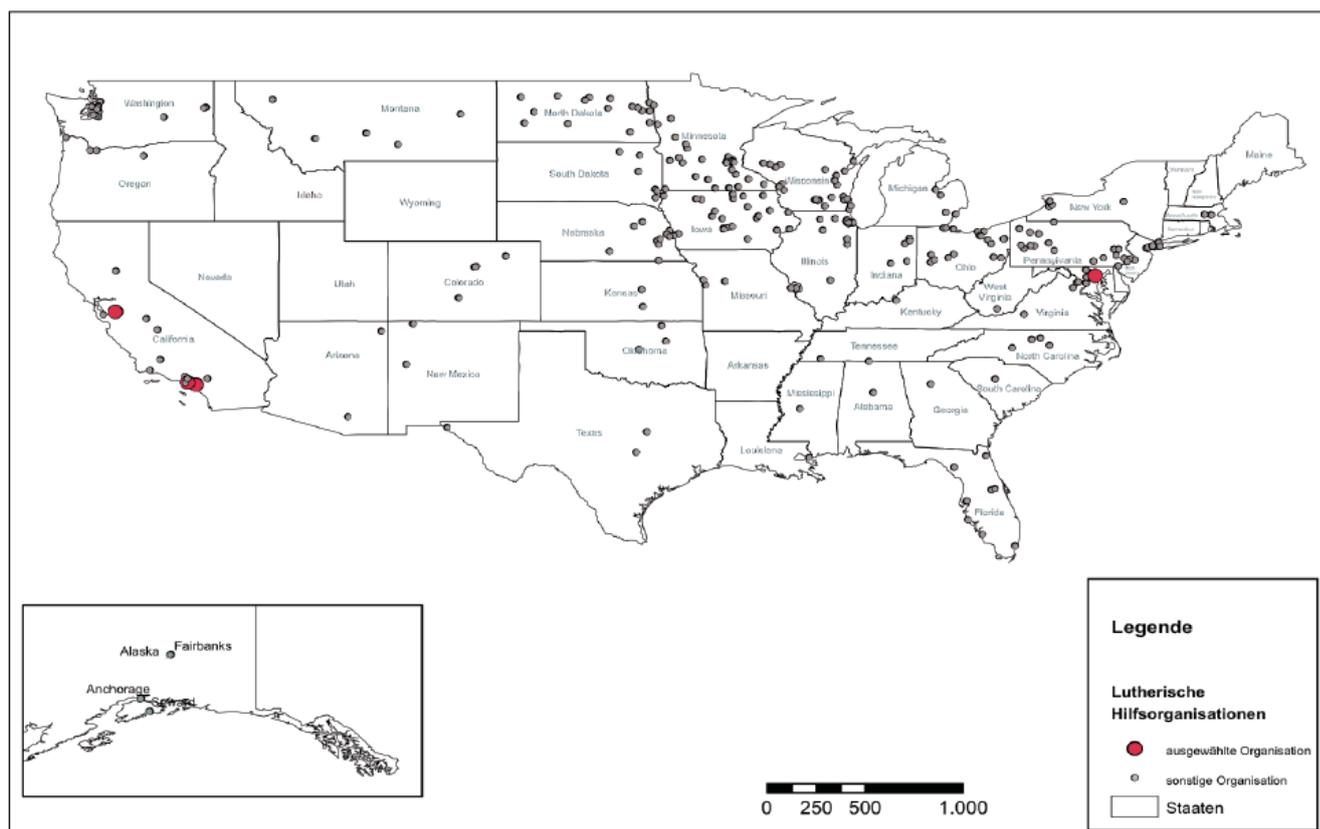


Abbildung 1: Übersicht Verteilung von LSA und den Mitgliedsorganisationen¹¹⁷

¹¹⁴ Vgl. LSA, <http://applications.lutherservices.org/lsapublic/serviceproviders.aspx>, Stand Dezember 2011.

¹¹⁵ Zum Beispiel sind die beiden Hilfsorganisationen LSSCCC – San Gabriel – Los Angeles und LSSCCC – LA North nicht auf der Liste aufgeführt, da sie Unterorganisationen von LSSCCC sind, vgl. hierzu Unterkapitel 3.2 und LSA, <http://applications.lutherservices.org/lsapublic/serviceproviders.aspx>, Stand Dezember 2011.

¹¹⁶ Vgl. LSA, <http://applications.lutherservices.org/lsapublic/serviceproviders.aspx>, Stand November 2011.

Die grauen Punkte kennzeichnen alle Mitgliedsorganisationen inklusive der Dachorganisation LSA. Die roten Punkte heben die ausgewählten Mitgliedsorganisationen hervor.

Da die Daten zu den einzelnen lokalen Mitglieds- bzw. Unterorganisationen nicht zur Verfügung stehen, müssten diese für jeden Einzelstaat individuell recherchiert werden, um verlässliche Angaben über die genaue Gesamtanzahl der lutherischen Hilfsorganisationen zu erhalten. Abbildung 1 gibt jedoch einen ersten Überblick über die Ballungs- und Aktionsgebiete der Hauptsitze der Mitgliedsorganisationen von LSA.

3.1 LSA

LSA mit Sitz in Baltimore, Maryland, ist eine bundesweit agierende Hilfsorganisation mit einem 501(c)(3) Status¹¹⁸, die von Jill Schumann als *Chief Executive Officer* (CEO) und *President* geleitet wird.

LSA ist historisch mit dem *Social Ministry* lutherischer Kirchengemeinden verwurzelt. 1995 hatten sich die beiden Netzwerke The Coalition of Executives und The National Association of Lutheran Ministries with the Aging zur Association of Lutheran Social Ministry Organizations (ALSMO) zusammengeschlossen.¹¹⁹ Im Jahr 1997 wurde aus ALSMO und den beiden größten lutherischen Kirchen in den USA, der ELCA und der LCMS sowie den damals 280 Hilfsorganisationen (*Health and Human Service Organizations*) LSA gegründet.¹²⁰ ELCA und LCMS sind in LSA durch Aktivitäten im administrativen und finanziellen sowie personellen Bereich vertreten.¹²¹ Außerdem besteht eine Zusammenarbeit bezüglich der Hilfsprogramme. LSA ist bemüht darum, ihre Arbeit mit dem Wirkungsbereich der Synoden zu verbinden, und orientiert sich an den Doktrinen und Praktiken der beiden Kirchen.¹²² Der Aufsichtsrat (*Board of Directors*) besteht aus 17 Mitgliedern.¹²³

Im Jahr 2003 führte LSA bereits zum dritten Mal die Liste der NPOs bzgl. des Umsatzes (*income*) mit einem Umsatz von 7,6 Milliarden US-Dollar an.¹²⁴ Nach eigenen Angaben helfen sie einem von 50 Amerikaner(inne)n im Jahr und erwirtschaften insgesamt 16,6 Milliarden US-Dollar.¹²⁵ Das nachfolgende Organigramm¹²⁶ zeigt die Struktur der Organisation deutlich auf:

¹¹⁷ Datenquelle "GLCF-World-Data". Die Karte wurde mithilfe von Google Earth und der geografischen Software ESRI ArcGIS 9.3 erstellt und anschließend mit dem Adobe Illustrator bearbeitet.

¹¹⁸ Vgl. hierzu Unterkapitel 2.1.

¹¹⁹ Vgl. LSA, http://www.lutheranservices.org/about_lutheran_social_ministry#history, Stand November 2011.

¹²⁰ Vgl. ebda.

¹²¹ Vgl. ebda.

¹²² Vgl. ebda.

¹²³ Vgl. LSA, http://www.lutheranservices.org/board_of_directors, Stand Dezember 2011.

¹²⁴ Vgl. Artikel „Lutheran Services tops largest nonprofits list“, in: CHRISTIAN CENTURY, January 25, 2003.

¹²⁵ Vgl. LSA, <http://www.lutheranservices.org/mission>, Stand November 2011.

¹²⁶ Ein Organigramm zeigt „bildhaft die Spezialisierung der Organisationseinheiten nach Funktionen, Produkten, Regionen usw., die Zusammenfassung von Stellen zu Abteilungen und Bereichen, die Rangordnung der verschiedenen Instanzen sowie die Zuordnung von Stabsstellen und institutionalisierten Gremien.“, in: Vahs, Dietmar (2007), S. 119; vgl. ebd., S. 513.

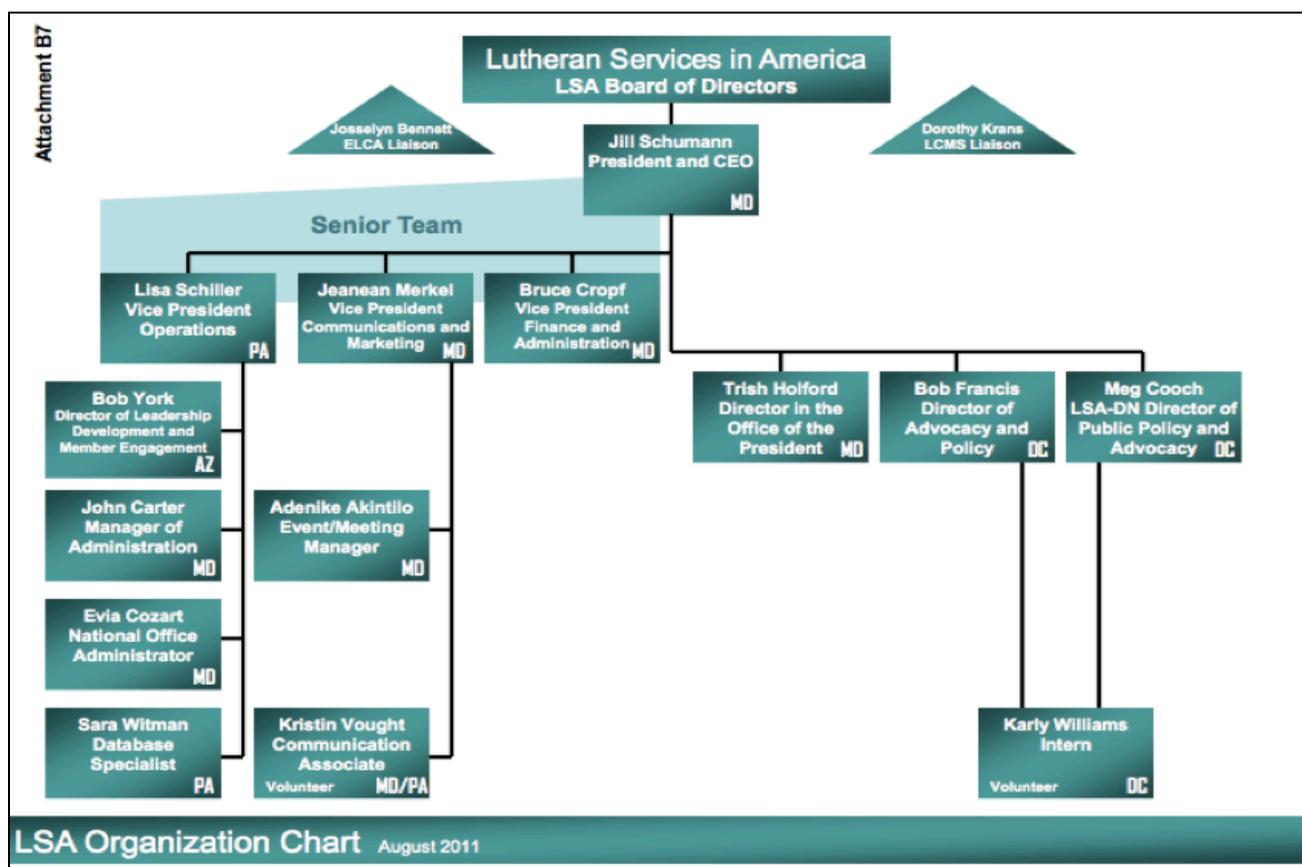


Abbildung 2: Organigramm LSA¹²⁷

In Abbildung 2 ist die Verbundenheit von LSA zu den beiden Synoden ELCA und LCMS klar erkennbar. Ehrenamtliche Mitarbeiter(innen) werden durch die Bezeichnung *Volunteer* kenntlich gemacht. Die Ansässigkeit der Mitarbeiter(innen) wird durch die Kennzeichnung mit den Kürzeln der US-Bundesstaaten ebenfalls hervorgehoben. Dadurch, dass auf Pfeilrichtungen zwischen den aufgeführten Elementen verzichtet wurde, ist nicht ersichtlich, ob die Organisation im „Top-Down“- oder „Bottom-Up“-Verfahren organisiert ist.¹²⁸ Die Leitungsbeziehungen werden daher nur bedingt erkennbar. Jill Schumann als CEO wird jedoch deutlich als Führungsperson in der Hierarchie grafisch ganz oben platziert. Über ihr befindet sich lediglich der Aufsichtsrat.

In der in Unterkapitel 2.1 vorgestellten Typologie von FBOs ist LSA unter *faith-affiliated* einzuordnen, da klar geregelte Verbindungen zu den beiden Synods ELCA und LCMS bestehen, die Mitarbeiterschaft vornehmlich jedoch nicht aus dem religiösen Sektor stammt. Ausnahme bildet auf der Führungsebene die CEO selbst als auch der Aufsichtsrat.¹²⁹

¹²⁷ Quelle: Jill Schumann durch persönlichen Kontakt.

¹²⁸ Vgl. zum „Top-Down-Approach“ und „Bottom-Up-Approach“ Vahs, Dietmar (2007), S. 97.

¹²⁹ Information zur Religionszugehörigkeit aus dem Interview, vgl. Z. 208 ff., Transcription_Jill Schumann.

3.2 LSSCCC

LSSCCC ist eine Mitgliedsorganisation von LSA mit Sitz in Orange und verschiedenen Außenstellen in LA North, Long Beach / South Bay Area sowie in den Counties Ventura, Los Angeles, Orange, Riverside, San Bernardino und San Diego. Sie existiert seit 1945 und handelt in Kooperation mit lokalen Kirchengemeinden und anderen Unterstützern (*supporters*).¹³⁰

Die Organisation erbringt zahlreiche soziale Dienstleistungen in diversen sozialen Bereichen und operiert durch lokale Unterorganisationen:

„LSSCCC offers more than 50 different community service programs in multiple areas throughout Southern California. Please refer to your closest area office listed to the left and check out the services offered. Not all services are offered in each area.“¹³¹

Das Organisationsziel ist es, mit der Unterstützung von mehr als 1500 ehrenamtlichen Helfer(inne)n in den Gemeinden (*communities*) vor allen Dingen bedürftigen Kindern, Senioren, Menschen mit Behinderung sowie benachteiligten Familien, Obdachlosen und Missbrauchsopfern Hilfe anzubieten.¹³²

„We are an established social services organization with a passionate commitment to servicing the needs and well-being of our communities through many different outlets.“¹³³

Inzwischen wurde die Organisation umbenannt in LSS Community Care Centers Lutheran Social Services of Southern California (LSSCCC), um den Aspekt der Hilfeleistungen in den lokalen Gemeinden herauszustreichen.¹³⁴ Die Organisation hat den rechtlichen Status (501(c)(3)) einer NPO.¹³⁵ Die Stelle der CEO hat Ellen Waield inne, der Aufsichtsrat (*Board of Directors*)¹³⁶ besteht derzeit aus 15 Mitgliedern.¹³⁷

Das nachfolgende Organigramm gibt einen guten Überblick über die Strukturen der Organisation und die Verbindungen zu den Unterorganisationen:

¹³⁰ Vgl. LSSCCC, <http://www.lssccc.org/about-2>, Stand September 2011.

¹³¹ Ebd., <http://www.lssccc.org/>, Stand Dezember 2011.

¹³² Vgl. ebda.

¹³³ Ebd., Stand September 2011.

¹³⁴ Vgl. Z. 35 ff., Transcription_Jan Maseda.

¹³⁵ Vgl. LSSCCC, <http://www.lssccc.org/about-2>, Stand September 2011.

¹³⁶ Inklusive „Judicatories“, Definition: „The term **judicatory** [fett im Original] refers to any regional, connectional office of a denominational structure. This office is usually responsible for the governance of and providing resources to its local congregational bodies. The responsibilities and authority of this office varies somewhat depending on the denomination or religious group.“, Hartford Institute of Religion Research, <http://hrr.hartsem.edu/denom/judicatories.html>, Stand Dezember 2011.

¹³⁷ Vgl. LSSCCC, <http://www.lssccc.org/about-2/board-of-directors>, Stand Dezember 2011.

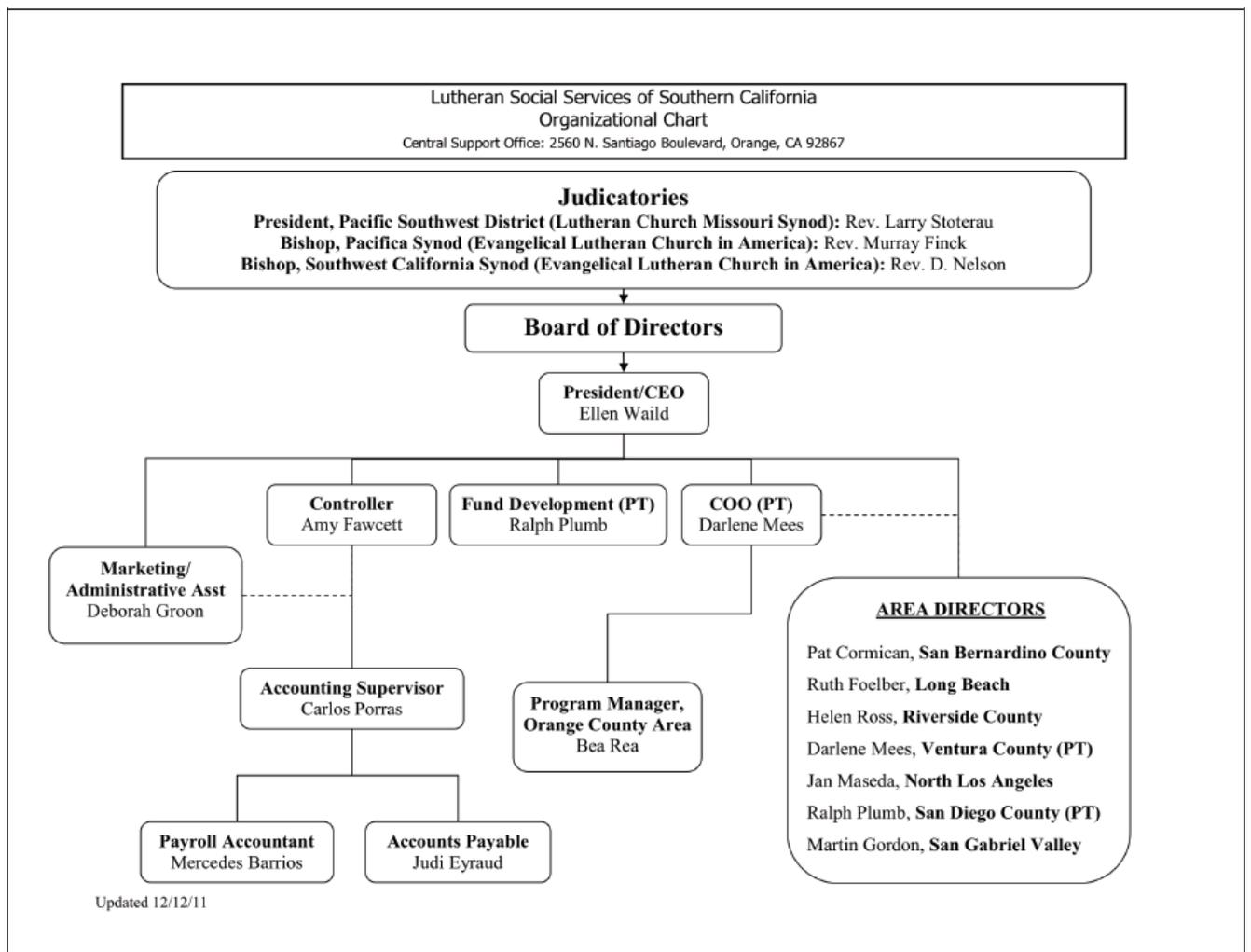


Abbildung 3: Organigramm LSSCCC¹³⁸

Wie bei LSA findet man im Organigramm von LSSCCC den Aufsichtsrat hierarchisch über der CEO Ellen Waild. Die Geschäftsleiter(innen) der Unterorganisationen (*Area Directors*) sind direkt mit der CEO, aber auch mit der COO (*Chief Operating Officer*) verbunden. Auffällig ist, dass eindeutig mehr Frauen in der Organisation beschäftigt sind als Männer.

LSSCCC und die beiden Unterorganisationen sind bei den FBOs der Kategorien *faith-centered* oder *faith-affiliated* einzuordnen, da die Organisationsgründung aus religiösen Motiven erfolgte und eine starke Verbindung zu den lokalen Kirchengemeinden und den beiden Synoden ELCA und LCMS vorhanden ist. Die Mitarbeiterschaft besteht nicht nur aus Lutheranern und die Hilfsleistungen gehen an alle Menschen unabhängig von deren Religionszugehörigkeit.¹³⁹

¹³⁸ Quelle: Ellen Waild durch persönlichen Kontakt.

¹³⁹ Vgl. Z. 126 ff., Transcription_Ellen Waild.

3.2.1 LSSCCC – San Gabriel-Los Angeles

Die Unterorganisation von LSSCCC in Pasadena, einem Stadtteil von Los Angeles, bietet soziale Hilfe für Erwachsene mit Entwicklungseinschränkungen an (*developmental disabilities*):

„Avanti, a program of Lutheran Social Services, helps adults with developmental disabilities reach their maximum potential by providing an enhancement of individual growth, community access and the right of personal choice. Avanti Volunteer Services / Social Integration Program, located in Pasadena, is a community based volunteer services / social integration program for adults with developmental disabilities.“¹⁴⁰

Das Ziel der Organisation und des Hilfsprogramms ist es, die Unabhängigkeit und das Selbstbewusstsein der Klienten zu stärken, damit sie aktiver Teil der Ortsgemeinde sein können:

„Avanti places emphasis on independent living skills, offering a variety of volunteer/social integration opportunities, and training to enhance the individual growth of each and every participant.“¹⁴¹

Das Hauptbüro (*main office*) wird von Martin Gordon als Geschäftsführer (*Area Director*) geleitet. Im nachfolgenden Organigramm sind die Organisationsstrukturen aufgezeigt:

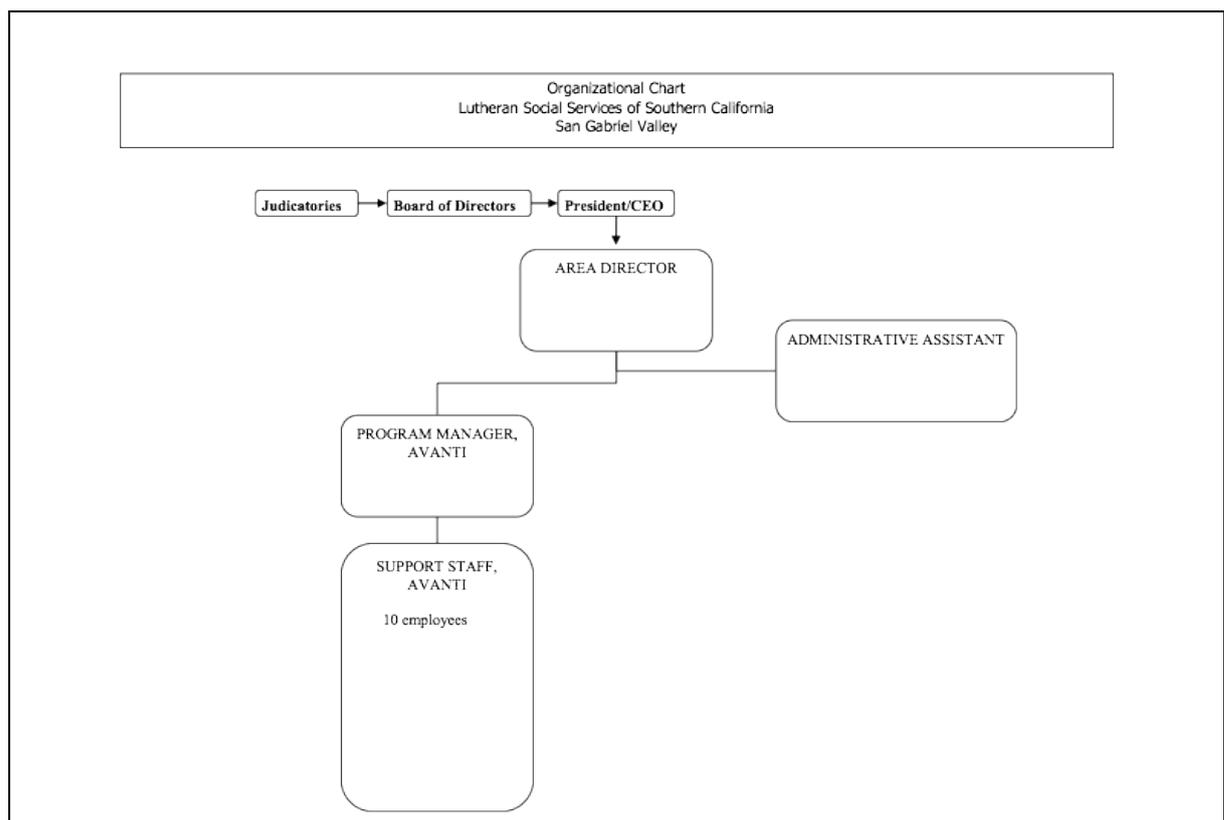


Abbildung 4: Organigramm LSSCCC – San Gabriel - Los Angeles¹⁴²

¹⁴⁰ LSSCCC, <http://www.lssccc.org/about-2/locations/avanti-los-angeles>, Stand Dezember 2011.

¹⁴¹ Ebda.

¹⁴² Quelle: Ellen Waïld durch persönlichen Kontakt.

Die Organisation ist sehr einfach strukturiert. Neben dem Geschäftsführer gibt es die Stelle einer Assistentin beziehungsweise eines Assistenten sowie eines Programmdirektors beziehungsweise einer Programmdirektorin. 10 Angestellte kümmern sich um die Ausführung der angebotenen Hilfsprogramme. Die Namen der Mitarbeiter(innen) von LSSCCC San Gabriel werden in diesem Organigramm nicht angegeben.

3.2.2 LSSCCC – LA North

Die Unterorganisation von LSSCCC im Norden von Los Angeles betreibt wiederum zwei Unterorganisationen, eine in Van Nuys und eine in Santa Clarita. Der Hauptsitz befindet sich in Van Nuys und wird von Jan Maseda als Gebietsleiterin (*Area director*) geführt.

Die Organisation in Van Nuys, in der ein Interview geführt wurde, hat zwei Hauptschwerpunkte der sozialen Arbeit: ein Notfall-Ernährungsprogramm (*Emergency Food Assistance*) und die Armutsbegrenzung (*Poverty Reduction*).¹⁴³ Die *Food bank*, ein Modell ähnlich der Tafel in Deutschland, hat von Dienstag bis Freitag geöffnet und wird erfolgreich mithilfe von Ehrenamtlichen betrieben:

„Our Food Bank regularly receives an “A” rating by the LA County Dept. of Public Health for strict adherence to food handling standards. Each applicant is interviewed to assess needs and to verify information. (...) Volunteers pick up donated food at local supermarkets, sort food at our pantry and help with other jobs that help to alleviate the hunger of our families and individuals and the communities of the San Fernando Valley. Clients are eligible for food once a month, and the homeless can receive lunches once a week.“¹⁴⁴

Das Programm zur Armutsbegrenzung richtet sich an Menschen, die finanzielle Schwierigkeiten haben und bezüglich ihrer jeweiligen Situation Beratung benötigen, um finanziell unabhängig leben zu können. Dazu gehört auch eine fundierte Ausbildung:

„The Education and Training Center at Lutheran Social Services includes English as a Second Language and a Computer Lab. ESL and computer classes are offered weekly. A money-management, fiscal literacy class is also offered to provide one on one tutorial classes to enable functionally non-literate adults to improve their reading and writing skills. Spanish classes are provided to individuals who may be having difficulty in their native language and need to learn basic skills before beginning to learn English. The Computer Lab provides a variety of computer classes from beginners to advanced students. Volunteers are needed to teach ESL classes, provide basic computer skills in the computer lab and assist with clerical skills.“¹⁴⁵

Dieses Programm zeigt die große Armut und die Probleme von Menschen mit Migrationshintergrund im Umfeld der Unterorganisation auf. Nachfolgend wird das Organigramm vorgestellt:

¹⁴³ Vgl. LSSCCC, <http://www.lssccc.org/about-2/locations/la-north/emergency-food-assistance>, Stand Dezember 2011.

¹⁴⁴ Ebda.

¹⁴⁵ Ebda.

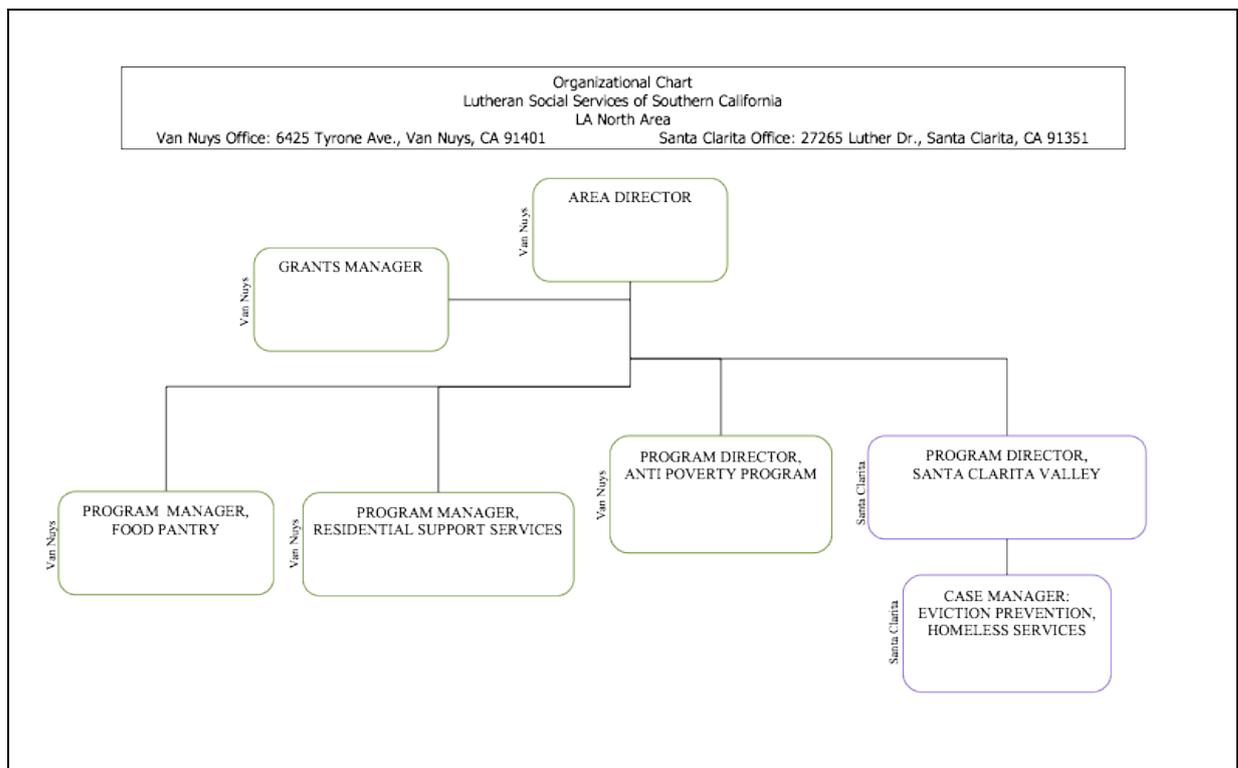


Abbildung 5: LSSCCC – LA North¹⁴⁶

Im Organigramm von LSSCCC – LA North werden die Verbindungen zur übergeordneten Organisation LSSCCC Lutheran Social Services of Southern California und dem Aufsichtsrat nicht angegeben. Hierarchisch der Geschäftsleitung untergeordnet ist der Subventionsmanager / die Subventionsmanagerin (*Grants Manager*) aufgeführt. Ihm oder ihr folgen die Programmleiter (*Program Director*). Der *Case Manager* untersteht dem Programmleiter in Santa Clarita. Die Programmverantwortlichen (*Program Manager*) sind niedriger angesiedelt als die beiden Programmleiter.

3.3 LSS

Die Organisation Lutheran Social Services of Northern California mit Hauptsitzen in San Francisco, Sacramento und Orange agiert in den Counties San Francisco, Contra Costa, Sacramento und San Joaquin.¹⁴⁷ Die Stelle der beziehungsweise des CEO ist derzeit nicht besetzt. Zum Zeitpunkt des Interviews leitete Barbara Droher Kline die Organisation.¹⁴⁸ Der Aufsichtsrat besteht aus 16 Mitgliedern.¹⁴⁹

Die ersten Spuren der Organisation gehen bis in das Jahr 1883 zurück.¹⁵⁰ Im Jahr 1925 wurde ein Gemeindegemeindepfarrerprogramm (*chaplains program*) ins Leben gerufen, das darauf ausgerichtet war,

¹⁴⁶ Quelle: Ellen Waield durch persönlichen Kontakt.

¹⁴⁷ Vgl. Facebook-Profil LSS, <http://www.facebook.com/pages/Lutheran-Social-Services-of-Northern-California/166180490110573?sk=info>, Stand September 2011.

¹⁴⁸ Vgl. LSS, <http://www.lssnorcal.org/lss-info/board-of-directors>, Stand Dezember 2011.

¹⁴⁹ Vgl. ebda.

¹⁵⁰ Vgl. ebd., Stand November 2011.

Senioren betreutes Wohnen anzubieten.¹⁵¹ 1945 entstand dann erstmals eine Organisation, die mit Unterstützung der lokalen lutherischen Kirchengemeinden agierte, die Lutheran Welfare Council of Northern California. Das damalige Angebot reichte von Hilfsprogrammen über die Anwaltschaft (*advocacy*) für eine Sozialreform zugunsten der Bedürftigen.¹⁵²

Erst im Jahr 1967 entstand die heutige Organisation Lutheran Social Services of Northern California aus einem Zusammenschluss von Lutheran Child and Family Service und The Lutheran Welfare Service.¹⁵³ In den frühen 90er-Jahren reagierte LSS auf die vermehrte Infektion der Menschen mit Aids mit dem ersten finanziellen Hilfsprogramm (*financial management and representative payee services*), das bis heute besteht. Der Fokus auf Geldmanagement-Programme (*money management programs*) wurde weiter verstärkt. Außerdem wurde eine *Foundation* für bedürftige Einzelpersonen und Familien gegründet. Ab 1998 zählte das Case Management im Zusammenhang mit festen Unterkünften (*permanent housing site*) fest zum Angebot von LSS.¹⁵⁴

Zum Hilfsangebot gehören heute neben der finanziellen Beratung die Sozialbetreuung (*Case Management*), langfristige Vorbereitung auf Katastrophen (*disaster preparedness training*) sowie die Sozialbetreuung von Jugendlichen, die vormals in Pflegefamilien oder -einrichtungen untergebracht waren.¹⁵⁵ Auch LSS ist eine gemeinnützige Vereinigung (*public benefit corporation*) mit einem 501(c)(3) Status.¹⁵⁶ Die Organisation finanziert sich durch Spenden, durch staatliche Verträge sowie durch Subventionen (*grants*) und erfährt darüber hinaus Unterstützung von der ELCA und der LCMS.¹⁵⁷ LSS ist außerdem ein mit Northern California for Lutheran Disaster Response verbundenes Unternehmen (*lead affiliate*). In LSS sind nahezu 300 lokale Hilfsorganisationen verbunden.¹⁵⁸

LSS kann wie LSSCCC entweder bei *faith-centered* oder *faith-affiliated* FBOs eingeordnet werden, da die Organisationsgründung aus religiösen Motiven erfolgte und weiterhin eine starke Verbindung zu den lokalen Kirchengemeinden und den beiden Synoden ELCA und LCMS da ist. Die Mitarbeiter(innen) sind nicht alle Lutheraner, die CEO muss jedoch Lutheranerin sein und dem Aufsichtsrat gehören ebenfalls Lutheraner an. Leider liegt mir von LSS kein Organigramm vor, da dies erst entwickelt wird.

3.4 NCP

New City Parish mit Sitz in Inglewood ist ein Zusammenschluss von 9 Kirchengemeinden, die der ELCA angehören. Sie agiert als *Social Ministry* der Southwest California Synod. Auch NCP ist eine

¹⁵¹ Vgl. LSS, <http://www.lssnorcal.org/lss-info/history-of-lss>, Stand November 2011.

¹⁵² Vgl. ebda.

¹⁵³ Vgl. ebda.

¹⁵⁴ Vgl. ebda.

¹⁵⁵ Vgl. Facebook-Profil LSS, <http://www.facebook.com/pages/Lutheran-Social-Services-of-Northern-California/166180490110573?sk=info>, Stand September 2011.

¹⁵⁶ Vgl. LSS, <http://www.lssnorcal.org/lss-info/current-tax-990-form>, Stand Dezember 2011.

¹⁵⁷ Vgl. Facebook-Profil LSS, <http://www.facebook.com/pages/Lutheran-Social-Services-of-Northern-California/166180490110573?sk=info>, Stand September 2011.

¹⁵⁸ Vgl. LSS, <http://www.lssnorcal.org/lss-info/mission-statement>, Stand November 2011.

NPO mit einem 501(c)(3) Status. Reverend Scott Fritz ist derzeitiger CEO und President des Zusammenschlusses. Der Aufsichtsrat besteht aus 16 Mitgliedern.¹⁵⁹

Die Gründung von NCP im Jahr 1992 war eine Antwort fünf lutherischer Pastoren (Pastor Albert Starr, Brian Eklund, Joseph Chu, Carlos Paiva und Jim Lobdell) auf die bürgerlichen Unruhen in Los Angeles:

„The problems that the community had been feeling for years, decades, and perhaps even longer than that, had reached a boiling point (...). This man-made catastrophe caused by a wide range of systematic problems of racism, poverty, and overall injustice in the community needed to be addressed.“¹⁶⁰

NCP gibt an, über 200 ehrenamtliche Helfer(innen) zu beschäftigen.¹⁶¹ Im Aufsichtsrat (*New City Parish Board of members*)¹⁶² sind 17 Mitglieder vertreten.¹⁶³ Der Aktionsradius erstreckt sich auf 98 Quadratmeilen.¹⁶⁴ Laut eigenen Angaben handelt es sich in diesem geografischen Bereich um eine besonders diverse ethnische Population.

NCP könnte sowohl unter die Kategorien *faith-permeated* als auch unter *faith-centered* fallen. Für *faith-permeated* spricht, dass es sich um eine kirchliche Organisation handelt, auf der die Religiosität auf allen Ebenen sichtbar wird. Für *faith-centered* hingegen könnte man plädieren, da NCP eine Organisation ist, die einerseits ein Zusammenschluss aus Kirchengemeinden ist und gleichzeitig eine unabhängige NPO betreibt. Die Organisationsgründung erfolgte aus religiösen Motiven und die Verbindung zu den Kirchengemeinden ist integral. Auch die Führungsebene ist mit Mitarbeitern aus dem religiösen Sektor besetzt. Die Hilfsleistungen sind allen Hilfsbedürftigen unabhängig von der Glaubenszugehörigkeit zugänglich.

Im nachfolgenden Organigramm sind die Strukturen der Organisation grafisch dargestellt:

¹⁵⁹ Vgl. NCP, <http://www.newcityparish.org/aboutus.html>, Stand November 2011.

¹⁶⁰ NCP, <http://www.newcityparish.org/aboutus.html>, Stand November 2011.

¹⁶¹ Vgl. ebda.

¹⁶² Inkl. Beirat (*Advisory Board*).

¹⁶³ Vgl. NCP, <http://www.newcityparish.org/aboutus.html>, Stand September 2011.

¹⁶⁴ Diese erstrecken sich vom Norden des Hollywood Freeway bis zum Süden des 91 Freeway und im Osten von der Alameda Street bis im Westen zum La Cienega Boulevard. Vgl. NCP, <http://www.newcityparish.org/aboutus.html>, Stand September 2011.

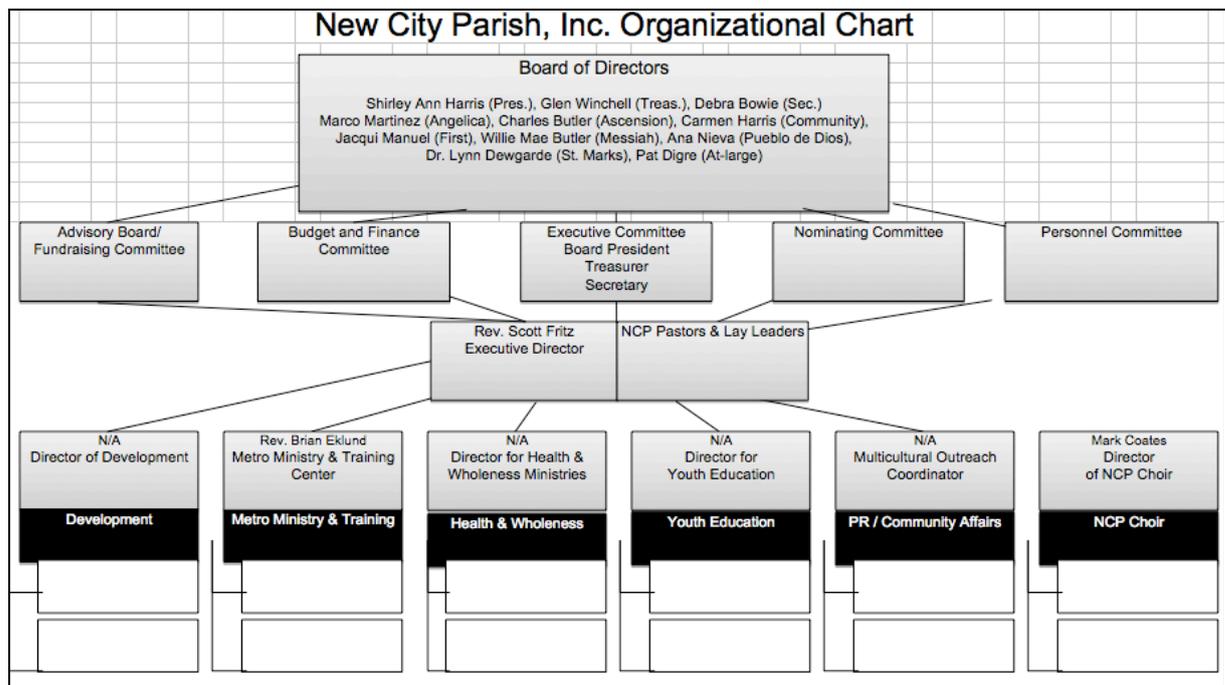


Abbildung 6: Organigramm NCP¹⁶⁵

Das Organigramm von NCP zeigt im Vergleich zu den bisher vorgestellten Organigrammen eine deutlich andere Struktur. Zwar ist der Aufsichtsrat auch hier an oberster Stelle platziert, dann folgen jedoch die einzelnen Komitees zu verschiedenen Aufgabenfeldern. Erst danach kommen Scott Fritz als CEO und die NCP-Pastoren und ehrenamtlichen Leiter (*Lay leaders*).

II Die organisationale Identitätsstruktur von LSA, LSSCCC, LSS und NCP als empirisch

fundiertes Konstrukt: Theoretische und methodische Grundlegung der Untersuchung

Im zweiten Teil der Arbeit erfolgt die theoretische und methodische Einordnung der empirischen Untersuchung zur Identitätsstruktur der Dachorganisation LSA und den Mitgliedsorganisationen LSSCCC, LSS sowie NCP.

Zunächst wird der theoretische Bezugsrahmen zur organisationalen Identität mit der Annäherung durch die Selbst- und Fremdbeschreibung nach Luhmann gesteckt. Im Anschluss daran erfolgt die Leitbild-Analyse, die Aufschluss über die Selbstbeschreibung der Organisationsidentität gibt. Daran schließt sich die Durchführung der Interviews an, um die organisationale Identität einordnen zu können. Nach der Darlegung der Notwendigkeit von Interviews werden in Kapitel 7 die methodologische Einordnung und ihre Begründung vorgenommen. Es folgen der zeitliche Ablauf und die Durchführung der Interviews, um dann auf Schwierigkeiten im Feld einzugehen. In den beiden nachfolgenden Kapiteln werden Hinweise zur Transkription und zur Vorgehensweise der Auswertung und Interpretation

¹⁶⁵ Quelle: Scott Fritz durch persönlichen Kontakt. Bei dem abgebildeten Organigramm handelt es sich um eine vorläufige Fassung.

der Daten gegeben. Daran anschließend wird der Auswahlprozess der Interviewpartner(innen) dargestellt. In Kapitel 9 wird die Fremdbeschreibung durch die fallbezogenen Einzelergebnisse dargestellt und in einer anschließenden komparativen Analyse werden die spezifischen Typiken in der sinnigen Typenbildung veranschaulicht. Abschließend werden die Grenzen der Untersuchung dargestellt.

4 Selbst- und Fremdbeschreibung in Niklas Luhmanns systemtheoretischem Zugang zur Organisationsidentität

Zunächst einige begriffsbestimmende Überlegungen zum Terminus „Organisationsidentität“, der sich aus den beiden Termini „Organisation“ und „Identität“ zusammensetzt. Eine Organisation zeichnet sich durch drei Merkmale aus, durch die Zweckgerichtetheit, die Installation von Hierarchien und durch Mitgliedschaften.¹⁶⁶ Sie ist außerdem „ein soziales Gebilde, das Mitgliedschaftsregeln aufweist, aufgabenorientierte Strukturen und Prozesse ausgebildet hat und durch Zwecksetzungen eine funktionale Spezifität besitzt.“¹⁶⁷ Identität bezieht sich traditionell auf Personen.¹⁶⁸

Der Begriff Organisationsidentität ist daher ein uneigentlicher Begriff, der über die zunächst auf den angloamerikanischen Raum beschränkte wissenschaftliche Beachtung auch in Deutschland Gebrauch fand.¹⁶⁹ Es herrscht kein Konsens über eine allgemeingültige Definition von Organisationsidentität, wohingegen man sich darüber einig ist, dass es sich dabei um ein kommunikatives Konstrukt handelt.¹⁷⁰ Dies entspricht der systemtheoretischen Auffassung Niklas Luhmanns, die als soziales Konstrukt verstandene organisationale Identität mit dem Selbstkonzept der Organisation gleichzusetzen.¹⁷¹ Demnach wird die Identität eines Systems und damit die Organisationsidentität kontinuierlich durch das System selbst konstruiert.¹⁷² Es wird davon ausgegangen, dass es sich bei einer Organisation um ein soziales autopoietisches System handelt.¹⁷³ Religiöse Identität in Organisationen manifestiert und produziert sich also selbst innerhalb des Systems der Organisation sowie in dessen Praktiken:

„While most social and political scientists presume that religious symbols and practice indicate religiosity in these organizations (Sider and Unruh 2004), ethnographic studies show that each religion’s culture and theology is embedded in organizations’ systems and practices.“¹⁷⁴

¹⁶⁶ Vgl. Kühl, Stefan / Strodtholz, Petra / Taffertshofer, Andreas (2009), S. 13; vgl. auch die Definition von Organisation nach Kieser, Alfred / Walgenbach, Peter (2007), S. 6.

¹⁶⁷ Häußling, Roger / Zimmermann, Gunter (2010), S. 219.

¹⁶⁸ Vgl. beispielsweise die soziologischen Klassiker zur individuellen Identität von George Herbert Mead (1863–1931) und von Erving Goffman (1922–1982).

¹⁶⁹ Vgl. Herkle, Holger (2011), S. 112.

¹⁷⁰ Vgl. ebda.

¹⁷¹ Vgl. Scheidemann, Heike (2008), S. 89; vgl. Luhmann, Niklas (2000), S. 417 ff.

¹⁷² Vgl. Luhmann, Niklas (2011), S. 45; vgl. Starnitzke, Dierk (1996), S. 126.

¹⁷³ Vgl. Luhmann, Niklas (2011), S. 45 ff.

¹⁷⁴ Schneider, Jo Anne / Polk, Laura / Morrison, Isaac (2010), S. 165.

Luhmann unterscheidet in Selbst- und Fremdbeschreibungen, die die Organisationsidentität manifestieren. Unter der Selbstbeschreibung versteht Luhmann die Identifikation von Organisationen durch selbst-referentielle Kommunikation in Form von Texten oder deren Äquivalenten.¹⁷⁵ Des Weiteren können die Selbstbeschreibungen nur im organisationalen System selbst produziert werden.¹⁷⁶ Im systemtheoretischen Ansatz „sind Beschreibungen der Organisation durch ihre Mitglieder Fremdbeschreibungen und keinesfalls per se für die Organisation relevant.“¹⁷⁷

Die Konstruktion von organisationalen Identitäten lässt sich dementsprechend als Kommunikationsprozess beschreiben: „Identitäten sind nicht gegeben, sie müssen formuliert werden (...).“¹⁷⁸ Das reflexive Selbstkonzept der Organisation an sich wird metaphorisch gedacht und kann für empirische Untersuchungen mit der Wahrnehmung der involvierten Personen gleichgesetzt werden.¹⁷⁹ Organisationsidentität wird dann „als kollektiv geteilte Annahmen über die Organisation verstanden, als Phänomen auf der Organisationsebene, das durch die Kognitionen der Organisationsmitglieder konstituiert wird (...).“¹⁸⁰

Die zweigeteilte Aufmerksamkeit Luhmanns auf Selbst- und Fremdbeschreibungen ermöglicht einen differenzierteren Blick auf die Organisationsidentität. Denn „nur, wenn Organisationsmitglieder ihr Verständnis der Organisation kommunizieren und diese Kommunikationen von der Organisation als eigene selektiert und weiterbehandelt werden (und nicht als Kommunikation in der Umwelt), können diese in die Konstruktion organisationaler Selbstbeschreibungen eingehen.“¹⁸¹

Um einen umfassenden Einblick in die Organisationsidentität geben zu können, werden daher sowohl Selbst- als auch Fremdbeschreibungen vergleichend und einander ergänzend betrachtet.

5 Selbstbeschreibung auf Webpräsenzen: Leitbild-Analysen

Wie dargelegt, sind für eine fundierte Beschreibung der Organisationsidentität Selbstbeschreibungen der Organisation in Textform, beispielsweise offizielle Dokumente (z. B. Leitbild, Mission), in denen sich grundlegende Traditionen und Werte spiegeln, wichtig. Da bisher keine wissenschaftliche Literatur zu Lutheran Services in America und den Mitgliedsorganisationen existiert, ist das Heranziehen von Informationen auf der Homepage der Organisation unabdingbar. Dort werden eindeutige Aussagen zur Identität, zum Handlungsbereich und -ziel gemacht.

In einer primären Analyse soll das vorhandene Textmaterial auf den Webpräsenzen der ausgewählten lutherischen Hilfsorganisationen zum Themenbereich Organisationsidentität untersucht werden. Unter der primären Analyse versteht man eine qualitative Inhaltsangabe, die als alleinige Erhe-

¹⁷⁵ Vgl. Luhmann, Niklas (2011), S. 417; vgl. Krause, Detlef (2005), S. 220.

¹⁷⁶ Vgl. Luhmann, Niklas (2000), S. 433.

¹⁷⁷ Scheidemann, Heike (2008), S. 93.

¹⁷⁸ Luhmann, Niklas (2000), S. 431; vgl. Scheidemann, Heike (2008), S. 90 f.; vgl. Starnitzke, Dierk (1996), S. 139.

¹⁷⁹ Vgl. Scheidemann, Heike (2008), S. 92.

¹⁸⁰ Ebda.

¹⁸¹ Ebd., S. 93.

bungsmethode zur Analyse von Texten dient, die außerhalb des Forschungsprozesses – also ohne Einwirken des Forschers / der Forscherin – angesiedelt sind.¹⁸²

Die Website einer Organisation, synonym mit Internet-, Webpräsenz, Webauftritt oder Webangebot verwendet,¹⁸³ ist dafür ein besonders geeigneter Forschungsgegenstand, da es sich um ein Instrument zur Selbstdarstellung handelt. In der externen Selbstkommunikation stellt sich die Organisation im World Wide Web vor. Dadurch werden eigene Werte und Ansprüche nach außen kommuniziert. Die Startseite der Webpräsenz, auch Homepage, spielt in der Website-Analyse eine besondere Rolle, da diese die Hauptaufgabe hat, „zu vermitteln, was das Unternehmen macht, welchen Mehrwert die Website im Vergleich zur Konkurrenz und zur realen Welt hat und welche Produkte bzw. Dienstleistungen angeboten werden.“¹⁸⁴

Nach einer kurzen Beschreibung des strukturellen Aufbaus der jeweiligen Homepage liegt das Hauptaugenmerk daher auf der fokussierten Betrachtung des kommunizierten Leitbilds (*mission statement*), da sich die jeweilige Organisation darin inhaltlich in wenigen Sätzen selbst vorstellt.¹⁸⁵ Es „bringt die Organisationsidentität auf den Punkt und ist Leitlinie für eine längerfristige Strategie, die (..) mit den Zielen der übergeordneten Einrichtung übereinstimmt und deren Ziele unterstützt (...).“¹⁸⁶ In Unterkapitel 5.5 werden die Ergebnisse abschließend diskutiert.

5.1 LSA: „Called to love and serve the neighbors“

Die Website von LSA besteht aus den Menüfeldern *About us*, *Find Services*, *Member Organizations*, *Events and Education*, *Resources*, *Get involved*, *Give* und *Caregiver Suite*, die wiederum in weitere Menüfelder untergliedert sind.¹⁸⁷ Unter *About Us* finden sich die Auswahlmöglichkeiten *Mission*, *Staff*, *About Lutheran Social Ministry*, *Newsroom*, *Board of Directors*, *LSA Annual Meetings*, *Financial Accountability*, *LSA Newsletters*, *Contact Us* und *Privacy Policy*. Das Leitbild (*mission statement*) der Organisation ist unter *Mission* aufgeführt und wird nachfolgend vorgestellt und erläutert.

Zunächst verweist die Organisation auf Fakten und Daten:

„Working neighbor to neighbor through services in health care, aging and disability supports, community development, housing, and child and family strengthening, these organizations together touch the lives of one in 50 Americans each year and have aggregated annual incomes over \$ 16.6 billion.“¹⁸⁸

¹⁸² Vgl. Mikos, Lothar / Wegener, Claudia (2005), S. 200; vgl. Ehrenspeck, Yvonne / Geimer, Alexander / Lepa, Steffen (2008), S. 351.

¹⁸³ Vgl. Wiebeck, Janine (2011), S. 70; Der Terminus Homepage wird unterschiedlich gebraucht und entweder für die Startseite einer Website oder für die Website synonym verwendet. Vgl. hierzu Wiebeck, Janine (2011), S. 70, Nielsen, Jakob / Tahir, Marie (2002), und Stolzenbeck, Kerstin / Heberle, Krischan (2009), S. 105 ff.

¹⁸⁴ Nielsen, Jakob / Tahir, Marie (2002), S. 2.

¹⁸⁵ Vgl. Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 114.

¹⁸⁶ Plassmann, Engelbert (2006), S. 223.

¹⁸⁷ Vgl. LSA, <http://www.lutherservices.org/>, Stand Dezember 2011.

¹⁸⁸ Ebd., <http://www.lutherservices.org/mission>, Stand November 2011.

LSA geht dann insbesondere auf ihre lutherische Herkunft und damit einhergehend auf die Beziehung zu Gott ein: „As Lutheran Christian organizations, what compels and sustains us into the future is God's call to love and serve our neighbors.“¹⁸⁹ Dies deutet auf eine starke Verbindung zwischen Glaube und Beruf hin. Gottes Wille wird hier als direkter Auftrag an die Menschen formuliert. Damit wird die Arbeit der Mitarbeiter(innen) bei LSA zur Berufung Gottes. Den Aussagen wohnen die Werte Hoffnung, Barmherzigkeit, Liebe und das Helfehandeln inne.

Im Jahr 2008 wurden fünf Zielsetzungen für die Organisation festgelegt, die in der nachfolgenden Grafik veranschaulicht sind.



Abbildung 7: Zielsetzungen von LSA¹⁹⁰

Die dargestellten selbst gesetzten Ziele beinhalten einige implizite und explizite Überzeugungen und Handlungsabsichten. Zum einen sind explizite Handlungsziele die aktive Gestaltung der Zukunft sowie die Formierung einer Bewegung, die von Hoffnung und Barmherzigkeit geprägt auf eine Gesellschaft hinwirkt, die von Großzügigkeit, Inklusion, Gerechtigkeit und gegenseitiger Fürsorge geleitet wird. Zum anderen sind das Ausleben der lutherischen Identität in den Hilfsorganisationen, das effektive professionelle Handeln und die Anwaltschaft (*advocacy*) formulierte Ziele. Außerdem sollen alle Handlungen ergebnisgeleitet stattfinden. Die grafische Anordnung der Ziele suggeriert, dass alle Ziele zur Erfüllung des Statements „Called to love and serve the neighbor“ dienen. Nahezu in allen Formulierungen findet sich der konkrete Bezug zum lutherischen Glauben wieder. Außerdem werden impli-

¹⁸⁹ LSA, <http://www.lutheranservices.org/mission>, Stand November 2011.

¹⁹⁰ Ebda.

zit die Themenbereiche Professionalität, Nächstenliebe und Hoffnung auf eine sozial gerechte Welt angesprochen.

Des Weiteren wird im Leitbild das Bestreben geschildert, die individuellen Hilfsorganisationen zur Zusammenarbeit mit den lokalen Kirchengemeinden, den Synoden und Partnerorganisationen anzuregen:

„LSA encourages its member organizations to strengthen their connections with the churches and local congregations, and to seek to understand and live out their Lutheran identities. Exciting new opportunities are emerging for LSA and its members to collaborate with other agencies and institutions of the ELCA and the LCMS including colleges, seminaries and a wide range of other ministries.“¹⁹¹

Dabei wird insbesondere Wert auf die Aus- und Weiterbildungsangebote für die Mitgliedsorganisationen in Zusammenarbeit mit den beiden Synoden ELCA und LCMS gelegt.

5.2 LSSCCC: „Helping People in Need“

Die Website von LSSCCC beinhaltet die Menüfelder *Home, About, Programs, Volunteer, Partners, Media* und *Contact*, die wiederum unterteilt sind in weitere Navigationsfelder.¹⁹² In der linken Seitenleiste finden sich stets die Menüfelder zu den Unterorganisationen San Gabriel-Los Angeles (Avanti), LA North, Santa Clarita, Van Nuys, Long Beach / South Bay Area, Orange County, San Bernardino County, San Diego County, Riverside County und Ventura County.

Bereits auf der Homepage stellt sich LSSCCC vor und heißt die Besucher mit ersten Informationen zur Organisation willkommen:

„We are an established social services organization with a passionate commitment to servicing the needs and well-being of our communities through many different outlets. Through our offices and affiliates in Southern California including Ventura, Los Angeles, Orange, Riverside, San Bernardino and San Diego counties, we have the opportunity to make a significant difference in these areas and aid those in need with our more than 1,500 volunteers. With compassion, love and hope, Community Care Centers has served in communities to help underserved children, disadvantaged families, homeless, the abused, elderly and developmentally challenged.“¹⁹³

Mit diesen Aussagen auf der Startseite gibt die Organisation in komprimierter Form wichtige Statements zur Organisationsidentität. Zunächst werden Angaben zur Organisationsstruktur und zur lokalen Präsenz gemacht. Hingabe, Liebe, Hoffnung werden explizit und Fürsorgebewusstsein implizit als das Handeln der Organisation anleitende Werte genannt. Auch die Zielgruppe, nämlich vernachlässigte Kinder, benachteiligte Familien, Obdachlose, Missbrauchsopfer, Senioren und Menschen mit Behinderungen, wird bereits in dem kurzen Text deutlich hervorgehoben.

¹⁹¹ LSA, http://www.lutheranservices.org/about_lutheran_social_ministry#history, Stand November 2011.

¹⁹² Vgl. LSSCCC, <http://www.lssccc.org/>, Stand November 2011.

¹⁹³ Ebda.

Unter *About* findet sich neben den weiteren Menüfeldern *Areas/Directors*, *Board of Directors*, *Lutheran Pastors Assistance Fund* folgender Text:

„LSS Community Care Centers (LSSCCC), formerly known as Lutheran Social Services of Southern California (LSS/SC), is a 501(c)(3) non-profit social services agency that has served in partnership with its congregations and supporters for more than 65 years. Fostering humanitarian efforts and goodwill in the community, LSS Community Care Centers has grown into a flourishing organization, led by faithful, passionate and committed individuals since its inception. Originally formed and incorporated in 1945, LSS Community Care Centers was the outcome of Lutheran Churches of San Diego, The Welfare Commission in San Diego and First Lutheran Church Los Angeles uniting together for one goal; to be a servant to those in need. With their wisdom and vision, Pastor Friedlund, Pastor Towe and Pastor Kibler spearheaded the mission and the non-profit agency was formed. Orin Crockett led the work for many years and his generosity enabled many projects to be funded.“¹⁹⁴

Die Namensänderung wird in einem Nebensatz mit Hinweis auf den früheren Namen der Organisation thematisiert. Außerdem wird im Zuge der Beschreibung der historischen Wurzeln der Organisation das Organisationsziel, nämlich die Hilfe für Bedürftige, kurz und prägnant genannt. Weiterhin wird Bezug auf Jesus genommen:

„The agency continues to show a passion for Christ and HIS Church by the delivery of social services that affect outreach and social justice. This passion continues throughout the LSSCCC ministry by doing work that:

- Improves the quality of life for people with limited options
- Promotes mental, physical and spiritual healing
- Encourages human growth and development
- Provides continuum's of care for those in need“¹⁹⁵

In dieser Aussage fällt auf, dass nicht direkt auf die lutherische Herkunft und Verbundenheit der Organisation, sondern allgemein auf Gott und Jesus hingewiesen wird. Dies ändert sich mit dem nachfolgenden Satz: „As we look at our Lutheran heritage, we are reminded that freedom to serve is, by grace, our freedom to serve, as Martin Luther saw so well.“¹⁹⁶ Auch der Aufsichtsrat wird speziell genannt:

„The Board and staff of LSSCCC are committed to making the 21st Century an even more significant period in the history of the Lutheran Church's social service heritage. LSSCCC will continue to change lives and give hope and comfort to those who are lost in the darkness.“¹⁹⁷

Generell ist signifikant, dass der Text unter *About* sehr ausführlich und nicht direkt als *mission* oder *mission statement* gekennzeichnet ist.

¹⁹⁴ LSSCCC, <http://www.lssccc.org/about-2>, Stand September 2011.

¹⁹⁵ Ebd., <http://www.lssccc.org/>, Stand Dezember 2011.

¹⁹⁶ Ebd.

¹⁹⁷ Ebd.

Die beiden Unterorganisationen in LA North (N. LOS ANGELES COUNTY) und San Gabriel-Los Angeles (AVANTI ADULT SERVICES), in denen zwei Interviews durchgeführt wurden, haben keine eigenen Internetpräsenzen, sondern werden auf der Website von LSSCCC Lutheran Social Services of Southern California aufgelistet.¹⁹⁸ Daher kann keine spezielle Analyse der beiden Unterorganisationen erfolgen.

5.3 LSS: „Hope, housing and compassionate support“

Die Homepage von LSS ist in sechs Menüfelder unterteilt: *Home, News & Events, LSS Information, Programs and Services, Donate Now* und *Contact Us*. Unter *LSS Information* findet sich neben den Auswahlmöglichkeiten *History of LSS, Community Partners, Disaster Preparedness Help, Board of Directors, Current Donor List, Employment – Job Postings* und *Current Tax 990 Form* das Leitbild der Organisation (*mission statement*).¹⁹⁹ Darin wird zunächst direkter Bezug zu den kirchlichen Verbindungen der Organisation genommen:

„With a broad mission to respond to the biblical mandates of compassion and justice, to affirm the inherent worth of all people and to prevent and alleviate human suffering, Lutheran Social Services of Northern California (LSS) is the social services arm of two denominations, the Lutheran Church-Missouri Synod and the Evangelical Lutheran Church of America, and their member congregations.“²⁰⁰

Die Werte Gerechtigkeit, Menschenwürde und Fürsorge werden hier deutlich kommuniziert. Außerdem wird die Verbundenheit mit den beiden großen Kirchen ELCA und LCMS genannt.

Überdies werden das Organisationsziel inklusive der angebotenen Dienstleistungen sowie der Handlungsradius der Organisation vorgestellt:

„LSS offers the hope of lives transformed to people of all faiths (or no faith) who are vulnerable because of homelessness, mental illness, addiction or disaster. Our mission is to provide services to the public at large, throughout a service area that encompasses Northern California, with offices and programs in Sacramento, San Francisco, Alameda, Contra Costa and San Joaquin counties. We provide case management and support services in four permanent supportive housing sites in San Francisco, as well as to individuals in twelve additional supportive housing sites in Contra Costa, Sacramento and San Joaquin counties.“²⁰¹

Die Organisation gibt ein deutliches Statement ab, dass die Hilfsleistungen an alle Menschen gehen, auch an Menschen, die einer anderen Religion oder keiner Religion angehören. Zur Zielgruppe zählen Obdachlose, psychisch erkrankte Menschen, suchtkranke Menschen und Menschen, die aufgrund einer Katastrophe in eine Krise geraten sind. Außerdem wird hier ein weiterer Wert, nämlich die Hoffnung, aufgegriffen.

¹⁹⁸ Vgl. LSSCCC, <http://www.lssccc.org/about-2/area-directors>, Stand Dezember 2011.

¹⁹⁹ Vgl. LSS, <http://www.lssnorcal.org/lss-info/mission-statement>, Stand Dezember 2011.

²⁰⁰ Ebda.

²⁰¹ Ebda.

Weiterhin werden die Hilfsleistungen konkret vorgestellt: Case Management, Unterstützung in vier festen Unterkünften in San Francisco und die Unterstützung von Einzelpersonen in 12 weiteren Unterkünften in den Counties Contra Costa, Sacramento und San Joaquin.

Abschließend wird Bezug auf die strukturellen Faktoren der Organisation genommen. Das heißt, die Anzahl der Hilfeempfänger und die Zusammenarbeit der einzelnen Hilfsorganisationen vor Ort werden genannt. Auch auf LSA und die Größe des Netzwerks der lutherischen Hilfsorganisationen im Zusammenschluss wird hingewiesen:

„We also provide Representative Payee/Money Management services to over 1,400 individuals in San Francisco. Lutheran Social Services of Northern California is part of a network of nearly 300 Lutheran social ministry organizations across the country. This network of Lutheran social ministry organizations – Lutheran Services in America – constitutes one of the largest non-profit care systems nationally, with combined annual operating budgets in excess of \$ 3.5 billion.“²⁰²

Es besteht die Möglichkeit, durch einen Link direkt online eine Spende an LSS zu tätigen. Auffällig ist, dass kein spezieller Bezug zu Jesus/Gott und Luther genommen wird. Die religiösen Aussagen sind in Hinsicht auf die Hilfeempfänger eher auf Neutralität und die Organisation betreffend vornehmlich auf Daten auf struktureller Ebene ausgelegt.

5.4 NCP: „Manifesting Christ's Presence in the City“

In der linken Seitenspalte auf der Homepage finden sich die Menüfelder *Welcome*, *About us*, *NCP Congregations*, *NCP Ministries*, *Metro Ministry and Training* und *Donations and Volunteers*. Bereits auf der Homepage sind erste Informationen zu NCP aufgeführt, die die Organisation kurz und prägnant profilieren:

„New City Parish is an urban coalition of nine congregations of the Evangelical Lutheran Church in America (ELCA) located in Los Angeles, Inglewood, and Compton California. Our collaborative approach focuses on the transformation of our communities through holistic ministries and social outreach. The focus of New City Parish (NCP) is to proclaim a message of hope and advocate for the poor & marginalized, to teach people how to think critically for themselves, and to heal and comfort those who are hungry and suffering in our inner-city communities. We hope your visit helps you learn more about how our organization transforms lives, encourages community development, challenges young people and walks with our neighbors regardless of their creed, race, gender, and political affiliation.“²⁰³

Unter *About us* sind das Leitbild der Organisation und die inhaltlichen Ziele der Organisation als *Mission* und *Vision* konkret aufgeführt.²⁰⁴

²⁰² LSS, <http://www.lssnorcal.org/lss-info/mission-statement>, Stand Dezember 2011.

²⁰³ NCP, <http://www.newcityparish.org/welcome.html>, Stand Dezember 2011.

²⁰⁴ Weiterhin wird die Geschichte von NCP unter *About* ausführlich geschildert. Diese wird in diesem Unterkapitel nicht analysiert, da sie nicht zu Leitbild gehört. Vgl. zur Geschichte von NCP Unterkapitel 3.4.

„Mission: To manifest the presence of Jesus Christ within the New City Parish boundaries through cooperative ministries which enhance spiritual growth, multi-cultural understanding, education, and social-economic well-being.“²⁰⁵

Das Organisationsziel steht in direktem Zusammenhang mit Jesus. Jesu Präsenz soll durch kooperative *Ministries* manifestiert werden und dadurch spirituelles Wachstum, interkulturelles Verständnis, Bildung und sozio-ökonomischer Wohlstand gefördert werden. In der Vision werden weitere Ziele formuliert:

„Vision: To change lives by providing the Word and Sacrament ministry of the Church and aggressive, intentional evangelism, as well as effective, multi-faceted outreach ministries for individual families residing within established boundaries of service.“²⁰⁶

Hier kommen zwei Handlungsabsichten zum Ausdruck. Einerseits sollen die Menschen evangelisiert werden. Dies geschieht in der Hoffnung, dass die Leben der Menschen dadurch durchgreifende Veränderungen erfahren. Dazu macht es sich NCP zur Aufgabe, diverse Hilfsleistungen zu erbringen. Als Zielgruppe werden Familien definiert, die im Handlungskreis von NCP leben.

Aus den Aussagen können die Werte Bildung, kulturelle Toleranz, Hoffnung und Gerechtigkeit abgeleitet werden. Bei der Betrachtung des Leitbilds von NCP ist die starke Verbindung zwischen Verkündigung und Hilfehandeln hervorzuheben. Zudem ist die Zielgruppe stark eingeschränkt.

5.5 Zusammenfassende Gegenüberstellung der Ergebnisse

Nachfolgend werden die Parallelen und Unterschiede zwischen den Organisationen näher erläutert. Keine der Mitgliedsorganisationen bis auf LSS gibt an, Mitgliedsorganisation bei der Dachorganisation LSA zu sein. Während LSA, LSSCCC und LSS die Organisationsziele eher allgemein formulieren, führt NCP die Organisationsziele relativ detailliert aus. Soziale Hilfsleistungen zu erbringen ist ein gemeinsames Handlungsziel von LSSCCC, LSS und NCP. Im Bereich der Zielgruppenformulierung hingegen gibt NCP ausschließlich Familien an, die im geografischen Areal von NCP leben. LSSCCC und LSS nennen beide Obdachlose als Zielgruppe. Schwerpunkt der Organisation LSS ist weiterhin die Arbeit mit Katastrophenopfern und für LSSCCC sind Benachteiligte im Allgemeinen, hierbei besonders Kinder und Senioren, wichtig. Für die Dachorganisation LSA ist die Zielgruppe als Mitgliedsorganisation angegeben. LSA bietet selbst keine Hilfsprogramme an und die Mitgliedsorganisationen halten sich bezüglich der angebotenen Hilfsprogramme eher bedeckt. Lediglich LSS gibt konkrete Informationen an. LSSCCC und NCP thematisieren beide Jesus. Daneben streicht NCP die Evangelisierung hervor. Bei LSA und LSSCCC fällt die starke Betonung der lutherischen Identität auf. Die kirchlichen Bezüge werden bei allen Hilfsorganisationen thematisiert. Dabei nehmen alle bis auf

²⁰⁵ NCP, <http://www.newcityparish.org/aboutus.html>, Stand Dezember 2011.

²⁰⁶ LSS, <http://www.lssnorcal.org/lss-info/mission-statement>, Stand Dezember 2011.

LSSCCC auf die verbundenen Synoden Bezug. Bei den Werten sind einige Überschneidungen deutlich geworden. Hoffnung ist ein von allen Organisationen geteilter Wert. NCP und LSS teilen sich des Weiteren das Streben nach Gerechtigkeit. LSA und LSSCCC geben beide Liebe als Wert an. Des Weiteren nehmen LSA, LSSCCC und LSS allesamt Bezug auf den Wert Fürsorge. Im Vergleich der einzelnen Slogans fällt auf, dass lediglich NCP direkten Bezug zum christlichen Glauben nimmt, indem sie direkt Jesus Christus nennt. Die anderen Slogans sind eher allgemein und neutral gehalten. Sie könnten auch auf Organisationen passen, die entlang humanistischer Werte agieren. Im Slogan von LSA lässt sich eventuell noch ein implizierter Hinweis auf die religiöse Grundlegung der Organisation durch das „called“, also das Berufensein, ausmachen. In keinem der Slogans wird direkter Bezug zur lutherischen Konfession genommen.

Die unten aufgeführte tabellarische Auflistung dient zur Veranschaulichung der Gesamtergebnisse und lässt einen vergleichenden Blick zu. Sie beinhaltet alle Hauptaussagen der Selbstbeschreibungen von den einzelnen Hilfsorganisationen zur organisationalen Identität. Unter der Spalte „Aussage im Leitbild“ werden an die Leitbilder herangetragene Analyse-Kategorien aufgelistet.

Aussage im Leitbild	LSA	LSSCCC	LSS	NCP
Verweis auf Mitgliedschaft bei LSA		Nein	Ja	Nein
Organisationsziel	Inhaltliche Unterstützung und Vernetzung der Mitgliedsorganisationen	Passionierte soziale Hilfsleistung in den Ortsgemeinden, Hilfe an Bedürftige	Hilfsleistungen in den Ortsgemeinden	Durch kooperative <i>Ministries</i> Jesu Präsenz manifestieren, womit spiritueller Wachstum, interkulturelles Verständnis, Bildung und sozio-ökonomischer Wohlstand gefördert werden; einerseits durch Missionierung die Leben der Menschen verändern und weiterhin soziale Hilfsleistungen anbieten
Zielgruppe	Mitgliedsorganisationen	Vernachlässigte Kinder, benachteiligte Familien, Obdachlose, Missbrauchsoffer, Senioren und Menschen mit Behinderungen	Obdachlose, psychisch Erkrankte und suchtkranke Menschen sowie Katastrophenopfer	Familien

Tabelle 1: Zusammenfassende Gegenüberstellung der Leitbild-Analyse-Ergebnisse

Aussage im Leitbild	LSA	LSSCCC	LSS	NCP
Hilfsprogramme		Keine konkrete Bezugnahme, vielfältige Angebote	Case Management, vier permanente Unterkünfte, 12 weitere Unterkünfte in den Counties Contra Costa, Sacramento und San Joaquin	Keine konkrete Bezugnahme, vielfältige Angebote
Religiöser Bezug	Sehr stark auf lutherische Identität	Stark auf Jesus Christus und lutherische Herkunft	Schwach, Bezug auf die Bibel	Stark auf Jesus Christus und auf Evangelisierung
Kirchlicher Bezug	ELCA und LCMS	Starke Bezugnahme auf Zusammenarbeit mit lokalen Kirchengemeinden und Ursprung in kirchlicher Sozialhilfe (<i>Social Ministry</i>)	Direkter Bezug zu lokalen Kirchengemeinden und ELCA/LCMS	NCP besteht aus 9 Kirchengemeinden, die der ELCA angehören
Werte	Barmherzigkeit, Hoffnung, Liebe, Fürsorge	Hingabe, Liebe, Hoffnung, Fürsorge	Gerechtigkeit, Menschenwürde, Fürsorge, Hoffnung	Bildung, kulturelle Toleranz, Hoffnung, Gerechtigkeit
Slogan	„Called to love and serve the neighbors“	„Helping People in Need“	„Hope, housing and compassionate support“	„Manifesting Christ's Presence in the City“

Tabelle 1: Zusammenfassende Gegenüberstellung der Leitbild-Analyse-Ergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel wird die Notwendigkeit der Durchführung von Interviews mit Führungskräften dargelegt.

6 Notwendigkeit der Durchführung von Interviews mit Führungskräften

Mithilfe von Interviews können soziale Systeme analysiert werden, denn sie „dienen Analysezwecken zur Rekonstruktion objektiv latenter Sinnstrukturen.“²⁰⁷ Wie in Unterkapitel 1.1 deutlich wurde, ist dieser Schritt im Forschungsprozess notwendig, da bisher keine Daten zu den für diese Arbeit ausgewählten lutherischen Organisationen existieren. Interviews liefern einen ersten Einblick in die Wahrnehmung der Organisationsidentität. Als Fremdbeschreibungen ermöglichen sie die wissenschaftlich fundierte Einnahme einer Innenperspektive innerhalb des sozialen Systems.²⁰⁸

Den Führungskräften, auch Leitung(-sperson) und Manager genannt, kommt in der Organisation eine gesonderte Rolle zu.²⁰⁹ Sie tragen maßgeblich zur Ausgestaltung der Organisationsidentität bei.²¹⁰

²⁰⁷ Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (1992), S. 35.

²⁰⁸ Vgl. zu Fremdbeschreibungen nach Niklas Luhmann Kapitel 4.

²⁰⁹ Zur genauen Begriffsabgrenzung zwischen Leitung und Führung siehe Merchel, Joachim (2010), S.12; Der Begriff „Führung“ wird als „Kombination aus Leadership und Management“ verstanden, in: Hinterhuber, Hans (2009), S. 21.

Sie sind „für die Kultur, d. h. für die Summe aller gelebten und anerkannten Werte, Normen und Zielvorstellungen der Einrichtung, die sie leiten, verantwortlich.“²¹¹ Führungskräfte haben die Befugnis, Handlungsanweisungen zu geben.²¹² Daher ist es besonders ergiebig, diese Personengruppe einer Organisation zu befragen.

7 Methodologische Verortung in der qualitativen Forschungstradition rekonstruktiver Verfahren

Der empirische Teil dieser Arbeit steht in der Tradition qualitativer Forschung, die sich in Abgrenzung zu quantitativen Forschungsmethoden seit den 1970er-Jahren herausgebildet hat.²¹³ Sie wird auch in der Organisationsforschung bei der Untersuchung von Organisationen als Sozialsysteme eingesetzt.²¹⁴

Generell geht es bei der qualitativen Forschung, die sich auf das interpretative Paradigma stützt²¹⁵, um die

„Erkundung der Sinnsetzungs- und Sinndeutungsvorgänge der Akteure im Untersuchungsfeld, die Exploration kultureller Praktiken und Regeln und die genaue und tiefgehende Analyse und Beschreibung von Einzelfällen (...).“²¹⁶

Das heißt, qualitative Verfahren haben zum Ziel, subjektive Einstellungen, Auffassungen oder Meinungen herauszufinden und darzustellen. Es geht dabei um das Verstehen einer Einstellung, Handlung, Aussage und Ähnlichem, womit sich das qualitative Forschungsverständnis vom quantitativen Ansatz deutlich abgrenzt, bei dem stets das Erklären zum Ziel gemacht wird.²¹⁷ Dem qualitativen Vorgehen liegen einige generelle Prinzipien zugrunde: Offenheit, Reflexivität von Gegenstand und Analyse, Forschung als Kommunikation und Prozess, Explikation sowie flexible Anpassungsfähigkeit.²¹⁸

Qualitative Forschung geht induktiv, das heißt theoriegenerierend vor, damit eine größtmögliche Offenheit gewährleistet ist. Sie versucht, von der Interpretation der gemachten Aussagen auf Muster sozialen Handelns zu schließen. Eine in qualitativer Sozialforschung aus der Realität generierte Hypothese hat dann sogar „vermutlich einen höheren Realitätsgehalt und eine bessere Bewährungswahrscheinlichkeit als andere Formen der Hypothesengenerierung.“²¹⁹

²¹⁰ Vgl. Regenthal, Gerhard (2009), S. 106.

²¹¹ Hinterhuber, Hans (2009), S. 25.

²¹² Vgl. Schulte-Zurhausen, Manfred (2005), S. 172.

²¹³ Vgl. Lamnek, Siegfried (2010), S. 1.

²¹⁴ Vgl. Kühl, Stefan / Strodtholz, Petra / Taffertshofer, Andreas (2009), S. 17 ff.

²¹⁵ Vgl. Lamnek, Siegfried (2010), S. 227 f.

²¹⁶ Kelle, Udo (2007), S. 13.

²¹⁷ Vgl. Lamnek, Siegfried (2010), S. 216 ff.

²¹⁸ Vgl. ebd., S. 19.

²¹⁹ Lamnek, Siegfried (2010), S. 224.

Die rekonstruktive Sozialforschung ist in der qualitativen Denkrichtung verortet und entstand in der Erziehungs- und Sozialwissenschaft. Der an der Freien Universität Berlin lehrende Soziologe Ralf Bohnsack hat diesen Ansatz maßgeblich geprägt. Er bezieht sich bei seinen Ausführungen zur Methodologie und zu den Grundbegriffen auf „Karl Mannheim, auf die Phänomenologische Soziologie und teilweise auf die Tradition der Chicagoer Schule.“²²⁰ Sie fand bisher hauptsächlich Verwendung bei der Auswertung biografischer und offener Interviews und steht in der Tradition von der Ethnometodologie.²²¹ Die rekonstruktive Sozialforschung „eröffnet eine Beobachterperspektive, die zwar auch auf die Differenz der Sinnstruktur des beobachteten Handelns vom subjektiv gemeinten Sinn der Akteure zielt, gleichwohl aber das Wissen der Akteure selbst als die empirische Basis der Analyse belässt.“²²²

Da es sich bei der organisationalen Identität nach Luhmann, wie in Kapitel 4 dargestellt, um ein soziales Konstrukt von kommunizierten Sinnzusammenhängen handelt, ist der qualitative Ansatz und im Speziellen die rekonstruktive Sozialforschung sehr gut zur Untersuchung der Organisationsidentität geeignet. Zur Erfassung der Daten wurde das leitfadenbasierte Interview gewählt, das besonders häufig eingesetzt wird, um die Einstellungen und Meinungen als verbale Daten von Personen zu sammeln.²²³ Diese verbalen Daten wurden anschließend transkribiert und liegen somit als Text zur Interpretation vor.

Die rekonstruktiven Methoden folgen hinsichtlich der Durchführung von Interviews der Annahme, dass weniger Eingriffe durch den / die Interviewer(in) zu mehr Kontrolle führen.²²⁴ Dementsprechend sind die geführten Interviews nicht standardisiert und enthalten größtenteils offene Fragestellungen, die den Befragten / die Befragte dazu anregen sollen, möglichst viel zum Thema in eigenen Worten zu erzählen.²²⁵ Bei der Konzeption des Interview-Leitfadens war es daher wichtig, dass den interviewten Personen sowohl viel Spielraum bei der Beantwortung der Fragen als auch Platz für Ergänzungen gegeben wurde.

Da es sich bei allen Interviewpartner(inne)n um Führungspersonen handelt, spiegeln die geführten Interviews Aspekte der Identitätsreflexion und der Strategiebildung der Organisation selbst wider.

Die geführten Interviews zeigen die subjektiven Bewusstseinszustände einer Person hinsichtlich des eigenen Handelns und der eigenen Verortung in der Organisation. Dies schließt das subjektive Verhältnis zu den Zielen und Werten der Organisation mit ein und lässt daher auf Aussagen zur Organisationsidentität schließen.

²²⁰ Bohnsack, Ralf (1999), S. 34.

²²¹ Vgl. Bohnsack, Ralf / Nentwig-Gesemann, Iris / Nohl, Arnd-Michael (2007), S. 9.

²²² Ebd., S. 11.

²²³ Vgl. Lamnek, Siegfried (2005), S. 329.

²²⁴ Vgl. Bohnsack, Ralf (1999), S. 20.

²²⁵ Vgl. Lamnek, Siegfried (2005), S. 339.

8 Der Forschungsprozess im Feld

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden alle relevanten Faktoren für den Forschungsprozess im Feld aufgeführt. Dazu zählen der zeitliche Ablauf und die Durchführung der leitfadenbasierten Interviews, Schwierigkeiten im Feld, die Transkription sowie die Auswertung und Interpretation der Daten mithilfe der dokumentarischen Methode und schließlich die Auswahl der Interviewpartner(innen).

8.1 Zeitlicher Ablauf und Durchführung der leitfadenbasierten Interviews

Die Interviews wurden im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2010 in Kalifornien in den USA von mir selbstständig geführt.

Die Interviewsituation war, dem qualitativen Forschungsanspruch entsprechend, bevorzugt als face-to-face Situation angelegt.²²⁶ Bei einem Interview musste jedoch auf ein Telefongespräch ausgewichen werden, da ein persönliches Treffen aus zeitlichen und organisatorischen Gründen nicht möglich war. Die persönlichen Treffen erfolgten jeweils in den Agenturen und in den Arbeitszimmern der Führungskräfte. Dies entspricht dem Anspruch, eine angenehme Interviewsituation an einem Ort zu schaffen, der den Befragten im Alltag vertraut ist.²²⁷ Eine besondere Herausforderung war die sprachliche Barriere zwischen den befragten amerikanischen Muttersprachler(inne)n und mir als deutschsprachiger Forscherin. Missverständnisse und Unklarheiten in der Fragestellung konnten jedoch durch den Leitfaden minimiert werden.²²⁸ Dieser ist Orientierungsrahmen und Gedächtnisstütze für den/die Interviewer(in) und dient der Unterstützung und Ausdifferenzierung von Erzählsequenzen der Interviewten.²²⁹ Durch den Leitfaden wird das Interview mehr oder weniger strukturiert. Er wird zumeist eingesetzt, wenn bestimmte Informationen und Angaben zu einem speziellen Themenbereich abgefragt werden und dennoch eine Offenheit vorhanden bleiben soll.

Der konzipierte Leitfaden diente also einerseits dazu, sprachliche Schwierigkeiten in der Formulierung der Fragen in einer Fremdsprache einzuschränken und sicherzugehen, dass die Fragestellungen von den interviewten Personen verstanden werden würden. Andererseits war er so angelegt, dass sich Aussagen zum Themenbereich Organisationsidentität erhoffen ließen.

Am Anfang jeden Gesprächs bedankte ich mich bei der befragten Person dafür, dass sie sich zu dem Interview bereiterklärt hatte. Außerdem machte ich deutlich, dass die bzw. der Interviewte bei Unklarheiten jederzeit nachfragen und bei Unbehagen unterbrechen könne. Der Einstieg in das Interview erfolgte dann mit einer offenen Frage, die direkt Schilderungen zum Job ermöglichte.

Wie der Name "Leit"-Faden besagt, hat dieser eine anleitende Funktion, die jedoch nicht zwingend befolgt werden muss. Wieder ist in diesem Zusammenhang das Prinzip der Offenheit zu nennen: In jedem Interview wurde der Leitfaden der Situation entsprechend angewandt, und es bedurfte meiner

²²⁶ Unter einer face-to-face Situation versteht man in der Soziologie eine Situation, „die sich durch Kopräsenz und wechselseitige Wahrnehmbarkeit der Beteiligten“ auszeichnet, in: Alkemeyer, Thomas (2003), S. 2787.

²²⁷ Vgl. Lamnek, Siegfried (2010), S. 354.

²²⁸ Ein beispielhafter Leitfaden ist im Anhang beigefügt.

²²⁹ Vgl. Nohl, Arnd (2009), S. 22; vgl. Witzel, Andreas (1984), S. 236.

Flexibilität, die Fragen situationsadäquat anzupassen. Da die Fragen offen angelegt waren, wurden viele Fragen des Leitfadens bereits beantwortet, obwohl die passende Frage dazu (noch) nicht gestellt worden war. Daher war ein ausgeprägtes Maß an Sensibilität und Konzentration nötig, um einerseits dem Gegenüber glaubhaft zu signalisieren, dass ich das Gespräch aufmerksam verfolgte, und andererseits bedachte, Fragen, die bereits beantwortet wurden, nicht noch einmal zu stellen.

Am Ende jedes Gesprächs erhielten die Befragten die Möglichkeit, eigene Anmerkungen und Ergänzungen zu geben, bevor ich mich für die Offenheit, Zeit und das entgegengebrachte Interesse mit einer kleinen Aufmerksamkeit bedankte²³⁰ und um das Ausfüllen eines Datenblattes zu demografischen Informationen bat.

Die erhobenen Interviews wurden mit schriftlichem Einverständnis der interviewten Personen als Audiodateien digital aufgezeichnet. Anschließend wurden die Dateien auf den Computer übertragen, gespeichert und von mir transkribiert.

8.2 Schwierigkeiten im Feld

Es stellte sich als Herausforderung dar, mit den Führungskräften direkt in Kontakt zu treten. Meistens waren diese sehr beschäftigt und ließen Assistent(inn)en oder Bürokräfte auf meine Anfragen antworten. Hinzu kam, dass ich durch den zeitlich stark begrenzten Aufenthalt von zwei Monaten in den USA auf ein baldiges Treffen drängen und gleichzeitig Verständnis für die starke Arbeitsbelastung der potenziellen Befragten signalisieren musste.

Teilweise wurden Termine kurzfristig abgesagt, dies kam jedoch nur sehr selten vor. In einem Fall kam die Person, mit der das Interview stattfinden sollte, nicht zum Gespräch und schickte einen Ersatz. Daher musste ich auf das Interview mit der CEO von Lutheran Services of Northern California verzichten. Leider konnte das Interview mit der CEO nicht nachgeholt werden, da ich nur für zwei Tage in der Gegend von San Francisco war und der Termin bereits lange vereinbart gewesen war.²³¹

Bei dem Interview, das telefonisch geführt wurde, ergaben sich mehrere Probleme: In den USA ist es in einigen Bundesstaaten nicht erlaubt, Telefongespräche aufzunehmen. Daher wurde es notwendig, sich rechtlich abzusichern und vor dem Gespräch eine schriftliche Erlaubnis zu verlangen, die bestätigt, dass die Aufnahme zulässig ist. Außerdem hatte ich keine entsprechende technische Ausstattung, die eine einwandfreie Aufnahme des Telefongesprächs gewährleisten konnte. Ich entschloss mich deshalb dazu, die Lautsprechfunktion des Mobilgeräts einzuschalten und das Interview wie zuvor mit einem digitalen Diktiergerät aufzuzeichnen, was zwar eine sehr schlechte Qualität hervorbrachte, aber dennoch das gewünschte Ergebnis erzielte.

²³⁰ Es handelte sich um selbst gestaltete Papierengel, auf denen Worte des Dankes standen.

²³¹ Inzwischen wurde öffentlich bekannt gegeben, dass die CEO Jill Schumann nicht mehr im Amt ist. Vgl. hierzu LSS, LSS-Transition-Letter.pdf, <http://www.lssnorcal.org/lss-info>, Stand November 2011.

Da die Forschungsarbeit einem finanziell stark eingeschränkten Rahmen unterlag, musste logistisch und organisatorisch effektiv gearbeitet werden. Beispielsweise wurden teilweise mehrere Interviews an einem Tag geführt, da beide Führungskräfte in derselben Stadt ansässig waren.²³²

Um die Interviews zu führen, fuhr ich zu allen zu befragenden Personen in die jeweiligen Organisationen, die allesamt gleichzeitig Anlaufstellen für Hilfsbedürftige sind. Daher sah ich mich mit den offensichtlichen sozialen Ungleichheiten in den USA konfrontiert: Armut, physische und psychische Krankheit und Arbeitslosigkeit. Diese fortwährende Begegnung mit der großen sozialen Not stellte eine hohe emotionale Belastung dar. Durch den schriftlichen Kontakt mit Professoren in Deutschland und durch Gespräche mit Professoren in den USA wurden diese Erlebnisse professionell reflektiert und aufgearbeitet.

8.3 Die Transkription

Die Transkription ist ein notwendiger Schritt im Forschungsprozess. Eine Verschriftlichung der Daten ist sogar die Voraussetzung für eine ausreichende Interpretation und gewährleistet die intersubjektive Nachvollziehbarkeit.²³³

Im Falle von Wortunklarheiten und missverständlichen Äußerungen wurde bei den betreffenden Personen schriftlich nachgefragt, um welchen Begriff es sich handelte. Dies bezog sich ausschließlich auf die Semantik des betreffenden Wortes. Inhaltliche Änderungen im Gesamtzusammenhang wurden nicht angenommen, da dann „das Prinzip der Erhaltung des Primärdatenmaterials“²³⁴ verletzt werden würde und „dies im qualitativen Forschungsprozess vermieden werden sollte.“²³⁵ Wörter, die nicht geklärt werden konnten, stehen in Klammern.²³⁶

Durch eine Zeilennummerierung wurden die Transkriptionen mit einem Referenzsystem versehen. Der Erziehungswissenschaftler Arnd-Michael Nohl schlägt vor, bei leitfadenbasierten Interviews lediglich selektierte Passagen zu verschriftlichen. Da ich mir jedoch entsprechend dem Prinzip der Offenheit einen Gesamtüberblick der Interviews verschaffen wollte, entschloss ich mich zu einer Totaltranskription aller Interviews, die im Anhang verfügbar sind.²³⁷

Die gesamten Transkriptionen wurden ausschließlich von mir erstellt, die zeitaufwändige Arbeit stellte einen gewinnbringenden Prozess dar, um die geführten Interviews noch einmal aus der Forscherperspektive in einem anderen Setting kennenzulernen.²³⁸

²³² An dieser Stelle ist anzumerken, dass neben den hier vorgestellten sechs Interviews noch weitere Interviews geführt wurden, die jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht berücksichtigt werden können, da dies den vorgegebenen Umfang überschreiten würde. Vgl. hierzu Kapitel 14.

²³³ Vgl. Dittmar, Norbert, (2004), S. 29.

²³⁴ Merz, Rainer (2007), S. 114.

²³⁵ Ebda.

²³⁶ Siehe Richtlinien der Transkription im Anhang.

²³⁷ Vgl. Nohl, Arnd-Michael (2009), S. 46.

²³⁸ Vgl. Steckelberg, Claudia (2010), S. 65.

8.4 Auswertung und Interpretation der Daten

Zur Auswertung der Texte, die als transkribierte Interviews vorliegen, sind im Allgemeinen interpretative Methoden geeignet, die dem qualitativen konstitutiven Merkmal des Sinnverstehens, das Offenheit und Kontextualität voraussetzt, entsprechen.²³⁹

Die Auswertung der Interviews erfolgt maßgeblich in Anlehnung an das Verfahren der dokumentarischen Methode nach Ralf Bohnsack, die sich in der rekonstruktiven Sozialforschung für die Interpretation der Daten entwickelt hat.²⁴⁰ Im Sinne dieses Ansatzes gehen

„die sozialwissenschaftlichen Interpret(inn)en im Sinne der Mannheim’schen Wissenssoziologie (...) nicht davon aus, dass sie *mehr* [kursiv im Original] wissen, als die Akteure und Akteurinnen, sondern davon, dass letztere selbst nicht wissen, was sie da eigentlich alles wissen, somit also über ein implizites Wissen verfügen, welches ihnen reflexiv nicht so ohne weiteres zugänglich ist.“²⁴¹

Die dokumentarische Methode ist auf das Erfassen von milieuspezifischem, sprich konjunktivem, handlungspraktischem Wissen und individuell-fallspezifischen Besonderheiten angelegt.²⁴² Die an die luhmannsche Systemtheorie angelehnte Unterscheidung von Fragen nach dem „Was?“ (Beobachtungen 1. Ordnung) und dem „Wie?“ (Beobachtungen 2. Ordnung)²⁴³ wird auch in der Unterteilung der ersten beiden Arbeitsschritte der Interpretation deutlich: Zunächst erfolgt die formulierende Interpretation, in der es darum geht, über- und untergeordnete Themenbereiche herauszufiltern.²⁴⁴ Hier wird das „Was“ herausgefiltert und von dem Wissenschaftler beziehungsweise der Wissenschaftlerin formuliert.²⁴⁵ Mit der reflektierenden Interpretation wird die „Selektivität, d. h. die spezifische Weichen- und Problemstellung bei der Behandlung des Themas und damit der für die Behandlung des Themas ausschlaggebende Rahmen“²⁴⁶ nun erkennbar herausgestellt. In einem nächsten Schritt wird der Fokus auf das „Wie“ gelenkt, und auf Grundlage des ersten Schritts kann der Forscher / die Forscherin reflektierend eigene Interpretationen „auf die implizierten Selbstverständlichkeiten des Wissens der Akteure“²⁴⁷ erbringen.²⁴⁸ Die Diskursbeschreibung, eine Art Nacherzählung, die die aus den vorherigen Schritten gewonnenen Ergebnisse verdichtet nach außen vermittelt, schließt sich an die ersten beiden Schritte an.²⁴⁹

²³⁹ Vgl. Lamnek, Siegfried (2010), S. 244.

²⁴⁰ Vgl. Bohnsack, Ralf (1999), S. 35.

²⁴¹ Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris/Nohl, Arnd-Michael (2007), S. 11.

²⁴² Vgl. ebd., S. 14 f.

²⁴³ Vgl. ebd., S. 13.

²⁴⁴ Vgl. Bohnsack, Ralf (1999), S. 36.

²⁴⁵ Vgl. Bohnsack, Ralf / Nentwig-Gesemann, Iris / Nohl, Arnd-Michael (2007), S. 15.

²⁴⁶ Bohnsack, Ralf (1999), S. 36.

²⁴⁷ Bohnsack, Ralf / Nentwig-Gesemann, Iris / Nohl, Arnd-Michael (2007), S. 15.

²⁴⁸ Vgl. ebda.

²⁴⁹ Vgl. Bohnsack, Ralf (1999), S. 57.

„Die Explikation des metaphorischen Gehalts der Beschreibungen und Erzählungen ist eingebunden in eine Rekonstruktion des Diskursverlaufs mit Bezug auf die thematischen Weichenstellungen, die dramaturgische Entwicklung mit ihren Höhepunkten und Konklusionen (...).“²⁵⁰

Daran schließt sich letztlich die sinngenetische Typenbildung an, die sich in einer Typologie zusammenfassen lässt.²⁵¹ Eine sinngenetische Typologie lässt sich herausfinden, indem der jeweilige Fall in Abgrenzung zu anderen Fällen in einer komparativen Analyse in seine Bedeutungsschichten zerlegt wird. Durch die einzelfallübergreifenden Schlüsse werden die Aussagen typisierbar und durch diese Mehrdimensionalität auch generalisierbar.²⁵² Dabei geht es zunächst um das Aufzeigen von „sich im Einzelfall dokumentierenden Verweisen auf allgemeine Regeln und Strukturen – auf „Typisches“ – (...), um damit wiederum auch das Einzigartige und Besondere von Einzelfällen beschreiben und erklären zu können.“²⁵³ Weiterhin wird der einzelne Fall „nicht lediglich in einer Bedeutungsschicht oder -dimension, und d. h. in Bezug auf eine Typik [untersucht, T. B.], sondern zugleich unterschiedliche Dimensionen oder Erfahrungsräume des Falles, so dass unterschiedliche Typiken in ihrer Überlagerung, Verschränkung ineinander und wechselseitigen Modifikation sichtbar“²⁵⁴ gemacht werden. Die soziogenetische Typenbildung wird im Rahmen dieser Arbeit nicht erfolgen, da dies den Rahmen einer Master Thesis sprengen würde.²⁵⁵

Die dokumentarische Methode wurde in einigen wenigen Fällen in der Organisationskulturforschung und Politikforschung bereits eingesetzt.²⁵⁶ Insbesondere in diesem Bereich kommt es darauf an, „zwischen den normativen Vorgaben der Institution und der handlungspraktischen, meist implizit bleibenden Alltags- und Arbeitswelt zu unterscheiden und Letztere in den Mittelpunkt der empirischen Analyse zu stellen (...).“²⁵⁷ Dies soll in der vorliegenden Untersuchung durch die Unterscheidung von Selbst- und Fremdbeschreibung beachtet werden. Die in den Aussagen präsenten latenten Sinnstrukturen können durch das mehrstufige Interpretationsverfahren offengelegt werden, und durch die vergleichende Analyse der Einzelfälle können kollektive Einschätzungen und Erlebnisse rekonstruiert werden.²⁵⁸

Zu beachten ist, dass bei der Auswertung eine notwendige Übersetzung vom Englischen in das Deutsche stattfand. Ich möchte zu einigen Termini an dieser Stelle Anmerkungen geben. Ein besonderer Fall ist der Begriff *evangelical*, der im Gegensatz zum deutschen Gebrauch im Englischen durchaus für das deutsche „evangelisch“, aber auch „evangelikal“ stehen kann:

²⁵⁰ Bohnsack, Ralf (1999), S. 57.

²⁵¹ Vgl. ebda.

²⁵² Vgl. Bohnsack, Ralf / Nentwig-Gesemann, Iris / Nohl, Arnd-Michael (2007), S. 21 und S. 252 f.

²⁵³ Nentwig-Gesemann, Iris (2007), S. 277.

²⁵⁴ Bohnsack, Ralf (2000), S. 175.

²⁵⁵ Vgl. hierzu auch Steckelberg, Cornelia (2010), S. 71.

²⁵⁶ Vgl. Bohnsack, Ralf / Nentwig-Gesemann, Iris / Nohl, Arnd-Michael (2007), S. 18.

²⁵⁷ Ebda.

²⁵⁸ Vgl. ebd., S. 21.

„Evangelikalismus ist ein Gattungsbegriff, der eine Vielzahl höchst unterschiedlicher Phänomene beschreiben kann. Das Wort selber stammt vom englischen *evangelical* [kursiv im Original] und meint vordergründig nichts anderes als das deutsche evangelisch, also eine an der Autorität des Evangeliums ausgerichtete christliche Frömmigkeit.“²⁵⁹

Auch die Übersetzung von *Lutheran* möchte ich kurz näher erläutern. Im Englischen kann *Lutheran* ein übergreifender Begriff für alle Denominationen sein, die sich auf die lutherische Lehre berufen. Im Deutschen fasst man dies unter evangelisch-lutherisch zusammen. Der Begriff Lutheraner ist eher selten. Dennoch habe ich mich dazu entschlossen, *Lutheran* als Lutheraner(in) zu übersetzen, da dies dem englischen Original am nächsten kommt. Generell habe ich mich dazu entschlossen, Begriffe, die im Deutschen missverständlich sein könnten, in Klammern im englischen Original dahinter stehen zu lassen.

8.5 Auswahl der Interviewpartner(innen)

Die Auswahl der Befragten erfolgte basierend auf der Recherche zu den Führungskräften von LSA, LSSCCC, LSS und NCP. Diese Selektion zeigt, dass bei qualitativen Interviews ein gewisser Grad an Vorwissen vorhanden sein muss. Nur auf diesem Weg ist es möglich, typische Personen mit typischen Handlungs- und Deutungsmustern zur relevanten Thematik auszuwählen.²⁶⁰

Wie Siegfried Lamnek anmerkt, ist eine Auswahl von bestimmten Personen oftmals durch informelle Kontakte möglich. Dies war auch in der vorliegenden Untersuchung der Fall: Eine interviewte Person verwies auf eine andere usw. Dadurch war es mir möglich, bei neuen Anfragen auf Interviews mit vorherigen, dem Angefragten bekannten Personen, zu verweisen, was ein vertrauensvolles Verhältnis schaffte.

Die konkrete Auswahl der sechs Interviewpartner(innen) konnte jedoch dennoch nur durch vorherige Recherche zur Organisationsstruktur und der damit zusammenhängenden Personalrecherche erfolgen. Die Informationssammlung zum Aufbau der jeweiligen Organisation und zu den einzelnen Führungskräften wurde parallel zu den Interviews durchgeführt. Teilweise wurden die Kontakte mithilfe einer schriftlichen Anfrage und teilweise mit (zusätzlichen) telefonischen Vorgesprächen geschlossen. Alle Interviewten stimmten schriftlich der Verwendung und Veröffentlichung ihrer Angaben im Zuge dieser Arbeit zu. Obwohl die Möglichkeit einer Anonymisierung angeboten wurde, bestand niemand darauf. Daher sind die Personen und deren Angaben im Rahmen dieser Arbeit nicht anonymisiert.

9 Fremdbeschreibung: Die Organisationsidentität in der Wahrnehmung der Führungskräfte

In den anschließenden Unterkapiteln erfolgt die Darstellung der Fremdbeschreibung, indem die Ergebnisse aus den Interviews mit den Führungskräften erläutert werden.

²⁵⁹ Hochgeschwender, Michael (2007), S. 23. Zur weiteren Abhandlung der Begriffsbedeutung siehe ebd., S. 23 ff.

²⁶⁰ Vgl. Lamnek, Siegfried (2010), S. 351.

Zunächst wird die befragte Führungskraft kurz biografisch vorgestellt und die Interviewsituation geschildert. Daran anschließend werden die einzelnen Fallbeschreibungen vorgestellt. Hierbei „wird die Gesamtgestalt des Falles zusammenfassend charakterisiert.“²⁶¹ Aufbauend auf der formulierenden Interpretation²⁶² wurden die Interviews einzeln chronologisch in Abschnitten nacheinander interpretiert.²⁶³

Bei dieser reflektierenden Interpretation „bleibt (...) die *Besonderheit oder Gesamtgestalt des Falles* [kursiv im Original] oberster Bezugspunkt.“²⁶⁴ Da die vorhandenen Sinnstrukturen des Einzelfalles deutlich gemacht werden sollen, können durchaus Wiederholungen desselben Sinnhorizonts in den Fallbeschreibungen vorkommen. Diese Wiederholungen zeigen die Stärke der Gewichtung der in den Interviews rekonstruierbaren Typiken auf. Abschließend erfolgt jeweils eine kurze Diskursbeschreibung als Zusammenfassung der Hauptaussagen nach jeder Einzelfallbeschreibung.

Die ausführliche Darlegung der Einzelinterpretationen ist unabdingbar, um die anschließende sinnge-netische Typenbildung verständlich und intersubjektiv nachvollziehbar zu machen.

9.1 Jill Schumann, CEO und President, LSA

Jill Schumann war zum Zeitpunkt des Interviews im Dezember 2010 seit 10 Jahren im Amt als CEO (*Chief Executive Officer*) und *President* von Lutheran Services in America.²⁶⁵ Ihr Alter liegt zwischen 56 und 60 Jahren.²⁶⁶ Sie hat einen MBA (*Master of Business Administration*) an der Mount Saint Mary's University erlangt und anschließend für einen PhD in Geschichte und Alkoholstudien (*history and alcohol studies*) an der Rutgers University geforscht.²⁶⁷

Bevor sie bei LSA anfang, arbeitete sie bei Kairos Health Systems, einem Non-Profit-Zusammenschluss, und hatte verschiedene Führungsaufgaben bei diversen NPOs und For-Profit-Organisationen inne, unter anderem im Senior Team von Tressler Lutheran Services.²⁶⁸

Sie setzte viele neue Programme im Gesundheitswesen um und nutzte dabei ihre zahlreichen Kontakte, um diese miteinander in ein Netzwerk zu bringen.²⁶⁹ Sie leitet regionale und nationale Arbeits- und Projektgruppen und wird häufig zu Konferenzen als Referentin eingeladen. Außerdem ist sie im Aufsichtsrat (*Board of Directors*) der American Association of Homes and Services for the Aging, dem ELCA Board of Pensions, dem Roundtable of National Faith-Based Health and Human Service Or-

²⁶¹ Bohnsack, Ralf (2010), S. 139.

²⁶² Die formulierende Interpretation der Einzelinterviews ist im Anhang zugänglich. Dieser Schritt wird nicht im Fließtext der Arbeit dargelegt, da es zum einen den Rahmen der Arbeit sprengen würde und zum anderen in Form einer reinen Nacherzählung der Interviewinhalte keine Ergebnisse liefert.

²⁶³ Teilweise stimmen die Zeilenangaben zu den Abschnitten zwischen der formulierenden und der reflektierenden Interpretation nicht überein, da bei der reflektierenden Interpretation für die Forschungsfrage relevante Passagen interpretiert wurden. Dies entsteht aus dem notwendigen Schritt der Selektion. Vgl. hierzu auch Unterkapitel 8.3.

²⁶⁴ Bohnsack, Ralf (2010), S. 137.

²⁶⁵ Inzwischen ist bekannt geworden, dass Jill Schumann LSA zum 1.1.2012 verlässt.

²⁶⁶ Vgl. Demografische Daten_Jill Schumann.

²⁶⁷ Vgl. LSA, http://www.lutherservices.org/jill_schumann, Stand September 2011.

²⁶⁸ Vgl. ebda.

²⁶⁹ Vgl. ebda.

ganizations vertreten und ist Vorsitzende des Aufsichtsrats des National Human Service Assembly.²⁷⁰ Außerdem ist sie eins von 25 Mitgliedern im White House Council for Community Solutions und war zuvor als Beraterin beim White House Office of Faith-based and Neighborhood Partnerships tätig.²⁷¹ Zum neunten Mal hintereinander wurde sie 2011 von der Zeitschrift *NonProfit Times* als eine der einflussreichsten 50 Führungskräfte in den USA benannt und als „imaginative social entrepreneur“²⁷² beschrieben. Jill Schumann hat einen deutschsprachigen Hintergrund und ist Lutheranerin. Sie wurde als Kind allerdings nicht lutherisch, sondern in einer reformierten Kirche getauft und ihre Mutter war presbyterianisch.²⁷³ Sie beschreibt den Eintritt in die lutherische Kirche als einen sehr pragmatischen Vorgang:

„But when my parents married and they moved to a new community //mhm// they joined the closest Church, //yeah// the one they could walk to //Yeah! @(.)@// And it happened to be Lutheran. //Aha, okay// And that was true for many of people in the neighborhood //yeah// that they were not historically Lutheran, but it was the closest Church. //Okay// And so that particular Church had lots of people in it who were not historically Lutheran //mhm// but who all became Lutheran in that neighborhood.“²⁷⁴

Durch ihre Ehe mit einem lutherischen Pastor wurde ihre konfessionelle Zugehörigkeit zur lutherischen Kirche weiter gestärkt.²⁷⁵

Da kein persönliches Treffen möglich war, habe ich das Interview mit Jill Schumann telefonisch durchgeführt.²⁷⁶ Im Interview waren die Rollen zunächst getauscht: Jill Schumann stellte mir viele Fragen zu meiner bisherigen Arbeit und vorläufigen Ergebnissen. Sie zeigte großes Interesse an meiner Forschungsarbeit zu den lutherischen Hilfsorganisationen in den USA.

9.1.1 Fallbezogene Interviewinterpretation

Es zeigt sich, dass Jill Schumann Wert auf die eigene Wahrnehmung als professionell Handelnde legt. Daneben steht ihr momentaner Wunsch, Glaube und Arbeit in ihrem Job bei LSA vereinen zu können. Es dokumentiert sich weiterhin der Anspruch, Menschen und Organisationen untereinander zusammenzubringen und zu vernetzen. Der Gebrauch des Terminus „lieben“ in diesem Zusammenhang deutet daraufhin, dass es für sie von hoher Wichtigkeit ist, durch ihre Tätigkeit in Kontakt mit gläubigen Menschen zu treten, die sie als „gute Menschen“ bewertet. Es zeigt sich Jill Schumanns hohe Prioritätensetzung auf Kommunikation und zwischenmenschliche Beziehungen.²⁷⁷

²⁷⁰ Vgl. LSA, http://www.lutheranservices.org/jill_schumann, Stand September 2011.

²⁷¹ Vgl. ebd., http://www.lutheranservices.org/news_capitolhill_reception2011, Stand Dezember 2011.

²⁷² Clolery, Paul, *NonProfit Times* Top 50, in: *NonProfit Times*, Ausgabe vom 1. August 2011, S. 30; vgl. *Lutheran Services in America*, http://www.lutheranservices.org/jill_schumann, Stand September 2011.

²⁷³ Vgl. Z. 380 ff., *Transcription_Jill Schumann*.

²⁷⁴ Z. 382 ff., *Transcription_Jill Schumann*.

²⁷⁵ Vgl. Z. 417 ff., *Transcription_Jill Schumann*.

²⁷⁶ Zur daraus entstandenen Problematik siehe Unterkapitel 8.2.

²⁷⁷ Vgl. Z. 42–74, *Transcription_Jill Schumann*.

Jill Schumann verweist wiederum auf die Selbstbeschreibung der Organisation, nämlich auf das offizielle Leitbild von LSA. Es thematisiert das Gebot der Nächstenliebe und die daraus resultierende Hilfsleistung am Nächsten. Außerdem werden die fünf formulierten Ziele aufgeführt, die sich die Organisation gesetzt hat.²⁷⁸

Jill Schumann legt großen Wert auf eine differenzierte Betrachtung zwischen lutherisch-basierten und anderen FBOs. Ihre Antwort bezieht sie speziell auf LSA und betont, dass sie die meiste Zeit ihres Lebens nicht in einer FBO gearbeitet hat. Die hohe Einschätzung (8) auf der Skala, wie wichtig es Jill Schumann ist, speziell bei LSA zu arbeiten, deutet auf die hohe Wichtigkeit der Organisation selbst hin. Jill Schumanns Wertvorstellungen gehen mit dem Leitbild von LSA konform.²⁷⁹

Das lange Zögern bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen, den Job bei LSA anzunehmen, deutet auf eine Unsicherheit hin. Wiederum dokumentiert sich Jill Schumanns Bedürfnis, in ihrem Job Glaube und Arbeit vereinen zu können. Dies festigt die Annahme, dass es für Jill Schumann eine hohe Bedeutung hat, in ihrem Arbeitsalltag ihren Glaube integrieren und ausleben zu können. Daneben wird wiederum ihr professioneller Anspruch an sich selbst deutlich: Jill Schumann möchte gerne Verantwortung übernehmen. Sie findet Sinn darin, ein Unternehmen zum Erfolg zu führen, und möchte dabei bereits gesammelte berufliche Erfahrungen in ihrem Job fruchtbar integriert wissen.²⁸⁰

Es zeigt sich Jill Schumanns großes Bedürfnis nach Differenzierung zwischen den einzelnen Organisationen. Sie schränkt ihre Kompetenz, die Frage nach den Unterschieden zwischen FBOs und NPOs ausreichend differenziert beantworten zu können, auf Aussagen bezüglich lutherischer Hilfsorganisationen ein. Sie sieht einen Unterschied zwischen FBOs und anderen NPOs darin, dass Erstere eine enge Verbindung zu den Kirchengemeinden haben. Es dokumentiert sich die Vermutung, dass die Mitarbeiter(innen) in lutherischen Hilfsorganisationen zur Arbeit berufen sind, um Gottes Geschenke auf Erden weiterzugeben. Für Jill Schumann haben theologische Überzeugungen direkte Auswirkungen auf das Selbstverständnis der Hilfsorganisationen. In der lutherischen Rechtfertigungslehre ‚simul iustus et peccator‘ sieht sie den besonders starken Fürsorgesinn und das Handeln auf Augenhöhe begründet. Sie schreibt FBOs außerdem ein starkes Selbstreflexionsvermögen zu und führt hierzu ein konkretes Beispiel an, in dem sich die Berücksichtigung Gottes Willens bei Organisationsentscheidungen dokumentiert. Die Organisationen sehen sich demnach in der Verantwortung, Gottes Willen zu hören und zu befolgen. In der angeführten Typologie von FBOs, die eine Mitgliedsorganisation von LSA erstellt hat, wird das Bedürfnis nach Differenzierung zwischen den FBOs deutlich, und es zeigt sich das hohe Maß an Diversität der Organisationen.²⁸¹ Die Auswirkungen rechtlicher Bedingungen zeigen sich darin, dass einige evangelistische Mitgliedsorganisationen keine Staatsgelder annehmen, um im Arbeitsalltag missionieren zu dürfen.²⁸²

²⁷⁸ Vgl. Z. 78–93, Transcription_Jill Schumann. Die fünf Organisationsziele von LSA wurden in Unterkapitel 3.1 erläutert.

²⁷⁹ Vgl. Z. 96–107, Transcription_Jill Schumann.

²⁸⁰ Vgl. Z. 109–115, Transcription_Jill Schumann.

²⁸¹ Die genannte Abstufung entspricht der in Unterkapitel 2.1 vorgestellten Typologie von FBOs.

²⁸² Vgl. Z. 123–156, Transcription_Jill Schumann.

Wiederum verortet Jill Schumann das spezifisch Lutherische in den theologischen lutherischen Grundannahmen, die in den Organisationen vorherrschen. Es dokumentiert sich erneut der Brückenschlag zwischen Theorie, also Theologie, und der daraus folgenden Praxis, dem Hilfehandeln. Außerdem stuft sie die starken Verbindungen der Hilfsorganisationen zu kirchlichen Gruppierungen, wie der Synode und den lokalen Kirchengemeinden, als spezifisch lutherisches Merkmal ein. Bei den Mitarbeitertreffen sind christliche Rituale, wie das Gebet, installiert. Ein Theologe im Aufsichtsrat soll weitere lutherische Impulse liefern. Hier zeigt sich auch, dass Jill Schumann die Dachorganisation in der Verantwortung sieht, herauszufinden, wie lutherische Identität in den Organisationen entsteht und was dies für die Organisationshandlungen bedeutet.²⁸³

Die lutherischen Kirchen sind laut Jill Schumann strukturell mit LSA durch die Allianz zwischen ELCA und LCMS verbunden. Sie entsenden Mitglieder in den Aufsichtsrat und stellen Gelder zur Verfügung. LSA präsentiert sich als eine auf nationaler Ebene operierende Organisation.²⁸⁴

Jill Schumann grenzt LSA an dieser Stelle konkret vom katholischen Pendant, den Catholic Charities ab, da die Mitgliedsorganisationen von LSA im Gesundheitswesen, aber auch generell in anderen sozialen Diensten vertreten sind. Es können nur lutherische Hilfsorganisationen Mitgliedsorganisationen bei LSA werden.²⁸⁵

Die meisten Mitarbeiter(innen) bei LSA gehören nicht dem lutherischen Glauben an. Jill Schumann muss als CEO der lutherischen Kirche angehören, und von aktuell 20 Aufsichtsratsmitgliedern sind 18 direkt mit einer lutherischen Kirche verbunden. Dies dokumentiert, dass die Forderung an eine Person, Lutheraner(in) zu sein, proportional zur Höhe der Jobposition in der Hierarchie in der Organisation ist. Je niedriger die Jobposition ist, desto unwichtiger wird der jeweilige religiöse Hintergrund. Da die Organisation keine Staatsgelder erhält, wäre LSA berechtigt, nur lutherische Mitarbeiter(innen) einzustellen.²⁸⁶

Es dokumentiert sich Jill Schumanns Überzeugung, dass soziale Hilfshandlungen essenzielle Aufgaben der Kirche sind, die sie in der lutherischen Theologie verankert sieht, die besagt, dass sie als Christ(inn)en durch Jesus befreit sind, dem Nächsten zu dienen. Hier zeigt sich erneut die Bedeutung von Luthers Rechtfertigungslehre.²⁸⁷

Es dokumentieren sich hier zwei Begründungen für die Pflicht für Lutheraner, Hilfshandlungen zu leisten. Einerseits führt Jill Schumann wiederum die Grundlegung in der lutherischen Theologie an. Andererseits verweist sie auf die Historie der lutherischen Hilfstradition in den USA. Jill Schumann führt eine Statistik an, die besagt, dass LSA und die Mitgliedsorganisationen einer Person von 50 im Jahr helfen.²⁸⁸

²⁸³ Vgl. Z. 158–169, Transcription_Jill Schumann.

²⁸⁴ Vgl. Z. 172–182, Transcription_Jill Schumann.

²⁸⁵ Vgl. Z. 184–198, Transcription_Jill Schumann.

²⁸⁶ Vgl. Z. 200–213, Transcription_Jill Schumann.

²⁸⁷ Vgl. Z. 251–257, Transcription_Jill Schumann.

²⁸⁸ Vgl. Z. 262–270, Transcription_Jill Schumann.

Den Slogan von ELCA „Gottes Werk – Unsere Hände“ (*God's work – Our hands*) zieht sie heran, um den starken kirchlich-dogmatischen Bezug zur Hilfspraxis deutlich zu machen.

Deutlich wird weiterhin, dass Jill Schumann die lutherische Identität von LSA insbesondere in der strukturellen Verbindung mit den beiden großen Kirchen gegeben sieht. Das allen Organisationen gemeinsame Verbindungselement ist der gemeinsame lutherische Glauben. Hier zeigt sich erneut Jill Schumanns großes Interesse, die Mitgliedsorganisationen untereinander zu verlinken. Es zeigt sich außerdem, dass LSA als Dachorganisation daran arbeitet, die lutherische Identität in den Mitgliedsorganisationen fundiert zu erforschen. Die lutherische Identität zu stärken heißt in diesen Aussagen, das Netzwerk zwischen den Mitgliedsorganisationen zu stärken. Dies verweist auf den christlichen Gemeinschaftssinn in der lutherischen Theologie.

Jill Schumann möchte sich darüber klar absichern, dass LSA als Dachorganisation keinerlei Autorität oder Kontrolle gegenüber den Mitgliedsorganisationen ausübt. Die Angebote von LSA, sich im Bereich lutherische Identität weiterzubilden, sind alle freiwillig. Dies entspricht der theologischen Grundannahme der „*libertas christiana*“, die besagt, dass alle Christen „freie Christenmenschen“ sind.²⁸⁹

Auch im Tätigkeitsbereich der Anwaltschaft (*advocacy*) dokumentiert sich die starke Verbindung zwischen Praxis und Theorie, nämlich zu den Inhalten der lutherischen Soziallehre.

Hier zeigt sich der Anspruch, Hilfe allen Menschen in den Ortsgemeinden zukommen zu lassen, unabhängig von deren Religionszugehörigkeit.²⁹⁰

Allgemein müsste es zwar immer mehr Hilfsprogramme geben, aber Jill Schumanns Anliegen ist es, für einen langfristigen, nachhaltigen sozialen Wandel einzutreten. Im Vordergrund steht demnach, dazu beizutragen, bestehende Bedürftigkeiten zu reduzieren.²⁹¹

Wiederum verweist Jill Schumann darauf, dass man keine verallgemeinernden Aussagen treffen kann. Sie sieht allerdings einen Anstieg des Interesses am Thema der organisationalen Identität von FBOs. Sie schreibt sich selbst als CEO den Erfolg zu, dass LSA ein Ort ist, an dem sich die Mitgliedsorganisationen untereinander austauschen können. Dies deutet auf ein professionelles Selbstverständnis hin, in dem es Jill Schumann auch darum geht, persönliche Erfolge anzuerkennen. Außerdem dokumentiert sich hier, dass sie den Professionalisierungsprozess dafür verantwortlich macht, dass die Frage wieder stärker in das Bewusstsein der Organisationen gerückt ist.²⁹²

Es dokumentiert sich, dass es von der konkreten Tätigkeit abhängig ist, ob sich der Unterschied zwischen FBO und NPO im Arbeitsalltag zeigt, dies zeigt sich an einigen Beispielen. Konkret sind das der Einsatz für soziale Gerechtigkeit sowie der Fokus auf die Armen und diejenigen, denen niemand hilft, beispielsweise Hilfsleistungen nicht nur für Opfer, sondern auch für Täter zu erbringen. Wiede-

²⁸⁹ Vgl. Z. 274–296, *Transcription_Jill Schumann*. Vgl. zu „*libertas christiana*“ Herrmann, Uwe (2005), S. 144.

²⁹⁰ Vgl. Z. 300–302, *Transcription_Jill Schumann*.

²⁹¹ Vgl. Z. 304–308, *Transcription_Jill Schumann*.

²⁹² Vgl. Z. 317–327, *Transcription_Jill Schumann*.

rum verortet sie dies direkt in der lutherischen Theologie. Außerdem verweist Jill Schumann erneut auf die starke Bindung zwischen FBO und den lokalen Kirchengemeinden.²⁹³

Die Seminare und Workshops, die LSA anbietet, sollen lehrreich für die Ausbildung der lutherischen Organisationsidentität in den Mitgliedsorganisationen sein. Dies soll durch den Einsatz von Theologen als Seminarleiter und thematisch relevante Bezüge gewährleistet werden. Eine Mitgliedsorganisation hat ein Programm entwickelt, das lehrt, was der lutherische Glaube besagt und wie sich diese lutherischen Glaubenssätze im Job auswirken sollten. Dieses Programm ist für alle Mitarbeiter(innen) obligatorisch. Es wird also großer Wert auf die Vermittlung von Bildung und Wissen bezüglich des lutherischen Glaubens gelegt. Allerdings handelt es sich hier um einen Einzelfall und LSA bietet diese Wissensangebote als freiwillige Weiterbildungsangebote an.²⁹⁴

Wie in Unterkapitel 9.1 erläutert, wurde Jill Schumann im lutherischen Glauben erzogen. Die Wahl dieser Konfession erfolgte ursprünglich aus dem praktischen Gründen, nämlich wegen der lokalen Nähe der lutherischen Kirchengemeinde. Die Heirat mit einem lutherischen Pastor, der inzwischen am theologischen Seminar unterrichtet, ist für Jill Schumann ein überraschender Zufall in ihrer Biografie. Eine Gemeinde, der sie in einer Lebensphase angehörte, hebt sie als besonders positiv hervor. Dort haben die Gemeindemitglieder Theologie und Praxis übereinstimmend ausgelebt. Aufgrund dessen bewertet Jill Schumann die Kirchenmitglieder als gute Menschen. Hier dokumentiert sich, dass es Jill Schumann nicht nur im professionellen, sondern auch im privaten Bereich wichtig ist, in Kontakt mit Menschen zu treten, die ihren Glauben authentisch durch entsprechende Taten ausleben. Jill Schumann betont außerdem, dass sie die meiste Zeit ihrer Karriere nicht im kirchlichen Bereich gearbeitet habe, was darauf verweisen könnte, dass sie sich selbst die Kompetenz zur Innen- und Außenperspektive zuschreibt.²⁹⁵

Jill Schumann zeigt sich auf die Frage nach den Veränderungen, die sie seit ihrer Zeit bei LSA durchlebt hat, nachdenklich. Es offenbart sich in ihren Äußerungen, dass sie emotional sehr berührt ist und dass es ihr etwas bedeutet, mit gläubigen Führungskräften in ganz USA zusammenarbeiten zu können. Hier wird der starke Bezug auf die Gemeinschaft der Hilfsorganisationen deutlich. Jill Schumann bewertet ihre Arbeit als Privileg, die Menschen und Organisationen durch gezieltes Networking zusammenbringen zu können.²⁹⁶

Erneut verweist Jill Schumann darauf, dass es sehr schwer ist, allgemeine Aussagen über die Hilfsorganisationen zu treffen. Sie sieht in der Diversität der Organisationen einen Segen, da es faszinierend für sie ist, dass sie dennoch alle auf ihre eigene Art und Weise Wege finden, den lutherischen Glauben zu leben.²⁹⁷

²⁹³ Vgl. Z. 332–354, Transcription_Jill Schumann.

²⁹⁴ Vgl. Z. 356–365, Transcription_Jill Schumann.

²⁹⁵ Vgl. Z. 379–424, Transcription_Jill Schumann.

²⁹⁶ Vgl. Z. 430–434, Transcription_Jill Schumann.

²⁹⁷ Vgl. Z. 437–447, Transcription_Jill Schumann.

Im Interview mit Jill Schumann dokumentieren sich insbesondere drei Hauptfaktoren: Professionalität, Gemeinschaftssinn und Authentizität. Unter Ersterem fasse ich sowohl die professionellen Fertigkeiten, die eine Führungskraft im Arbeitsalltag benötigt, als auch die Bereitschaft, sich fundiertes Wissen über lutherische Theologie anzueignen und deren Bedeutungssinn für die Handlungsebene der lutherischen Organisationen zu definieren und permanent zu reflektieren. Für Jill Schumann ist besonders wichtig, dass der Glaube authentisch gelebt wird und sich theologische Überzeugungen zu entsprechenden Handlungen manifestieren. Außerdem hat sich herauskristallisiert, dass für Jill Schumann insbesondere der Gemeinschaftssinn eine Rolle im Arbeitsalltag spielt. Networking sieht sie als Instrument, die Organisationen erfolgreicher zu machen. Auch im privaten Leben spielt das eine Rolle für sie. Die Abgrenzung zu anderen FBOs und zwischen den einzelnen Mitgliedsorganisationen erfolgt durch Differenzierung auf verschiedenen Ebenen. In der Kirchengemeinde ist für sie das authentische Ausleben des Glaubens wichtig, was für sie schlussfolgernde Handlungen und Werte beinhaltet. Jill Schumann sieht trotz der Unterschiede eine entscheidende Übereinstimmung zwischen allen lutherischen Hilfsorganisationen, nämlich die Verwurzelung im lutherischen Glauben.

9.2 Ellen Waild, CEO, LSSCCC

Ellen Waild arbeitet zum Zeitpunkt des Interviews im November 2010 seit 3 Monaten bei LSSCCC mit Sitz in Orange, Kalifornien, als CEO und *President*. Sie gehört der LCMS an und hat einen Master-Abschluss. Ihr Alter liegt zwischen 56 und 60 Jahren.²⁹⁸

Sie ist wegen der Stelle als CEO bei LSSCCC von Ohio nach Los Angeles gezogen und beschreibt ihre familiäre Lage als zerrissen: „We’re still unhere. My husband is still in Ohio, my daughter is in England @(.)@, my son is in Southern California, so at least he’s here. So, yes, we’re in transition again.“²⁹⁹ Ellen Waild hat seit ihrer Kindheit einen starken lutherischen Hintergrund. Beide Elternteile gehörten der LCMS an und Ellen Waild war stets in der Kirchengemeinde aktiv und ehrenamtlich engagiert. Auch ihren Ehepartner lernte sie in der Kirchengemeinde kennen.³⁰⁰

In der Organisation angekommen, werde ich von einer Mitarbeiterin willkommen geheißen und zu Ellen Wailds Büro gebracht. Die Atmosphäre wirkt freundlich auf mich und das Gespräch verläuft problemlos ohne äußere Störungen.

9.2.1 Fallbezogene Interviewinterpretation

Ellen Waild konstatiert eine Lernentwicklung, die in den drei Monaten stattgefunden hat, in denen sie bei LSS als CEO arbeitet. Ihr Wunsch ist es, den Glauben und die Arbeit im Job zu vereinen. Es war

²⁹⁸ Vgl. Demografische Daten_Ellen Waild.

²⁹⁹ Z. 210 ff., Transcription_Ellen Waild.

³⁰⁰ Vgl. Z. 188 ff., Transcription_Ellen Waild.

für sie persönlich ein wichtiger Entscheidungsgrund, die Stelle anzunehmen, dass für die Organisation der Glaube Hilfsmotivation ist.³⁰¹

Ellen Waild formuliert das *mission statement* auswendig: Die Liebe zu Jesus Christus wird durch Hilfshandlungen offensichtlich. Dies deutet daraufhin, dass sie den Slogan der Organisation verinnerlicht hat. Um die Kernbotschaft des offiziellen Slogans zu verdeutlichen, nutzt sie die Metapher von den Gliedmaßen Jesu Christi.³⁰²

Zur Einstufung der Wichtigkeit, in einer FBO zu arbeiten, gibt sie die beiden höchsten Werte 9 und 10 in Bezug auf die Arbeit bei LSSCCC an. Hier dokumentiert sich Ellen Wailds starke persönliche Identifikation mit der Organisation.³⁰³

Ein Unterschied zwischen FBO und NPO ist laut Ellen Waild die starke Verbindung zwischen FBO und den lokalen Kirchengemeinden. Es dokumentiert sich, dass die Organisation besonders das Anliegen verfolgt, Menschen außerhalb der Kirchengemeinden zu erreichen. Dieses Ziel wird in negativen Kontrast zur missionarischen Verfahrensweise der Institution Kirche in der Vergangenheit gestellt. Für Ellen Waild persönlich ist es positiv, in der FBO LSSCCC ihren Glauben nach außen vertreten zu können. Sie sieht dies als Führungsinstrument zur Mitarbeitermotivation.³⁰⁴

Es zeigt sich die tiefe Überzeugung Ellen Wailds von Luthers Rechtfertigungslehre. Die Hilfshandlungen sind eine Antwort auf die Barmherzigkeit Gottes und damit direkte Praxisumsetzung der Glaubensannahmen. In der Darstellung der Organisation nach außen ist es wichtig, dass die lutherische Identität nicht versteckt wird und dennoch eine Offenheit gegenüber allen Menschen praktiziert wird.³⁰⁵

LSSCCC ist auf struktureller Ebene mit der ELCA und der LCMS verbunden. Außerdem arbeitet die Organisation mit den lokalen Kirchengemeinden in Southern California zusammen. Ellen Waild sieht ein Ziel der Organisation darin, die Kirchengemeinden zur Mithilfe zu bewegen. Hier spielt erneut das Bild der Gliedmaßen Jesu Christi auf Erden eine Rolle. Es dokumentiert sich Ellen Wailds persönlicher Wunsch, gemeinsam zusammenzuwirken, um dieses Bild zu verwirklichen. Diese Vision ist exklusiv auf die lutherischen Organisationen und Kirchengemeinden bezogen.³⁰⁶

Wiederum dokumentiert sich Ellen Wailds großes Pflichtbewusstsein, den biblischen Auftrag Gottes an die Menschen, dem Nächsten zu dienen, zu erfüllen.³⁰⁷

³⁰¹ Vgl. Z. 5–13, Transcription_Ellen Waild.

³⁰² Vgl. Z. 15–17, Transcription_Ellen Waild. Im Interview mit Ellen Waild, Jan Maseda und Martin Gordon werden einige Diskrepanzen zwischen der Selbst- und der Fremdbeschreibung offensichtlich: Während die Organisation sich im Organigramm noch „Lutheran Social Services of Southern California“ nennt, findet sich auf der Homepage LSSCCC und als Zusatz Lutheran Social Services of Southern California. In den Interviews kommen beide Namen vor. Während in den von der Organisation produzierten Texten der Slogan „Helping People in Need“ aufgeführt wird, nennen die interviewten Personen allesamt den Slogan „Celebrate Jesus through acts of service“, vgl. Z. 5, Transcription_Jan Maseda, Z. 21, Transcription_Martin Gordon und Z. 15, Transcription_Ellen Waild.

³⁰³ Vgl. Z. 25–28, Transcription_Ellen Waild.

³⁰⁴ Vgl. Z. 30–35, Transcription_Ellen Waild.

³⁰⁵ Vgl. Z. 37–42, Transcription_Ellen Waild.

³⁰⁶ Vgl. Z. 45–113, Transcription_Ellen Waild.

³⁰⁷ Vgl. Z. 115–117, Transcription_Ellen Waild.

Weitherin wird Ellen Wailds persönlicher Wunsch danach deutlich, dass die Kirchengemeinden Hilfe handeln stärker umsetzen und sich nach außen wenden. Dies sieht sie als deren Pflicht an und konstatiert dahingehend eine positive Entwicklung.³⁰⁸

Es arbeiten nicht nur Lutheraner bei LSSCCC, die Führungsperson muss aber Lutheraner(in) sein.³⁰⁹

Ellen Waild sieht einen Bedarf an neuen Hilfsprogrammen, deren Realisierung jedoch in Abhängigkeit von einem größeren Budget stehen.³¹⁰

Es dokumentiert sich Ellen Wailds Überzeugung der Wichtigkeit davon, den Hilfsbedürftigen den lutherischen Glauben allein durch Hilfshandlungen zu vermitteln. Dabei kontrastiert sie diese Vorgehensweise mit früheren missionarischen Handlungen der Institution Kirche, die sie negativ bewertet.³¹¹

Ellen Waild sieht den Unterschied zwischen Christ(inn)en und Nichtchrist(inn)en in dem Christ(inn)en erfüllenden Licht. Ihre emotionale Reaktion mit Tränen in den Augen macht deutlich, wie sehr ihr am Herzen liegt, dass Christ(inn)en sich tatsächlich nach innen wie nach außen von anderen Menschen unterscheiden und damit etwas haben, was andere nicht haben.³¹²

Ellen Waild erwartet durch ihre Tätigkeit, mit Menschen anderer Glaubensrichtungen in Kontakt zu kommen, insbesondere, weil sie Südkalifornien als religiös divers wahrnimmt.³¹³

Hier dokumentiert sich die Annahme, dass die religiöse Identität im Top-down-Verfahren von der Führungskraft kommuniziert werden muss. Sie erwartet von ihren Mitarbeiter(inne)n, dass sie der religiösen Organisationsidentität loyal gegenüberstehen unabhängig vom eigenen Glaubenshintergrund. Weiterhin erwartet sie, dass die Mitarbeiter(innen) ihre persönliche Identität mit der Organisationsidentität abgleichen und selbst entscheiden, ob sie authentisch damit vereinbar ist. Es ist ihr ein Anliegen, die Mitarbeiter(innen) vor deren Einstellung ausreichend darüber zu informieren, was ihre Organisationsidentität ausmacht. Dazu zählt sie die Traditionen, die Geschichte und die Glaubenssätze der Lutheraner.³¹⁴

Dem Interesse an anderen Religionen ist sie durch religiöse Bildung nachgegangen. Es ist ihr wichtig, fundiertes Wissen über andere Religionen zu haben, wenn sie in einen Dialog tritt. Sie sieht es nach wie vor als persönliches Ziel an, sich bezüglich anderer Religionen weiterzubilden.³¹⁵

Wie in Unterkapitel 9.2 erwähnt, hat Ellen Waild eine starke lutherische Familientradition. Sie hebt besonders ihren Konfirmationslehrer und ihr eigenes aktives ehrenamtliches Engagement in Kirchengemeinden hervor. Sie hat außerdem auch ihren Ehemann in der Kirchengemeinde kennengelernt. Weiterhin dokumentieren sich die Lebensumbrüche der Kernfamilie, die durch die Umzüge gekennzeichnet sind. Auch zum Zeitpunkt des Interviews befindet sich die Familie wieder in einem Umbruch,

³⁰⁸ Vgl. Z. 119–124, Transcription_Ellen Waild.

³⁰⁹ Vgl. Z. 126–128, Transcription_Ellen Waild.

³¹⁰ Vgl. Z. 130–133, Transcription_Ellen Waild.

³¹¹ Vgl. Z. 136–142, Transcription_Ellen Waild.

³¹² Vgl. Z. 144–153, Transcription_Ellen Waild.

³¹³ Vgl. Z. 156–163, Transcription_Ellen Waild.

³¹⁴ Vgl. Z. 167–179, Transcription_Ellen Waild.

³¹⁵ Vgl. Z. 181–185, Transcription_Ellen Waild.

was die Befragte sichtlich belastet. Für Ellen Waild geht die neue Arbeitsstelle mit einem neuen Lebensabschnitt einher. Die Familiensituation, der Umzug von Ohio nach Südkalifornien, ist eine lokale, kulturelle und soziale Veränderung. Außerdem dokumentiert sich Ellen Wailds Erschütterung bezüglich des Umgangs mit Geld und die Höhe der Lebenshaltungskosten in Südkalifornien.³¹⁶

In dieser Erzählpassage dokumentiert sich Ellen Wailds Interesse an meiner Forschungsarbeit. Sie misst der wissenschaftlichen Untersuchung lutherischer FBOs eine große Bedeutung zu.³¹⁷

Im Interview mit Ellen Waild dokumentiert sich insbesondere die starke Selbstwahrnehmung als Christin, die den Auftrag Gottes erfüllen möchte. Die Identifizierung als Christin erfolgt als Hervorhebung des Mehrwerts durch den Glauben. Außerdem wird der starke Bezug auf die eigene Familie deutlich. Beide Punkte manifestieren sich in einem ausgeprägten Gemeinschaftsstreben auf professioneller und privater Ebene. Ellen Waild beschreibt mehrmals metaphorisch den Leib Christi als Bild für das Zusammenwirken der einzelnen Hilfsorganisationen. Dass der Glaube als Hilfsmotivation für die Organisation dient, war für sie ein gewichtiger Grund, die Stelle anzunehmen. Sie sieht darin auch ein Instrument zur Mitarbeitermotivation, das im Top-down-Verfahren von ihr als Führungskraft kommuniziert werden muss. Sie akzeptiert, dass nicht alle Mitarbeiter(innen) Lutheraner sind, und verlangt, dass diese ihre eigenen Werte mit den Zielen und Werten der Organisation abgleichen und dann authentisch dahinterstehen können. Ellen Waild sieht sich selbst in der Verantwortung, die lutherische Organisationsidentität durch Top-down Kommunikation zu sichern.

9.3 Martin Gordon, Director, LSSCCC: San Gabriel-Los Angeles

Martin Gordon leitet seit sechs Jahren das AVANTI Programm von LSSCCC in Pasadena, Los Angeles. Er ist zwischen 56 und 60 Jahren alt und hat einen Abschluss als JD (*Juris Doctor*).³¹⁸ Er wurde katholisch getauft, ist inzwischen jedoch kein praktizierender Katholik mehr und grenzt sich von der katholischen Dogmatik ab und bezeichnet sich als spiritueller Christ: „And so, (.) it kind of moved me even more so out of the religious structure of Catholicism and (1) religion as a way of life for me. Not spiritualism or God, but religion.“³¹⁹

Als ich zum Interview in der Organisation ankomme, werde ich herzlich empfangen und erhalte zunächst eine Führung durch die Räumlichkeiten. Dabei komme ich auch mit den Hilfeempfängern in einen angenehmen Kontakt. Die Atmosphäre wirkt auf mich freundlich, locker und turbulent, da die Programmteilnehmer teilweise zu ihren Arbeitsplätzen gebracht werden und sich im Aufbruch befinden.

³¹⁶ Vgl. Z. 188–234, Transcription_Ellen Waild.

³¹⁷ Vgl. Z. 236–238, Transcription_Ellen Waild.

³¹⁸ Vgl. Demografische Daten_Martin Gordon.

³¹⁹ Z. 510 ff., Transcription_Martin Gordon.

Das Interview ist im Vergleich zu den anderen Interviews besonders ausführlich. Martin Gordon beantwortet die Fragen sehr leidenschaftlich, was unter anderem daran deutlich wird, dass er während des Gesprächs weinen muss. Der Dialog wird mehrmals durch Telefonanrufe, Anliegen der Assistentin und durch den vollen Speicher des Aufnahmegerätes unterbrochen.

9.3.1 Fallbezogene Interviewinterpretation

Martin Gordon hat eine starke persönliche Hilfsmotivation, die durch das Reziprozitätsprinzip geprägt ist. Es dokumentiert sich weiterhin Martin Gordons hohe Wertlegung darauf, dass seine berufliche Tätigkeit einen positiven Effekt auf ihn selbst und andere hat.³²⁰

Martin Gordon hat den Slogan von LSSCCC verinnerlicht und einen persönlichen Bezug zu den kommunizierten Inhalten, die als Selbstbeschreibungen der Organisation vorliegen. Sein Job als Führungskraft bei LSSCCC ermöglicht es ihm, seinen persönlichen Überzeugungen zu folgen und sie an andere weiterzugeben. Das heißt, seine persönliche Überzeugung geht mit der Überzeugung der Organisation konform und er kann dadurch im Beruf seine persönliche Vision ausleben.³²¹

Martin Gordon differenziert stark zwischen verschiedenen FBOs und pointiert, dass es auf die individuelle Überzeugung einer Organisation ankomme. Er schätzt die Wichtigkeit, bei LSSCCC zu arbeiten auf der Skala von 1 bis 10 zwischen 8 und 9 ein, was darauf verweist, dass er diese Organisation speziell gut findet. Er verweist auf die Bedeutung, die passionierte Menschen für die Organisation LSSCCC haben und für ihre Werte und ihre Arbeit leben.³²²

Martin Gordon zeigt ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein für seine Familie, speziell für seinen Sohn. Der Job ist zwar wichtig, jedoch kommt sein Sohn an erster Stelle. Er soll nicht unter seinem Job leiden.³²³

Die Atmosphäre in einer Organisation ist für Martin Gordon wichtiger als die Bezahlung. Er folgt seiner persönlichen Vision für die Verbesserung von LSSCCC. Er ist angetrieben von einem Ehrgeiz, die eigene Vision umzusetzen, und sieht sich selbst als Schlüssel zum Erfolg. Im Laufe des Gesprächs nimmt das Angebot eines höheren Gehalts in einer anderen Organisation in Form einer dilemmaartigen Entscheidungssituation einen Platz ein. Der Mehrwert an zwischenmenschlichen Erfahrungen in LSSCCC wiegt das höhere Gehalt auf. Martin Gordon sieht in seinem Job mehr als eine Notwendigkeit, um Geld zu verdienen. Dies deutet auf ein hohes Maß an Loyalität seinen eigenen Werten gegenüber. Martin Gordon ist im Reflexionsprozess über seine persönliche Prioritätensetzung. Er versichert sich selbst im Gespräch immer wieder, dass es die richtige Entscheidung war, bei LSS zu bleiben und damit auf das höhere Gehalt zu verzichten. Dabei grenzt er seine Priorität von seinem Bild eines Managers „per se“ ab und sieht die höhere Gewichtung in der Zielerreichung der Umsetzung seiner Vision für die Organisation LSSCCC. Dies deutet auf den Umstand, dass er es als persönliche

³²⁰ Vgl. Z. 15–18, Transcription_Martin Gordon.

³²¹ Vgl. Z. 20–26, Transcription_Martin Gordon.

³²² Vgl. Z. 29–41, Transcription_Martin Gordon.

³²³ Vgl. Z. 43–52, Transcription_Martin Gordon.

Berufung, als einen Auftrag Gottes empfindet, dem er nicht entkommen kann. Die höchste Priorität setzt er bei den Werten Freude und Flexibilität.³²⁴

Netzwerkarbeit ist für ihn ein Mittel, die Organisation weiterzubringen, und ein Weg, positive berufliche Erfahrungen zu sammeln. Wiederum fragt er mich und sich, wie er diese zwischenmenschlichen Verbindungen aufgeben könnte. Es dokumentiert sich, dass die Organisation LSS eine Familie für ihn darstellt, auf die er selbstlos achtet und für die er sorgt – auch in Bezug auf finanzielle Sicherheit. Dies verweist darauf, dass er sich selbst als traditionellen Vater erlebt, als Familienoberhaupt, das seine Pflichten wahr- und ernst nimmt. Dies zeigt eine Analogie zu seinem Verhalten seiner tatsächlichen Familie, sprich seinem Sohn gegenüber.³²⁵

Martin Gordon wirkt aufgeregt, als er darauf verweist, dass er stolz darauf ist, es geschafft zu haben, unvermeidbare Entlassungen und Stundenreduzierungen lange Zeit hinauszuzögern. Insbesondere in seinem Vergleich mit anderen Organisationen wird dies deutlich. Es ging ihm persönlich schlecht, als die Kündigungen unausweichlich durchgeführt werden mussten und nicht weiter hinausgezögert werden konnten. Er war traurig und es graute ihm vor der Reaktion der Mitarbeiter(innen), die jedoch entgegen seiner Erwartung in einer wertschätzenden Art und Weise ausfiel. Es dokumentiert sich hier sein starker persönlicher Bezug und sein hohes Maß an emotionaler Energie, die er in die Führungsrolle hineinsteckt. Die sichere Versorgung seiner Mitarbeiter(innen) liegt ihm persönlich sehr am Herzen. Auch in der Interviewsituation beginnt er zu weinen, als er von der damaligen Situation und der Reaktion der Mitarbeiter(innen) berichtet.³²⁶

Er setzt LSSCCC mit den Menschen gleich, die diese Organisation bilden, und betont damit die hohe Wertschätzung von Menschlichkeit. Durch das christliche Leitbild sieht er eine direkte Verbindung zu einer höheren Macht gegeben. Dies bringt ein höheres Maß an Verantwortungsbewusstsein sowohl gegenüber den Mitmenschen als auch gegenüber Gott mit sich.³²⁷

Es wird nicht nach der Konfession der Mitarbeiter(innen) gefragt. Dennoch weiß Martin Gordon, dass die meisten Mitarbeiter(innen) Christ(inn)en sind. Als abgrenzender Faktor im Vergleich zu anderen Organisationen nennt Martin Gordon das Gebet. Er fühlt sich persönlich in seiner Funktion als Führungskraft verantwortlich für die Implementierung und Installation dieses religiösen Rituals sowie der Umsetzung des Leitbilds im Arbeitsalltag. Er stellt dabei einen physischen Bezug dar. Die Einheit von Körper, Geist und Seele ist nötig, um dieses Ziel zu erreichen. Außerdem geht diese Umsetzung ebenfalls von den Mitarbeiter(inne)n aus.³²⁸

Das lutherische Handeln, das die lutherische Identität nach Martin Gordon ausmacht, ist im Leitbild verankert: das Geben bzw. Zurückgeben. Dieses Prinzip bestimmt seinen Führungsstil. Martin Gordon möchte alle Menschen auf die im Leitbild vorgegebene Art und Weise behandeln.³²⁹

³²⁴ Vgl. Z. 54–105, Transcription_Martin Gordon.

³²⁵ Vgl. Z. 105–115, Transcription_Martin Gordon.

³²⁶ Vgl. Z. 115–132, Transcription_Martin Gordon.

³²⁷ Vgl. Z. 138–148, Transcription_Martin Gordon.

³²⁸ Vgl. Z. 151–165, Transcription_Martin Gordon.

³²⁹ Vgl. Z. 167–188, Transcription_Martin Gordon.

Die Stärke der Organisation grenzt Martin Gordon von der Identität der Organisation ab und sieht die Stärke von LSS in direktem Zusammenhang mit der Stärke der Menschen in ihr. Er kommuniziert seine Überzeugung davon, dass alles, was man tut und ist, Auswirkungen auf die Mitmenschen und das Umfeld hat. Er beschreibt dies als einen fließenden Prozess, der die gesamte Organisation durchströmt. Der religiöse Hintergrund einer Organisation wie bei LSS schafft eine hohe Erwartungshaltung von außen, was sich auf die eigene Erwartungshaltung im Inneren der Organisation auswirkt. Wiederum verweist Martin Gordon auf die Ablehnung des Geldes zugunsten des Zwischenmenschlichen. Er propagiert das Zwischenmenschliche, indem er selbst Vorbild ist und sich um seine Mitarbeiter(innen) kümmert und die christliche Vision im Top-down-Verfahren kommuniziert.³³⁰

Die individuelle tolerante und offene Persönlichkeit ist für Martin Gordon ein wichtiges Kriterium für die Führungsperson einer Organisation wie LSS. Jegliche Menschen mit fundamentalistischen Überzeugungen, wie sie im religiösen Fanatismus zu finden sind, sind als Führungskräfte fehl am Platz. Ein Bezug zum Glauben ist allerdings wichtig, und die persönlichen Werte sollten mit den organisationalen Werten konform gehen. Seine Konfessionszugehörigkeit ist weniger wichtig als seine Persönlichkeit.³³¹

Die persönlichen Kontakte der Führungsperson nach außen sind wichtig, um Unterstützung zu erhalten. Um für die „Organisationsfamilie“ sorgen zu können, muss die Führungskraft Kontakte pflegen und Unterstützung annehmen. Die Organisation sollte den Glauben durch entsprechende Taten, also durch Hilfehandeln nach innen wie nach außen zeigen und leben. Es dokumentiert sich die bewertende Einschätzung Martin Gordons, dass die tatkräftige Unterstützung wertvoller als die finanzielle Unterstützung ist.³³²

Es gibt ein loses Netzwerk zwischen den lutherischen Kirchengemeinden und der Organisation. Es besteht keine Verpflichtung, sich gegenseitig zu unterstützen. Martin Gordon bedauert es sehr, dass in Pasadena keine Zusammenarbeit existiert, und betont sein Ziel, sich darum zu bemühen dies zu ändern.³³³

In der Praxis ist soziale Hilfe für manche Kirchengemeinden essenziell, für andere nicht. Es dokumentiert sich, dass Martin Gordon eine starke Hoffnung hat, persönlich den für ihn unbefriedigenden Status quo zu ändern und mehr Kontakte zu knüpfen. Die lutherische Identität ist für Martin Gordon ohne tätige Hilfe nicht denkbar. Entgegen dieser theologischen Grundlegung sind seiner Meinung nach viele lutherische Kirchengemeinden zu sehr mit dem Gemeindeausbau und daher auch mit Geldangelegenheiten beschäftigt. Jeder Hilfsdienst ist laut Martin Gordon ein Dienst an Gott. Dies entspricht Mt 25: Was man dem Geringsten unter den Menschen tut, das hat man Jesus Christus getan.³³⁴

³³⁰ Vgl. Z. 191–220, Transcription_Martin Gordon.

³³¹ Vgl. Z. 222–247, Transcription_Martin Gordon.

³³² Vgl. Z. 249–284, Transcription_Martin Gordon.

³³³ Vgl. Z. 278–332, Transcription_Martin Gordon.

³³⁴ Vgl. Z. 336–368, Transcription_Martin Gordon.

Die meisten Mitarbeiter(innen) sind Christen, aber Martin Gordon weiß nicht, ob überhaupt jemand lutherischer Konfession ist. Dies dokumentiert, dass es für ihn als Führungskraft einer lutherischen Organisation nicht wichtig ist, ob seine Mitarbeiter(innen) lutherischen Glaubens sind. Für ihn kommt es auf die Persönlichkeit und die Werte an.³³⁵

Hier wird zum ersten Mal auch dem Geld eine positive Bedeutung zugesprochen. Es ermöglicht einem, die Hilfsdienste auszuführen. Dennoch sieht er eine Möglichkeit ohne entsprechende finanzielle Mittel in der Gemeinschaft im gemeinschaftlichen Handeln.³³⁶

MG ist der Überzeugung, dass Gott jedem Menschen barmherzig gegenübertritt und alle Menschen gleich liebt. Es kommt hier zum Ausdruck, dass er ehrfürchtig Gottes Gebote befolgt und sich und seine Annahmen nicht über Gott stellen möchte.³³⁷

Es dokumentiert sich die Annahme, dass jeder Mensch von Jesus Christus geliebt wird und er jedem Menschen verzeihen würde.³³⁸

Wiederum wird das Geld thematisiert: Die Beobachtung, dass Menschen, die sehr reich waren und dann arm wurden, eher vom Glauben abfallen als andere, deutet erneut auf die negative Bewertung von Geld im Verhältnis zum positiv bewerteten Glauben zu Gott.³³⁹

Es wird anfangs deutlich, dass Martin Gordon nichts vom Missionieren während der Arbeit hält, später jedoch wird eine andere Ebene sichtbar, die die Menschen dem Glauben näher bringen soll, nämlich das Hilfehandeln.³⁴⁰

Martin Gordon hat ein starkes persönliches Interesse an anderen Religionen und möchte immer mehr über andere Religionen lernen, um die Sinnhorizonte der Andersgläubigen zu begreifen. Er hat sich durch Bildung über andere Religionen informiert. Toleranz ist für Martin Gordon ein wichtiger Wert.³⁴¹

Es dokumentiert sich eine starke Abneigung gegenüber dem Katholizismus. Die traumatisierenden rassistischen Kindheitserfahrungen auf einer katholischen Schule sind für Martin Gordon eine Erklärung dafür, warum er sich von der katholischen Dogmatik abgewendet hat und sich selbst als spirituell beschreibt. Interessant ist die Tatsache, dass er dennoch in einer christlichen Organisation arbeitet und maßgeblich daran beteiligt ist, dass die lutherische Dogmatik im Alltagshandeln umgesetzt wird.³⁴²

Als positiv sieht Martin Gordon die professionelle Entwicklung der Organisation und den persönlichen Erfolg, einen paradigmatischen Wechsel im Umgang mit den Menschen mit Behinderungen umgesetzt zu haben. In der Beschreibung, dass er sein Ziel erreicht habe, mit den hilfsbedürftigsten Menschen der Hilfsbedürftigen zu arbeiten, zeigt sich, dass es ihm wichtig ist, persönliche Ziele im Beruf umsetzen und erreichen zu können. Es zeigt sich eine große Empathie für die Bedürftigen. Wiederum

³³⁵ Vgl. Z. 370–376, Transcription_Martin Gordon.

³³⁶ Vgl. Z. 378–391, Transcription_Martin Gordon.

³³⁷ Vgl. Z. 394–419, Transcription_Martin Gordon.

³³⁸ Vgl. Z. 421–432, Transcription_Martin Gordon.

³³⁹ Vgl. Z. 435–447, Transcription_Martin Gordon.

³⁴⁰ Vgl. Z. 449–464, Transcription_Martin Gordon.

³⁴¹ Vgl. Z. 466–477, Transcription_Martin Gordon.

³⁴² Vgl. Z. 480–512, Transcription_Martin Gordon.

zeigt sich hier das Handeln auf Augenhöhe. Die Annahme, dass eine hohe Erwartungshaltung zu einer hohen Leistung führt, zeigt sich hier ganz deutlich. Gleichzeitig wird sichtbar, dass ein hohes Maß an Respekt der Führungskraft gegenüber den Mitarbeiter(inne)n ein hohes Maß an Respekt der Mitarbeiter(innen) gegenüber der Führungskraft zur Konsequenz hat. Dies verweist auf die Goldene Regel.³⁴³

Im Interview mit Martin Gordon wird der hohe professionelle Anspruch an sich selbst als Führungskraft deutlich. Er begreift die Organisation als Familie, für die er als Familienoberhaupt Sorge zu tragen hat. Dies tut er mit leidenschaftlichem Engagement, das von moralischen Werten geprägt ist. Obwohl Martin Gordon selbst kein Lutheraner ist, steht er hinter dem Leitbild von LSSCCC und vertritt die dort formulierten Ziele und Werte im Top-down Verfahren gegenüber seiner Mitarbeiterschaft. Trotz dieses hierarchisch angeordneten Handlungsverständnisses ist ihm der partnerschaftliche Umgang auf Augenhöhe sowohl mit den Mitarbeiter(inne)n als auch mit den Hilfeempfängern im Sinne der Goldenen Regel wichtig. Des Weiteren zeigen sich immer wieder Ideale, an denen Martin Gordon sein Handeln und Denken orientiert. Die Ideale gründen auf seinem persönlichen Glauben, persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung und aus humanistischen Werten. Für Martin Gordon ist die lutherische Organisationsidentität eher eine christliche Organisationsidentität, die durch die Menschen in der Organisation selbst gebildet und getragen wird.

9.4 Jan Maseda, Director, LSSCCC: LA North

Jan Maseda arbeitet seit vier Jahren als Geschäftsführerin bei LSSCCC. Sie ist über 60 Jahre alt und hat einen Collegeabschluss. Sie hat einen starken Bezug zu Gott und war ehrenamtlich tätig, bevor sie ihren Job bei LSSCCC angenommen hat. Sie beschreibt, dass sie wahrscheinlich schon vor ihrer Geburt Lutheranerin war und nie eine Phase durchlebt habe, in der sie keine Verbindung zur Religion gehabt habe: „I always had a really strong faith. And just like throughout my whole life like I started Lutheran weeks and I started youth groups and (.) it's type of a very strong background in (.) being Lutheran.“³⁴⁴

In der Organisation treffe ich zunächst auf Hilfeempfänger(innen), die auf „Wühltischen“ nach Kleidung suchen und auf mich wie Obdachlose wirken. Es gibt kein Sekretariat und Jan Masedas Büro ist direkt an den Raum, in dem die Kleidung verteilt wird, angeschlossen. Die Situation wirkt sehr turbulent und stressbeladen. Das Interview wird einmal aufgrund der Hitze im Büro unterbrochen.

³⁴³ Vgl. Z. 516–623, Transcription_Martin Gordon.

³⁴⁴ Z. 125 f., vgl. Z.122 ff., Transcription_Jan Maseda.

9.4.1 Fallbezogene Interviewinterpretation

Jan Maseda hat eine stark ausgeprägte persönliche Hilfsmotivation und möchte gerne Einfluss auf die anderen Menschen der Ortsgemeinde ausüben.³⁴⁵

Das Leitbild von LSSCCC formuliert Jan Maseda auswendig und in eigenen Worten. Es ist das Ziel, durch Hilfehandlungen Jesus Christus zu feiern.³⁴⁶

Sie schätzt die Wichtigkeit, in einer FBO zu arbeiten, auf dem höchsten Wert bei 10 ein. In ihrer Begründung dokumentiert sich, dass sie eine starke Verbindung zum lutherischen Glauben hat. Jan Maseda hat das Leitbild von LSSCCC bereits verinnerlicht und sie sieht ein größeres Pflichtbewusstsein der Mitarbeiter(innen) von LSSCCC den Hilfsbedürftigen gegenüber, insbesondere bezüglich eines respektvollen Umgangs. Hier dokumentiert sich die Abneigung gegen missionarische Handlungen, die nun aber durch Hilfehandlungen ersetzt werden und den Menschen zeigen, dass Gott sie liebt. Die meisten Bedürftigen sind keine Lutheraner. Es zeigt sich, so Jan Masedas Überzeugung, dass sie als Mitarbeiter(innen) bei LSS etwas haben, das die meisten Bedürftigen nicht haben, nämlich den Glauben an Jesus Christus.³⁴⁷

Zum Job kam sie zunächst über ein ehrenamtliches Engagement, bei dem sie vom damaligen CEO angesprochen wurde. Erst im persönlichen Gespräch und nach einigen Monaten Reflexion über die eigenen (Berufs-)Wünsche fand sie heraus, Glaube und Arbeit in ihrem Job bei LSS kombinieren zu wollen.³⁴⁸

Es wird deutlich, dass LSSCCC nach außen als lutherische Organisation für lutherische Hilfsbedürftige wahrgenommen wurde, was zu einer hohen Hemmschwelle aufseiten andersgläubiger Hilfsbedürftiger führte. Selbsterklärtes Organisationsziel ist es aber, für alle Menschen offen zu sein. Der/die CEO muss Lutheraner(in) sein, und Jan Maseda macht deutlich, dass es von Vorteil ist, wenn man als Mitarbeiter(in) Lutheraner(in) ist. Es arbeiten dennoch mehr Andersgläubige bei LSSCCC.³⁴⁹

Es dokumentiert sich hier, dass eine Beziehung zwischen LSSCCC und den lokalen Kirchengemeinden angestrebt und diesbezüglich ein hohes Maß an Zeitaufwand betrieben wird. Jan Maseda sieht die Zusammenarbeit mit den Kirchengemeinden als existenziell für LSS an. Gleichzeitig dokumentiert sich, dass LSSCCC die Kirchengemeinden bei der Umsetzung und Realisierung von sozialen Hilfehandlungen unterstützt oder sie gänzlich übernimmt.³⁵⁰

Jan Maseda ist der Überzeugung, dass das Hilfehandeln einer Kirchengemeinde in direktem Zusammenhang mit dem Erfolg der Kirchengemeinde steht. Je mehr sich die Kirchengemeinden engagieren, desto stärker sind sie laut Jan Maseda.³⁵¹

³⁴⁵ Vgl. Z. 3, Transcription_Jan Maseda.

³⁴⁶ Vgl. Z. 5, Transcription_Jan Maseda.

³⁴⁷ Vgl. Z. 8–23, Transcription_Jan Maseda.

³⁴⁸ Vgl. Z. 25–33, Transcription_Jan Maseda.

³⁴⁹ Vgl. Z. 35–45, Transcription_Jan Maseda.

³⁵⁰ Vgl. Z. 47–61, Transcription_Jan Maseda.

³⁵¹ Vgl. Z. 65–68, Transcription_Jan Maseda.

Die Leitbilder der meisten Kirchengemeinden beinhalten nach Jan Maseda den Aufruf, Gott zu lieben und dem Nächsten zu dienen. Dies benennt sie als lutherische Tradition, die in dieser Stärke in keiner anderen Religion zu finden ist. Somit wird dieser Auftrag als Alleinstellungsmerkmal der Lutheraner dargestellt.³⁵²

Die Anzahl der Hilfsprogramme zu erhöhen ist ein Ziel, das abhängig von den verfügbaren Fördermitteln ist. Weiterhin zeigt sich hier das Bewusstsein für Professionalität. Hilfsprogramme sollen einerseits finanziell und andererseits professionell abgesichert sein.³⁵³

In dieser Erzählsequenz dokumentiert sich Jan Masedas Wahrnehmung ihrer persönlichen Berufung von Gott, anderen zu helfen und zu einer besseren Welt beizutragen. Sie grenzt sich von der Werkgerechtigkeit ab und sieht die theologische Begründung in Gottes Barmherzigkeit. Wiederum ist hier sichtbar, dass Jan Maseda sich als Christin von Nichtchristen abgrenzt, indem sie herausstellt, dass Christen Gott in ihrem Leben haben, wohingegen dies viele nicht gläubige Menschen nicht haben.³⁵⁴

In ihrer Auffassung, dass in Mt. 25 ein direkter Auftrag Gottes an alle Christ(inn)en begründet ist, dokumentiert sich ihr starkes Pflichtgefühl, diesen Auftrag zu erfüllen.³⁵⁵

Der religiöse Hintergrund spielt im Arbeitsalltag keine Rolle, was für Jan Maseda unter anderem darin begründet liegt, dass Zeit fehlt, um tiefer gehende Gespräche mit den Hilfsbedürftigen führen zu können.³⁵⁶

Jan Maseda ist offen für andere Religionen, diese Offenheit ist aber auf Glaubenssätze und Funktionsweise der anderen Religionen beschränkt und hat somit gewisse Grenzen.³⁵⁷

Wie bereits erwähnt zeigt sich die starke Verbundenheit mit dem lutherischen Glauben, die in einer langen Familientradition steht. Es ist Jan Maseda wichtig, hervorzuheben, dass sie niemals eine Lebensphase ohne ihren starken Glauben erlebt hat.³⁵⁸

Wiederum dokumentiert sich die Wichtigkeit des persönlichen Gesprächs für Jan Maseda. Die Prophezeiung ihrer Vorgängerin, dass der Glaube stärker wird, wenn man diese Arbeitsstelle ausführt, sieht sie bei sich selbst bestätigt. Trotz der Theodizeefrage, die im Arbeitsalltag stets präsent ist, zeigt sich Jan Masedas großes Vertrauen in die Fürsorge Gottes. Jan Maseda sieht LSSCCC als direkte Organisation Gottes. Dennoch zeigt sich, dass sie eine große Eigenverantwortung übernimmt und insbesondere in schlechten Zeiten aktiv handelt. Sie sieht einen Zusammenhang zwischen der größeren Stärke, die sie von Gott empfangen hat, und ihrer Tätigkeit bei LSSCCC. Die starke emotionale Belastung, die mit ihrer Arbeit einhergeht, dokumentiert sich im Folgenden. Jan Maseda bricht in Tränen aus, als sie von den ehrenamtlichen Helferinnen aus den Kirchengemeinden berichtet, die das Leid nicht aushalten können. Sie betont auch hier, dass sie innerlich stärker geworden sei,

³⁵² Vgl. Z. 70–77, Transcription_Jan Maseda.

³⁵³ Vgl. Z. 79–85, Transcription_Jan Maseda.

³⁵⁴ Vgl. Z. 88–97, Transcription_Jan Maseda.

³⁵⁵ Vgl. Z. 100–102, Transcription_Jan Maseda.

³⁵⁶ Vgl. Z. 105–112, Transcription_Jan Maseda.

³⁵⁷ Vgl. Z. 114–117, Transcription_Jan Maseda.

³⁵⁸ Vgl. Z. 120–127, Transcription_Jan Maseda.

gleichzeitig weint sie weiterhin. Dies zeigt ihre persönliche Betroffenheit, die sie angesichts des Leids erlebt. Dabei dokumentiert sich trotzdem Jan Maseda große Hoffnung und starker Glaube an Gott.³⁵⁹

Die Führungskräfte der Außenstellen treffen sich einmal im Monat. Das heißt, es findet ein professioneller Austausch über die Tätigkeiten und die Organisationen statt. Allerdings dokumentiert sich hier, dass auf persönlicher Ebene kaum über die Erfahrungen im Arbeitsalltag und den Umgang mit Leid gesprochen wird.³⁶⁰

Im Interview mit Jan Maseda dokumentiert sich der starke Bezug auf den lutherischen Glauben auf privater und professioneller Ebene. Dies geht mit einer hohen Erwartungshaltung an sich selbst einher. Jan Maseda beschreibt es als Pflicht aller Christ(inn)en, Hilfsleistungen zu erbringen. Das Gespräch ist passagenweise sehr emotional, sodass Jan Maseda während des Interviews weint.³⁶¹ Die lutherische Organisationsidentität ist laut Jan Maseda in der starken Orientierung an der lutherischen Theologie bei der Organisationsführung zu sehen.

9.5 Judith Parker, Fundraising, LSS

Judith Parker ist zum Zeitpunkt des Interviews seit ca. 3 Monaten für den Bereich der Finanzmittelbeschaffung (*Fundraising*) zuständig. Sie springt spontan für die CEO Barbara Droher-Kline ein, mit der ich ursprünglich einen Interviewtermin vereinbart hatte, da diese kurzfristig verhindert ist. Sie arbeitet seit sechs Monaten bei LSS, ist zwischen 56 und 60 Jahre alt und hat einen Masterabschluss.³⁶² Sie wirkt in der Interviewsituation aufgeregt, was eventuell auf die Spontaneität und auf die kurze Zeit bei LSS zurückgeführt werden kann.

Judith Parker hat sich nach reiflicher Überlegung dem Sufismus nach Meher Baba angeschlossen.³⁶³ Sie findet großen Halt in ihrem Glauben an Gott und sieht zwischen ihrer Überzeugung, aufgrund der Liebe zu Gott Hilfsleistungen an andere zu erbringen, eine wesentliche Übereinstimmung zum lutherischen Glauben: „And – but I share their commitment to loving God and being of service. And once that’s explained, then people are really (2) it doesn’t matter at that point //mhm// (.) yeah.“³⁶⁴

Die Räumlichkeiten der Organisation wirken freundlich und ruhig. Das Gespräch mit Judith Parker verläuft ohne Störungen.

³⁵⁹ Vgl. Z. 129–168, Transcription_Jan Maseda.

³⁶⁰ Vgl. Z. 170–178, Transcription_Jan Maseda.

³⁶¹ Vgl. Z. 149 ff., Transcription_Jan Maseda.

³⁶² Vgl. Demografische Daten_Judith Parker.

³⁶³ Vgl. Z. 172 ff., Transcription_Judith Parker.

³⁶⁴ Z. 216 f., Transcription_Judith Parker.

9.5.1 Fallbezogene Interviewinterpretation

Judith Parker hat einen persönlichen Bezug zu den Hilfsprogrammen. Es ist wichtig für sie, authentisch hinter den Projekten stehen zu können. Judith Parker möchte andere von nichts überzeugen, wovon sie nicht selbst überzeugt ist. Sie zieht auch den Vergleich zu anderen Jobs, in denen dieser Punkt nicht erfüllt war.³⁶⁵

Es ist Judith Parker sichtlich unangenehm, dass sie das Leitbild nicht auswendig aufsagen kann. Sie interpretiert das Leitbild als Ausdruck einer lutherischen Tradition, wonach man jedem Menschen Würde und Fürsorge zukommen lässt. Sie versteht es als lutherischen Auftrag, den Menschen Hilfsdienste anzubieten.³⁶⁶

Diese Frage nach der Wichtigkeit, bei einer FBO zu arbeiten, findet Judith Parker interessant und bemerkt, dass es für sie in ihrer Profession keinen Unterschied macht. Für sie ist es neu, einen Job zu haben, in dem sich Glaube und Arbeit vereinen. Sie betont, dass sie zwar keine Lutheranerin ist, aber dass sie durch ihren persönlichen spirituellen Hintergrund die religiöse Grundlegung durchaus gut findet. Sie sieht in der Andersgläubigkeit einen Vorteil, weil sie dadurch weitere Gruppen erreichen und für Spenden gewinnen kann. Auf der Skala schätzt sie die Wichtigkeit, bei LSS zu arbeiten, auf 5, also im neutralen Bereich ein.³⁶⁷

Für Judith Parker sind zwei Faktoren bei der Arbeitgeberauswahl ausschlaggebend gewesen: die Größe des geografischen Einsatzbereichs und die damit einhergehende größere Reichweite ihres Verantwortungsbereichs. Außerdem dokumentiert sich das Interesse an der Verbindung von Spiritualität und Arbeit im Joballtag.³⁶⁸

Es dokumentiert sich, dass es laut Judith Parker im administrativen Bereich und auf der Ebene der Hilfspraxis im Alltag keinen Unterschied zwischen FBO und NPO gibt. Da die Arbeit von Professionellen ausgeführt wird und der Glaube dabei kein Thema ist, hat die lutherische Konfession keine Auswirkung. Im Aufsichtsrat sieht sie aber Unterschiede, da die meisten Mitglieder direkt von lutherischen Körperschaften nominiert werden. Außerdem spiegelt sich in Judith Parkers Aussagen die Installation christlicher Rituale, wie beispielsweise das Beten bei Meetings, wider. Auch in der Spendegeber-schaft konstatiert sie eine hohe Relevanz der Religiosität sowohl in den kommunizierten Inhalten der Organisation als auch in der gesellschaftlichen Außenwahrnehmung der Mitarbeiter(innen). Es zeigt sich, dass Judith Parker die Strukturen des Aufsichtsrats noch nicht ganz klar sind.³⁶⁹

Die Organisation LSS war Judith Parker nicht bekannt, sie wusste jedoch von der Existenz des katholischen Pendant, den Catholic Charities. Sie denkt, dass das lutherische Leitbild beispielsweise dadurch umgesetzt wird, dass auch Hilfsprogramme durchgeführt werden, die sehr schwer finanzier-

³⁶⁵ Vgl. Z. 9–13, Transcription_Judith Parker.

³⁶⁶ Vgl. Z. 15–17, Transcription_Judith Parker.

³⁶⁷ Vgl. Z. 20–33, Transcription_Judith Parker.

³⁶⁸ Vgl. Z. 35–37, Transcription_Judith Parker.

³⁶⁹ Vgl. Z. 40–63, Transcription_Judith Parker.

bar sind, was darauf hindeutet, dass laut Judith Parker der lutherische Glaube verlangt, sich den Niedrigsten unter den Niedrigen zuzuwenden.³⁷⁰

Judith Parker sieht auf finanzieller Ebene sehr viele Verbindungen zu den lokalen Kirchengemeinden. Aber auch auf inhaltlicher Ebene erkennt sie eine starke Verbindung zwischen der Organisation und den Kirchengemeinden. Sie verweist auch auf die große Hilfsbereitschaft der Kirchenmitglieder.³⁷¹

LSS ist Mitgliedsorganisation und agiert unter LSA, die ihre Dachorganisation ist. LSA bietet Raum, sich auszutauschen.³⁷²

Wiederum zeigt sich die Begeisterung über die große Hilfsbereitschaft der Menschen, insbesondere der Kirchenmitglieder. Es dokumentiert sich weiterhin Judith Parkers Überzeugung, dass es eine lutherische Verpflichtung ist, anderen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zu helfen.³⁷³

Es dokumentiert sich Judith Parkers Annahme, dass soziale Hilfsleistungen zur lutherischen Identität gehören, sie ist sich aber diesbezüglich nicht sicher.³⁷⁴

Judith Parker verweist direkt auf sich selbst als Beispiel dafür, dass auch nicht lutherische Menschen bei LSS tätig sein können.³⁷⁵

Judith Parker nimmt an, dass es generell immer ungestillte Bedürfnisse geben wird, egal was man tut, um sie zu befriedigen. Speziell in ihrer Gegend sieht sie diese problematische Lage im Begriff, noch schlimmer zu werden. Sie konstatiert einen hohen Druck, mit weniger finanziellen Mitteln mehr zu erreichen. Sie schreibt sich selbst den Erfolg und die Verantwortung dafür zu, dass sie zu 80 % aus staatlichen Geldern finanziert sind, und betont gleichzeitig, dass man eigentlich immer einen guten „Finanzmix“ haben will, um nicht von einer Quelle abhängig zu sein. Die derzeitige Organisationsstruktur scheint nach Judith Parker schwer haltbar. Es dokumentiert sich, dass sie ein hohes Maß an professioneller Selbstreflexion hat.³⁷⁶

Judith Parker glaubt an die Existenz Gottes und sieht allen Lebenssinn durch Gott begründet. Dabei dokumentiert sich die Überzeugung, dass auch Hilfsdienste an anderen durch Gott gewollt und begründet werden. Ihr Hinweis darauf, dass sie sowohl westliche als auch östliche Traditionen mit einschließt, zeigt ihre Wertlegung auf Offenheit sowohl gegenüber anderen Traditionen als auch gegenüber allen Menschen, unabhängig von deren sozialem Status.³⁷⁷

Für Judith Parker ist die religiöse Identität der Mitarbeiter(innen) kein Thema und sie kann keine Angaben dazu machen. Dies dokumentiert, dass über den religiösen Hintergrund im täglichen Arbeitsgeschäft nicht kommuniziert wird. Judith Parker verweist erneut darauf, dass die Spender Wert auf eine christliche Identität legen und dies auch in offiziellen Statements der Organisation einfordern.

³⁷⁰ Vgl. Z. 65–74, Transcription_Judith Parker.

³⁷¹ Vgl. Z. 76–87, Transcription_Judith Parker.

³⁷² Vgl. Z. 89–97, Transcription_Judith Parker.

³⁷³ Vgl. Z. 101–112, Transcription_Judith Parker.

³⁷⁴ Vgl. Z. 115–118, Transcription_Judith Parker.

³⁷⁵ Vgl. Z. 120, Transcription_Judith Parker.

³⁷⁶ Vgl. Z. 124–142, Transcription_Judith Parker.

³⁷⁷ Vgl. Z. 144–149, Transcription_Judith Parker.

Ihre Aussagen verweisen darauf, dass es schwer ist, alle mehr oder weniger religiös geprägten Spender anzusprechen und gleichermaßen zufriedenzustellen. Darin sieht sie eine persönliche Herausforderung.³⁷⁸

Wie in Unterkapitel 9.5 bereits erläutert, gehört Judith Parker dem Sufismus nach Meher Baba an. Diese religiöse Gruppierung glaubt daran, dass alle Wege zu Gott führen. Dies zeigt wiederum Judith Parkers hohes Maß an Toleranz und Offenheit für andere Religionen und Glaubensrichtungen. Sie stellt ihr persönliches Handeln in einen Gesamtzusammenhang mit einem übergeordneten Plan Gottes. Bevor sie sich dieser Bewegung angeschlossen hat, hat sie sich gut darüber informiert.³⁷⁹

Judith Parker besteht nicht darauf, dass ich ihre Hilfsmotivation spezifisch als nicht christlich motiviertes Handeln betitelt. Dies deutet auf ihre offene, tolerante, loyale Einstellung gegenüber anderen Glaubensauffassungen und -zugehörigkeiten. Dennoch stellt sie heraus, dass sie ihr spirituelles Zuhause gefunden hat und nichts damit für sie vergleichbar ist. Dabei wird ihr Empfinden deutlich, dass sie Lebenskatastrophen durch die niemals endende Verbindung zu Gott besser begegnen kann.³⁸⁰

Judith Parker weist den FBOs eine sehr große Verantwortung in der Gesellschaft zu und sieht sich persönlich in der Verantwortung, LSS finanziell zum Erfolg zu führen, weil sie die Hilfsangebote von LSS als essenziell ansieht. Sie möchte nicht nur die bestehenden Spender beibehalten, sondern macht es sich zum selbst gesteckten Ziel, weitere Spendergruppen zu gewinnen.³⁸¹

Judith Parker wertet ihre Andersgläubigkeit als einen Pluspunkt, allerdings reflektiert sie, dass es Menschen gibt, denen es wichtig ist, dass sie Lutheranerin ist. Sie gibt an, dass sie solchen Menschen ihren norwegischen Hintergrund durch ihre Mutter kommuniziert. Es zeigt sich hier ein Konfliktpotenzial, dem Judith Parker durch eine Verbindung schaffende Information begegnet, um sich in die Gruppe der Lutheraner zu integrieren. Sie hat die Erfahrung gemacht, dass die Betonung ihrer Liebe zu Gott auf die Menschen beruhigend wirkt.³⁸²

In dem genannten Beispiel, das Judith Parker anführt, zeigt sich, dass es nach ihrer Erfahrung unabhängig von der religiösen Motivation ist, wie erfolgreich eine lutherische Organisation geleitet wird. Allerdings spricht sie direkt eine Problematik an, die sie als Herausforderung einstuft: Die lutherischen Organisationen müssten weitere Gruppen ansprechen, um weiterbestehen zu können, ohne ihre lutherische Identität zu verlieren. Zuletzt problematisiert sie die religiösen Rituale im Aufsichtsrat, bei denen sich Nichtlutheraner(innen) unwohl fühlen könnten.³⁸³

³⁷⁸ Vgl. Z. 152–165, Transcription_Judith Parker.

³⁷⁹ Vgl. Z. 169–184, Transcription_Judith Parker.

³⁸⁰ Vgl. Z. 187–196, Transcription_Judith Parker.

³⁸¹ Vgl. Z. 200–209, Transcription_Judith Parker.

³⁸² Vgl. Z. 212–218, Transcription_Judith Parker.

³⁸³ Vgl. Z. 252–263, Transcription_Judith Parker.

Im Interview mit Judith Parker zeigen sich ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Professionalität und Loyalität. Sie steht hinter den Werten der lutherischen Organisation und kann dadurch die Organisation authentisch nach außen vertreten. Sie sieht es als Pluspunkt, dass sie einer anderen Religion angehört, thematisiert und reflektiert aber auch daraus entstehende konfliktbeladene Situationen in ihrer Position bei LSS. Für sie ist die lutherische Organisationsidentität unter anderem in der großen Hilfsbereitschaft der Kirchenmitglieder gegeben.

9.6 Scott Fritz, CEO und President, NCP

Scott Fritz arbeitet seit über fünf Jahren sowohl als lutherischer Pastor in einer der 9 Kirchengemeinden von NCP als auch als CEO und President der Organisation. Er ist zwischen 31 und 35 Jahre alt, hat zwei Masterabschlüsse und ist verheiratet.³⁸⁴

Scott Fritz wuchs im deutsch-amerikanisch besiedelten Pennsylvania auf, die eigene Großmutter hatte die deutsche Herkunft jedoch stets bestritten und stattdessen darauf bestanden, dass sie holländischer Herkunft seien.³⁸⁵ Auf der Suche nach der familiären Identität stieß er auf den deutschstämmigen Henry Muhlenberg (Heinrich Melchior Mühlenberg), einen der wichtigsten Lutheraner in Pennsylvania, und fand heraus, dass es sich um seinen eigenen Onkel handelte.³⁸⁶ Seine Familie war stark in die lutherische Gemeinde involviert. Das Umfeld seiner Kindheit beschreibt er als sehr homogen. Das starke Machtgefälle zwischen der weißen Gesellschaft und den unter schwierigen Bedingungen arbeitenden *Hispanics* hat zu einem großen Gerechtigkeitsempfinden geführt.³⁸⁷ Scott Fritz ist sehr an anderen Religionen interessiert und hat viele Freunde, die einen anderen religiösen Hintergrund haben.³⁸⁸

In der Organisation ist es sehr ruhig, da ich das Interview zu einer Tageszeit führe, in der keine Hilfsprogramme stattfinden. Es gibt ein Sekretariat, in dem ich mich anmelde, und einen Wartebereich vor Scott Fritz' Büro. Das Gespräch wird einmal kurz von Scott Fritz unterbrochen und ist teilweise sehr emotional, sodass Scott Fritz die Tränen kommen.³⁸⁹

³⁸⁴ Vgl. Demografische Daten_Scott Fritz; vgl. Z. 227, Transcription_Scott Fritz.

³⁸⁵ Vgl. Z. 260 ff., Transcription_Scott Fritz.

³⁸⁶ Vgl. Z. 291 f., Transcription_Scott Fritz; vgl. hierzu zur Geschichte und Wirkungsrolle Henry Muhlenbergs, bspw. Mühlenberg, Heinrich Melchior, „Patriarch der Lutherischen Kirche Nordamerikas. Selbstbiographie 1711–1743, Halle 1881 oder Muhlenberg, Henry M. / Doberstein, John W. / Tappert, Theodore G. (Hg.), The Notebook of a Colonial Clergyman: Condensed from the Journals of Henry Melchior Muhlenberg, Eugene 2005.

³⁸⁷ Vgl. Z. 277 f., Transcription_Scott Fritz.

³⁸⁸ Vgl. Z. 226 f., Transcription_Scott Fritz.

³⁸⁹ Vgl. Z. 95 ff., Transcription_Scott Fritz.

9.6.1 Fallbezogene Interviewinterpretation

An seinem Job liebt Scott Fritz besonders, dass er seine Berufung ausleben kann. Dies deutet auf eine starke persönliche Bindung an die Arbeit durch seinen persönlichen Glauben. Er möchte seinen Glauben gerne in Taten umsetzen, und dies ermöglicht ihm sein Job.³⁹⁰

Er verweist auf das offizielle Leitbild von NCP und liest es aus einem Dokument vor.³⁹¹

Hier dokumentiert sich ein starker Bezug auf Jesus als Identifikationsfigur mit Vorbildsfunktion. Er bezieht sich dabei ganz speziell auf den Text aus Mt 25 und Jesu Christi Aussagen, in denen er einen direkten Aufruf für sein eigenes Handeln sieht.³⁹²

Scott Fritz ist Geschäftsleiter von NCP und gleichzeitig als Pastor in einer der beteiligten 9 lutherischen Kirchengemeinden tätig. NCP ist eine NPO und gleichzeitig eine Koalition von 9 lutherischen Kirchengemeinden, die strukturell mit den ELCA, der Southwest California Synod und der Wisconsin Synod verbunden sind. Er nennt offen, dass sie einerseits eine NPO haben, die den Anspruch hat, zu missionieren, und gleichzeitig wegen der Staatsgelder eine andere NPO, die säkular orientiert ist. Er begründet diese strukturelle Aufteilung damit, dass sie auf diese Weise ihr Leitbild verwirklichen können.³⁹³

Die strukturelle Verbindung besteht zu LSA, da die Organisation dort Mitglied ist, und mit LSSCCC besteht sie durch gemeinsame Kooperationsprojekte. Während er die Beziehung zu LSA als wunderbar beschreibt, benennt er die mit LSSCCC als in der Entwicklung befindlich. In den weiteren Aussagen dokumentiert sich die konkurrenzähnliche Situation zwischen NCP und LSSCCC. Scott Fritz deutet darauf hin, dass LSSCCC zwar einiges besser macht, aber er sieht einen klaren Vorteil von NCP gegenüber LSSCCC darin, dass sie sowohl den direkten kirchlichen Hintergrund haben als auch eine Organisation sind. Die Verbindung zu LSA ist einerseits darin gegeben, dass sie ihre Mitgliedsbeiträge zahlen und andererseits inhaltlich Unterstützung durch Konferenzen und Weiterbildungen erfahren.³⁹⁴

Es zeigt sich, dass LSA den Mitgliedsorganisationen die Möglichkeit bietet, sich zu vernetzen und sich Fachwissen anzueignen. Scott Fritz verweist auf Jill Schumann, die seiner Meinung nach eine wundervolle Person ist, von der er weiß, dass sie es sich zum persönlichen Anliegen gemacht hat, alle Organisationen zu vereinen. Darin dokumentiert sich, dass Jill Schumanns Bestrebungen nach außen hin wahrgenommen werden als persönliches Engagement, die Organisationen insbesondere auf der Grundlage ihrer Tätigkeiten zusammenzubringen, die theologisch sehr unterschiedlich sind. Es wird wertgeschätzt, dass LSA den Organisationen ermöglicht, sich auszutauschen und voneinander zu lernen.³⁹⁵

³⁹⁰ Vgl. Z. 6–10, Transcription_Scott Fritz.

³⁹¹ Vgl. Z. 12–18, Transcription_Scott Fritz.

³⁹² Vgl. Z. 21–30, Transcription_Scott Fritz.

³⁹³ Vgl. Z. 32–46, Transcription_Scott Fritz.

³⁹⁴ Vgl. Z. 48–75, Transcription_Scott Fritz.

³⁹⁵ Vgl. Z. 77–87, Transcription_Scott Fritz.

Scott Fritz verweist auf den direkten lutherischen Hintergrund sowohl auf struktureller als auch auf theologisch-inhaltlicher Ebene, die ihr Handeln bestimmt. Dabei führt er den Gedanken aus der Rechtfertigungslehre Luthers an, dass alle gleichzeitig Sünder und Heilige sind, die die Gnade Gottes weitergeben. Er wird sehr emotional, als er von den vielen Menschen spricht, die von der Kirche enttäuscht wurden. Er sieht die lutherische Tradition als Verpflichtung, sich selbst und sein eigenes Handeln zu hinterfragen. Die lutherische Theologie kann er sich ohne Hilfehandeln nicht vorstellen und verweist auch auf die lange lutherische Hilfstradition. Er beschreibt einen Idealtypus von einem Christen als jemanden, der nur das für sich nimmt, was er wirklich braucht, und alles darüber Hinausgehende an andere verteilt. Diesen Grundsatz nehmen sich nach seiner Aussage viele Mitarbeiter(innen) bei NCP zu Herzen. Dem stellt er das Wohlstandsevangelium gegenüber, das seiner Meinung nach insbesondere in den USA eine große Rolle spielt. Er distanziert sich vom Wohlstandsevangelium und widerspricht den Inhalten sowohl aus theologischer als auch aus praktischer Perspektive. Als Organisation sehen sie sich dazu berufen, solidarisch mit den Armen zu leben, und um das zu vollziehen, möchten sie für sich selbst nur das Minimum nehmen und den Rest entsprechend ihrer theologischen Überzeugung verteilen.³⁹⁶

Außerhalb von Hilfsdiensten kann sich Scott Fritz keine Kirche vorstellen. Dies sieht er in Mt 25 theologisch begründet. Außerhalb von Hilfsdiensten ist man laut Scott Fritz keine wahre Kirche. Hier zeigt sich, dass er NCP als „wahre Kirche“ ansieht. Die Hilfshandlungen sind außerdem ein Instrument, Menschen an die Kirche zu binden.³⁹⁷

Wiederum dient Jesus als Vorbild, der ihnen vorgelebt hat, sich gegenseitig zu lieben. Er legt Wert darauf, die vorhandenen Ressourcen so einzusetzen, dass man anderen damit helfen kann.³⁹⁸

Abhängig von den Geldern sind mehr oder weniger freiwillige Helfer(innen) im Einsatz. Hier zeigt sich, dass nachhaltiges Wirtschaften ein Ziel ist. Scott Fritz formuliert den Wunsch, Arbeitsplätze im sozialen Bereich schaffen zu wollen. Die Organisation will daran mitwirken, diesen Arbeitsbereich attraktiv zu machen. Dies zeigt, dass NCP sich dafür einsetzt, dass langfristig ein Umdenken stattfindet und sie für die Realisierung ihres Ideals kurzfristige finanzielle Schwierigkeiten für die Organisation in Kauf nehmen.³⁹⁹

Die von NCP angebotenen Arbeitsstellen sind grundsätzlich für alle Menschen zugänglich. Die partnerorganisationen von NCP sind teilweise multireligiös aufgebaut. Für Scott Fritz ist die lutherische Spiritualität in der Art und Weise, wie sie Hilfe leisten und wie sie sich als Kirche verstehen, gesichert. Wichtiger Punkt ist hier die Distanziertheit zum konventionellen Missionierungsgedanken. Die Betonung liegt auf der eigenen Einzigartigkeit, die keine Herabsetzung von anderen Religionen benötigt.⁴⁰⁰

³⁹⁶ Vgl. Z. 89–118, Transcription_Scott Fritz.

³⁹⁷ Vgl. Z. 120–138, Transcription_Scott Fritz.

³⁹⁸ Vgl. Z. 140–145, Transcription_Scott Fritz.

³⁹⁹ Vgl. Z. 148–159, Transcription_Scott Fritz.

⁴⁰⁰ Vgl. Z. 161–187, Transcription_Scott Fritz.

Scott Fritz verweist auf Barrieren, die die Hilfeempfänger(innen) überwinden müssen, wenn sie an Hilfsprogrammen teilnehmen möchten.⁴⁰¹

Scott Fritz führt wiederum Jesus als Identifikationsfigur an, die auch in anderen Religionen eine Rolle spielen kann. Er stellt das persönliche Leben Jesu Christi der Institution Kirche gegenüber, wobei sich dokumentiert, dass man in Jesu Lebensweise die Liebe zu anderen und Neugierde auf andere Religionen finden kann.⁴⁰²

Im Dialog zeigt sich, dass Scott Fritz in seinem Privatleben von vielen Menschen mit unterschiedlichen religiösen Prägungen umgeben ist. Er hat eine interreligiöse Bildung erfahren und schätzt sich selbst als sehr interessiert an anderen Religionen ein. Er betont die menschlichen Gemeinsamkeiten, nämlich die Liebe zu anderen Menschen.⁴⁰³

Es dokumentiert sich eine starke Abneigung gegenüber Diskriminierung aufgrund von Rasse, insbesondere Diskriminierung, die von Menschen ausgeht, die sich als Christen bezeichnen. Außerdem hat die Kindheitserfahrung von ökonomischer Ungerechtigkeit Scott Fritz geprägt. Daher ist ihm Gerechtigkeit auf allen Ebenen aus theologischer Perspektive besonders wichtig. Außerdem wird deutlich, dass sich Scott Fritz stark mit der eigenen negierten deutschen Familienherkunft und seiner persönlichen Identität auseinandergesetzt hat. Der Verweis auf die Bibelstelle „Selig sind die Armen“ zeigt erneut seinen starken persönlichen Bezug zum Glauben. Die von ihm wahrgenommene Berufung verpflichtet ihn dazu, Jesus nachzufolgen und sich für eine ökonomische Gerechtigkeit einzusetzen.⁴⁰⁴

In Bezug auf seine Persönlichkeit meint Scott Fritz, dass er etwas geduldiger geworden sei, und bringt dies in direkten Zusammenhang mit dem Empfinden, dass gesellschaftliche Veränderungen sehr langsam eintreten. Es manifestiert sich, dass er hohe Ansprüche an sich selbst stellt und diese reflektiert und revidiert. Er ist ein großer Perfektionist, der am liebsten sofort die ganze Welt verbessern möchte. Er sieht aber auch die bereits erreichten Ziele.⁴⁰⁵

NCP ist ein geografisches Areal, von dem die Kirchengemeinden ein Teil sind. Der Part „New City“ verweist auf die Annahme, dass sie eine ganz neue Stadt errichten wollen, die auf neuen Grundsätzen steht.⁴⁰⁶

Es dokumentiert sich, dass die finanzielle Lage sehr schwierig ist und zur Finanzmittelbeschaffung Fundraiser eingesetzt werden. Insbesondere die Kirchengemeinden sind von wirtschaftlichen Einbrüchen betroffen. Weiterhin zeigt sich ein großes Interesse an Kooperationen mit der Wissenschaft in Form von Praktika bei NCP von Studierenden der Sozialarbeit.⁴⁰⁷

⁴⁰¹ Vgl. Z. 189–202, Transcription_Scott Fritz.

⁴⁰² Vgl. Z. 205–220, Transcription_Scott Fritz.

⁴⁰³ Vgl. Z. 222–242, Transcription_Scott Fritz.

⁴⁰⁴ Vgl. Z. 245–315, Transcription_Scott Fritz.

⁴⁰⁵ Vgl. Z. 317–323, Transcription_Scott Fritz.

⁴⁰⁶ Vgl. Z. 325–339, Transcription_Scott Fritz.

⁴⁰⁷ Vgl. Z. 341–356, Transcription_Scott Fritz.

Erst im Laufe der Zeit hat sich überhaupt in der Organisation ein Empfinden gebildet, dass es einer spezielle Abteilung und Arbeitsplanung bedarf, um Gelder zu generieren. Ein Jahresbericht wird bei den jährlichen Treffen der Synode vorgestellt.⁴⁰⁸

Es zeigt sich, dass Scott Fritz nicht weiß, dass es neben den aufgelisteten Mitgliedsorganisationen weitere Unterorganisationen gibt. Die Auflistung der Adressen auf der Website von LSA ist ihm bekannt.⁴⁰⁹

Jede Mitgliedsorganisation hat eigene finanzielle Systeme. Wiederum grenzt sich Scott Fritz mit der Organisation NCP von den anderen lutherischen Organisationen ab, mit dem Hinweis auf die direkte kirchliche Inklusion in die Organisation. Schließlich verweist er auf die staatliche Anforderung an alle Organisationen, Kooperationen einzugehen, wenn sie öffentliche Fördergelder erhalten möchten.⁴¹⁰

Das Interview mit Scott Fritz bringt deutlich den hohen persönlichen Anspruch hervor, das Leben gemäß von im Glauben begründeten Idealen zu leben. Es zeigt sich die hohe Prioritätenlegung auf soziale Gerechtigkeit. Die erhöhte Bedeutung von Geld wird negativ in Abgrenzung zur Verwirklichung der persönlichen Ideale für eine bessere Welt gegenübergestellt. Die Inhalte verweisen zudem auf die starke Vernetzung von kirchlicher Mission einerseits und sozialer Hilfsleistung andererseits. Laut Scott Fritz ist die lutherische Organisationsidentität im starken Bezug der Organisationsziele auf die biblische und lutherische Theologie begründet.

9.7 Komparative Analyse und Typenbildung

In der komparativen Analyse wurden alle aus den vorhergehenden Interviews gewonnenen Ergebnisse miteinander abge- und verglichen. Dadurch konnten sechs Typologien herausgebildet werden, die aus den entwickelten Typen, also den Gemeinsamkeiten und deren Modifikationen, der Einzelfälle hervorgehen. Denn der „Kontrast in der Gemeinsamkeit ist fundamentales Prinzip der Generierung einzelner Typiken und ist zugleich die Klammer, die eine ganze Typologie zusammenhält.“⁴¹¹

In den nachfolgenden Darstellungen werden die Typologien zur besseren Übersicht tabellarisch veranschaulicht. In der ersten Spalte sind dabei zusammenfassende Kernaussagen und zentrale Begriffe desselben Sinnhorizonts aufgeführt, also die entwickelten Typen. In der zweiten Spalte sind die entsprechenden relevanten Interviewpassagen mit dem Kürzel des Interviewpartners, das sich aus den Initialen zusammensetzt, und dem Zeilennachweis aus der jeweiligen Transkription aufgeführt. Die Unterschiede in den Gemeinsamkeiten werden durch beispielhafte Darlegungen der Typiken im Fließtext deutlich und können zudem über die Zeilenangaben im Einzelfall selbst nachvollzogen werden. Leider können nicht alle aufgeführten Typiken im Fließtext ausführlich in ihrer Mehrdimensionalität diskutiert werden, da dies den Rahmen der Master Thesis sprengen würde.

⁴⁰⁸ Vgl. Z. 358–371, Transcription_Scott Fritz.

⁴⁰⁹ Vgl. Z. 373–374, Transcription_Scott Fritz.

⁴¹⁰ Vgl. Z. 378–410, Transcription_Scott Fritz.

⁴¹¹ Bohnsack, Ralf (2010), S. 143.

9.7.1 Typologie 1: „You can't be in solidarity with the poor if you are only worried about the fancy car that you are gonna get“⁴¹²

Unter der 1. Typologie sind die korrespondierenden Typiken zusammengefasst, in denen ein selbstloses Sinnen nach der Verwirklichung von persönlichen und professionellen Idealen zum Ausdruck kommt. Es manifestiert sich in den Aussagen „im praktisch-ethischen Sinne das Streben nach Verwirklichung von Idealen, das Ausgerichtetsein an Idealen, Beherrschtsein von Idealen“⁴¹³, nicht aber die Verklärung der Realität. Vielmehr wurde der Realität die ideale Welt gegenüber gestellt. In der nachfolgenden Tabelle sind die Typiken, die die Typologie 1 bilden, aufgelistet:

Zusammenfassende Kernaussagen Typ	Relevante Interviewpassagen	
	Name	Zeile
Zielgerichtetheit auf Toleranz, Offenheit, Solidarität	MG	222 ff., 466 ff.
	JM	35 ff., 116 f.
	JP	190 ff.
	SF	85 f., 205, 218 f.
	EW	136 f.
Soziale und ökonomische Gerechtigkeit und Inklusion	SF	285 f., 305, 310 ff.
	MG	516 ff.
	JS	306 ff., 339 ff.
Nachhaltiges Handeln	SF	142 f., 155 ff. 176 ff.
	Vgl. JM	79 ff.
	EW	144, 243
Das Verfolgen persönlicher Werte ist wichtiger als persönlicher Reichtum	MG	75 ff., 90 ff.; 276 ff.
	SF	113 ff.
Geld ist nur wichtig, um die Hilfsleistungen erbringen zu können	MG	378 ff.
	SF	150, 349 ff., 362 f.
Persönliche Werte ausleben und persönliche Hilfsmotivation	JP	10 ff., 178 ff., 216 f.
	MG	15 ff., 76 ff., 516 ff.
	JM	3
Ehrenamtliches Engagement	EW	196 ff.
	JM	25

Tabelle 2: Typologie 1

⁴¹² Z. 113, Transcription_Scott Fritz.

⁴¹³ Regenbogen, Arnim / Meyer, Uwe (2005), S. 302.

In der Auflistung wird deutlich, dass in der ersten Typologie ideelle Werte hierarchisch über materielle Werte gestellt werden. Dies geschieht in für den Einzelfall spezifischer Art und Weise.

Die Offenheit gegenüber allen Hilfsbedürftigen unabhängig von der Religionszugehörigkeit zeigt sich beispielsweise bei Jan Maseda in ihrer Antwort auf die Frage nach dem spezifisch Lutherischen in der Organisation:

„Well, it's based in Lutheran values, Lutheran morals and character and (2) we actually just made a name change from LSS to LSS Community Care Center, because (.) we had a lot of people who felt that we only serve Lutherans //mhm// and we've been trying to change that image for many years, so with our Board of Directors we decided that if we actually were like a Community Care Center that we would be able to attract more people – not that we needed them – but being more open for other people to come in.“⁴¹⁴

Hier dokumentiert sich die hohe Bedeutung der Selbstdarstellung von LSSCCC-LA North nach außen. Durch die Namensänderung erhofft sich die Führung der Organisation eine niedrigere Hemmschwelle für die Hilfsbedürftigen anderer Religionszugehörigkeiten, Hilfe in ihrer Organisation zu suchen.

Für Martin Gordon spielte der Aspekt Toleranz und Inklusion bei Antritt seiner Tätigkeit als CEO von LSSCCC – San Gabriel eine große Rolle im Zusammenhang mit den angebotenen Hilfsprogrammen für Menschen mit Behinderung. Die menschenverachtende Art und Weise im Umgang mit den Hilfeempfängern führte bei ihm zu einem Wunsch nach einem generellen Umdenken in der Gesellschaft. Er initiierte als Führungskraft eine Entwicklung hin zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Sein Anspruch ist es, die Hilfeempfänger über das Programm hinaus in die Ortsgemeinde zu integrieren.

Während Martin Gordon außerdem starkes Interesse an anderen Religionen und deshalb Vergleichende Religionswissenschaft studiert hat, gibt Jan Maseda an, nur zu einem gewissen Grad für andere Religionen offen zu sein. In beiden Fällen existieren Aussagen, die Toleranz und Offenheit zeigen. Sie sind in ihrer Ausformulierung und Bedeutung unterschiedlich konnotiert und zeigen damit die Mehrdimensionalität der Typologie auf.

In der ersten Typologie nehmen weiterhin materielle Werte eine besondere Bedeutung ein. Beispielsweise spricht Scott Fritz direkt das Wohlstandsevangelium an, das in vielen charismatischen und Pfingstgemeinden gepredigt wird⁴¹⁵ und grenzt sich davon konkret ab.⁴¹⁶ Weiterhin beschreibt er den materiellen Verzicht als Konsequenz der Solidarität:

⁴¹⁴ Z. 35 f., Transcription_Jan Maseda.

⁴¹⁵ Zusammenfassend erlangen die von Armut betroffenen Menschen nach dieser Lehre durch den Kontakt mit dem Heiligen Geist Wohlstand und Gesundheit. Vgl. Zimmerling, Peter (2003), S. 176; vgl. ebd. (2002), S. 258; vgl. Faber, Eva-Maria (2003), S. 99.

⁴¹⁶ Vgl. Z. 108 f., Transcription_Scott Fritz.

„You can't be in solidarity with the poor if you are only worried about the fancy car that you are gonna get //mhm// from your pay-check which many of us- @ (sometimes we are not getting a pay-check)@, because the decision was: do we get paid or do we use the money to feed people in the community? //mhm// Well, we feed people in the community and those of us who are supposed to get a pay-check we tighten our belts. //mhm// That's just the way we operate.“⁴¹⁷

Scott Fritz beschreibt den Verzicht von persönlichem Reichtum zugunsten der Verwirklichung seines Ideals einer ökonomischen Gerechtigkeit in der Gesellschaft. Auch Martin Gordon verzichtet bewusst auf ein höheres Gehalt und thematisiert dies mehrmals im Gespräch. Während sich bei Martin Gordon eine Dilemmasituation abzeichnet, da er gerne ein höheres Gehalt hätte, aber gleichzeitig den persönlichen Erfahrungsreichtum priorisiert, zeigt sich bei Scott Fritz eine theologische Überzeugung vom solidarischen Leben mit den Armen, das persönliche Armut und Wohlstandsumverteilung von Christ(inn)en zwingend erfordert. Sowohl bei Martin Gordon als auch bei Scott Fritz dokumentiert sich, dass die Verfolgung der Ideale für die Vision einer sozial gerechteren Welt maßgeblich auf prägende Erfahrungen bezüglich Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft in der Kindheit und Jugend zurückzuführen sind.

Ein weiterer Themenbereich, der zur ersten Typologie zugeordnet wird, ist das ehrenamtliche Engagement. Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter ist laut Definition ein „Mitarbeiter einer Organisation, der nicht gegen Entgelt, sondern meist aus altruistischen Motiven heraus arbeitet. (...).“⁴¹⁸ Jan Maseda und Ellen Waield arbeiteten beide lange Zeit als Ehrenamtliche in kirchlichen Organisationen, bevor sie dann eine Stelle als Führungskraft annahmen. Daraus lässt sich rekonstruieren, dass ihnen die Arbeit persönlich so wichtig war, dass sie sie unentgeltlich verrichteten, bevor sie daraus ihre Erwerbstätigkeit machten.

⁴¹⁷ Z. 113 ff., Transcription_Scott Fritz.

⁴¹⁸ Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: ehrenamtlicher Mitarbeiter, online im Internet: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/6892/ehrenamtlicher-mitarbeiter-v6.html>.

9.7.2 Typologie 2: „Being a Christ I think is all about having the light of Jesus in you“⁴¹⁹

Unter Typologie 2 wird das menschliche Streben danach gefasst, Gottes Wille auf Erden zu erfüllen und damit Werkzeug Gottes zu sein. Es sind nachfolgende Kernaussagen in der Typologie 2 zusammengefasst:

Zusammenfassende Kernaussagen Typen	Relevante Interviewpassagen	
	Name	Zeile
Glaube und Arbeit im Job vereinen	JM	28 f.
	JP	21 ff.
	SF	9 f.
	EW	11 f., 30 ff.
	JS	70 f., 111 f.
Jesus als Identifikationsfigur	JM	5
	EW	16 f., 37 f., 145 ff.
	SF	23ff., 123ff., 141 f., 202 ff.
	JS	253 ff.
	MG	428 ff.
Abgrenzung durch Mehr-Wert	EW	144 ff.
	JM	19 ff., 95 f.
Religiöse Identität ist extern relevant	JP	52 f., 158 ff.
	JM	35 ff.
	SF	128 ff.

Tabelle 3: Typologie 2

⁴¹⁹ Z. 145 f., Transcription_Ellen Waild.

Zusammenfassende Kernaussagen Typen	Relevante Interviewpassagen	
	Name	Zeile
Lutherische Grundannahmen werden direkt in die Organisationspraxis umgesetzt	JS	80 f., 158 ff., 278 f., 342 f.
	EW	38 ff.
Je höher der Berufsstand, desto wichtiger wird die Zugehörigkeit zur lutherischen Konfession	EW	126 ff., 204 f.
	JM	42 f.
	Vgl. JP	120
Kraft im Glauben finden	JM	146 ff., 174
	JP	170, 191 ff.
Partner aus Kirche / kirchlichem Umfeld	JS	383
	EW	195
Familientradition Glaube	EW	188 ff.
	JS	383 ff.
	JM	120 ff.
	SF	246 ff.
	MG	480
Glaube und Leitbild im Top-down-Verfahren kommunizieren	MG	156 ff., 257 ff., 596 f.
	EW	Vgl. 30ff., 177ff.
Selbstverständnis als Gottes Organisation und Frage nach Gottes Willen bei Organisationsentscheidungen berücksichtigen	MG	139 ff., 147 f., 175 ff., 452
	JM	137 ff.
	JS	138 ff.
Christliche Rituale sind in Meetings implementiert	JS	167 f.
	JP	47 ff.
	MG	154 ff.
Unterscheidung von anderen NPOs durch Zusammenarbeit mit den lokalen Kirchengemeinden	JS	125 ff., 181 f., 344
	JP	76 ff.
	SF	89 f.
	EW	25 ff., 50 f.
	MG	242 f., 250 f.

Tabelle 3: Typologie 2

Für alle Befragten mit Ausnahme von Martin Gordon ist die Möglichkeit, in ihrem Job ihre Glaubensüberzeugungen mit der Arbeit verbinden zu können, wichtig.

Des Weiteren weist die zweite Typologie einen existenziellen Bezug zu Jesus als Identifikationsfigur auf. Das Leben und Handeln Jesu ist Vorbild für das eigene Leben, sowohl auf persönlicher als auch auf professioneller Ebene. Scott Fritz geht konkret auf Jesu Auftrag an ihn als Christ ein:

„It's part of our or my understanding what it means to be a Christian, it's a way of living. That I think that way of living can be universal with many religions and traditions and I think that's where we really learn from the other religions and traditions is how Jesus was teaching us to live and to love. And I think that's where being a Christian is fulfilled, //mhm// not in going to the church and not in participating the sacraments. Those are fine and well but they also point to (.) something else. //mhm// Which is the life-death resurrection of Jesus for us, you know (.) sacrificial love that we are called to also do. I think Jesus said: "Take up your cross and follow." But (.) I think it has been taken out from some @(bibles)@. Just that whole notion of- of "loving one another and even loving one's enemies".⁴²⁰

Scott Fritz sieht in Jesus Christus eine Lebensführung begründet, die ihn und andere Christ(inn)en dazu aufruft, die Liebe zum Nächsten zu leben. Diese Annahme findet sich auch bei Jill Schumann wieder: „And so loving and serving the neighbor is at the hearts of the gospel.“⁴²¹ Ellen Waild nimmt ebenfalls direkt Bezug auf Jesus, als ich sie danach frage, was den Unterschied zwischen Christ(inn)en und Nichtchrist(inn)en für sie ausmacht, allerdings geht sie auf einen anderen Aspekt ein:

„>>seufzt<< (9) Differences, I suppose differences would be (5) I would hope that there's differences. I would hope that Christians (4) have a light in them. Being a Christ I think is all about having the light of Jesus Christ in you. The way you talk, the way you relate to people, the way you're- the way you do your job, I guess I would hope that, yes, Christians have that light that people recognize and wanna know more about. "Why do you do what you do? Why do you do it the way you do it? Why do you talk the way you do? Why do you go out your way to volunteer or to go to Church on Sunday?" It creates enough of a difference to have other people go: "I wanna be like that, I wanna have that light, I wanna have that glow, I wanna have that attitude." So I hope we are different >>Tränen<< othat other people recognize.“⁴²²

In Ellen Wailds Aussage dokumentiert sich die gängige Bezeichnung Jesu Christi als Licht der Welt. Sie grenzt damit die Christen durch einen Mehr-Wert von anderen Menschen ab. Auch Jan Maseda nimmt eine Identifikation der Christ(inn)en durch das Hervorheben eines Mehr-Werts vor:

„(...) we don't serve Lutherans, we serve everybody, but most of them don't have Jesus in their life, some of them do, but most of them don't and so we try to not proselytize to them but just to show them just through our caring nature and the way that they are treated, that there is someone out there who really really cares for them //mhm// and who loves them unconditionally.“⁴²³

⁴²⁰ Z. 210 ff., Transcription_Scott Fritz.

⁴²¹ Z. 254 f., Transcription_Jill Schumann.

⁴²² Z. 144 ff., Transcription_Ellen Waild.

⁴²³ Z. 19 ff., Transcription_Jan Maseda.

Das eigene Verhalten soll demnach in der Außenwahrnehmung direkt darauf aufmerksam machen, dass Jesus im eigenen Leben einen relevanten Platz einnimmt, und dadurch einen kennzeichnenden Unterschied zu Menschen hervorbringen, die nicht an Jesus glauben.

Dass die religiöse Identität der Organisation extern ein relevantes Thema darstellt, wird unter anderem bei Scott Fritz deutlich: „And they associate church with it helps people //mhm// @(.)@ who are down and out and it provides the meals, it provides the shelter, it provides – that’s how so many people had understood the church.“⁴²⁴ Die Außenwahrnehmung hat somit einen Einfluss auf das Handeln der Organisation. Auch Judith Parker konstatiert dies:

„But one board member and one donor get emails since, because in the letter we did the political correct this time around of “Wishing you a joyous holiday” //aha// and they were not happy that we didn’t say Christmas and that we didn’t say specifically you know othat Jesus was born on Christmas and that’s at the heart of everything we o do. So that’s kind of a new situation for me. //mhm// Even though probably 95 % of our donors aren’t Lutheran (.) if we are trying to reach out to other groups we have to figure out how it is that we do that and still do that.“⁴²⁵

Während bei Scott Fritz eine positive Auswirkung der hohen Erwartungshaltung von außen Einfluss auf das eigene Handeln nimmt, thematisiert Judith Parker eine Konfliktsituation, die durch eine Diskrepanz zwischen der Organisationskommunikation in Form einer Selbstbeschreibung der religiösen Organisationsidentität und der Erwartungshaltung von außen entsteht. Auch intern ist die religiöse Identität mehrheitlich bei Personalfragen wichtig. Es ist deutlich geworden, dass bei der Stellenbesetzung die Bedeutung der persönlichen Religionszugehörigkeit zum lutherischen Glauben zunimmt, je höher die Position ist. Jill Schumann beschreibt diesen Zusammenhang folgendermaßen:

„But the general approach is that if folks get government money they must not discriminate in hiring except for positions that require what they would call “bona fide occupational qualifications”. //aha// So, for example it may be appropriate to say we will only hire a Lutheran Chaplain-// yeah, I see// we will only hire a Lutheran CEO. //mhm// But if it’s somebody who works in the kitchen (.) it wouldn’t be assumed that that person would have to be Lutheran.“⁴²⁶

Es dokumentiert sich hierin eine Signifikanz bezüglich der Personalführung. Die lutherische Führungskraft darf einerseits nicht aufgrund von Religionszugehörigkeit Bewerbungen ablehnen. Andererseits ist es festgelegt, dass die Führungskraft selbst lutherisch sein muss. Davon weicht lediglich Martin Gordon als Geschäftsführer von LSSCCC – San Gabriel ab. Doch auch Martin Gordon beschreibt seine Pflicht, die christliche Identität im Top-down Verfahren der Mitarbeiterschaft gegenüber zu thematisieren: „But whenever we have a meal we do that [beten, T. B.]- and I think that comes from who is at the top, who is the person in charge. (...) And that comes from me as a leader in this organization, for this (secular) organization and from the staff itself.“⁴²⁷ Dabei ist wichtig, dass die meisten Befragten die Organisation als eine Organisation Gottes wahrnehmen und bei Entschei-

⁴²⁴ Z. 128 ff., Transcription_Scott Fritz.

⁴²⁵ Z. 158 ff., Transcription_Judith Parker.

⁴²⁶ Z. 229 ff., Transcription_Jill Schumann.

⁴²⁷ Z. 156 ff., Transcription_Martin Gordon.

dungsfindungsprozessen nach Gottes Willen fragen. Jill Schumann hat dies bei Mitgliedsorganisationen beobachtet:

„I think that faith-based organizations very often (.) as they think about their work, (.) ask questions (.) about discernment as well as planning. So for example if they think about – I’m working with two organizations right now, that are looking at whether they should merge and one of the big questions they are asking is, what’s God calling us to do here and can we do that better together. //I see// But the first question is, what is God calling us to do here? //mhm// And people spend a fair amount of time thinking about that, praying about that and looking at stewardship of their resources, asking who they’re called to serve and how.“⁴²⁸

Die Führungskräfte, die, wie sich in den Interviews dokumentiert hat, zumeist den lutherischen Glauben nach unten weiterkommunizieren, holen sich direkte Unterstützung bei der Entscheidungsfindung im Glauben und in der Zwiesprache mit Gott, im Gebet.

Es lässt sich außerdem rekonstruieren, dass christliche Rituale im Allgemeinen in der Organisation installiert sind. Auf meine Frage nach der Implementierung der lutherischen Identität in Organisationsprozessen meint beispielsweise Judith Parker:

„It does come up in our board //mhm// because over half of our board or more are nominated by the various Lutheran organizations that (2) provide us funding, //aha// so some of them are Pastors. //mhm// And we actually open our board meeting with a prayer and (.) inspirational message.“⁴²⁹

Hier wird deutlich, dass christliche Rituale im Allgemeinen mit der lutherischen Identität gleichgesetzt werden und keine spezifisch lutherischen Rituale im Organisationsalltag integriert sind.

9.7.3 Typologie 3: „We are intentional about studying that“⁴³⁰

Die dritte Typologie umfasst alle Typen, die sich auf professionelles Handeln, Erleben und Entscheidungen beziehen:

Zusammenfassende Kernaussagen Typen	Relevante Interviewpassagen	
	Name	Zeile
Selbstreflexion des professionellen Handelns und der persönlichen Überzeugungen	SF	353 ff.
	JM	28 ff., 80 f., 131 ff.
	JP	134 f., 183 f.
	MG	76 f., 521 ff.
	EW	5 ff.

Tabelle 4: Typologie 3

⁴²⁸ Z. 138 ff., Transcription_Jill Schumann.

⁴²⁹ Z. 47 ff., Transcription_Judith Parker.

⁴³⁰ Z. 282, Transcription_Jill Schumann.

Zusammenfassende Kernaussagen Typen	Relevante Interviewpassagen	
	Name	Zeile
Sachebene im Vordergrund, religiöse Identität ist intern kein Thema	JM	107 ff.
	JP	155
	MG	151 ff.
	SF	161 ff.
Kenntnisse über andere Religionen angeeignet, bessere Zielgruppenorientierung	MG	224 ff., 466 ff.
	SF	222 ff.
Mehrheit der Mitarbeiter(innen) sind keine Lutheraner(innen)	JM	44 f.
	Vgl. MG	372 f.
	JS	200 ff.
Professionalisierung	JP	95 ff.
	SF	351 ff.
Verantwortung übernehmen	JS	113
	MG	145 ff., 257 f., 518 ff.
	JP	134, 203 f., 207 ff.
	JM	142 ff.
Unterschiede aufgrund von Religiosität sind nur bedingt vorhanden	JS	332 ff.
	JP	40 ff.
Fähigkeiten bewusst einsetzen	JS	112 ff.
	JP	212 ff.
Erfolge anerkennen	JS	317 ff.
	JP	136 ff.
	MG	588 ff.
	SF	322 f.

Tabelle 4: Typologie 3

In der Auflistung der Typen wird die stark ausgeprägte Professionalität der Interviewten auf persönlicher wie organisationaler Ebene deutlich. Praktiker der International Federation of Social Worker haben eine für diese Typologie hilfreiche Definition zur Sozialarbeit als Profession formuliert:

„The social work profession promotes social change, problem solving in human relationships and the empowerment and liberation of people to enhance well-being. Utilising theories of human behaviour and social systems, social work intervenes at the points where people interact with their environments. Principles of human rights and social justice are fundamental to social work.“⁴³¹

⁴³¹ International Federation of Social Workers, <http://www.ifsw.org/f38000138.html>, Stand Dezember 2011.

Bei Martin Gordon zeigt sich der professionelle Anspruch an sich selbst auf mehreren Ebenen. Er studierte vergleichende Religionswissenschaft aus seinem großen Interesse an anderen Religionen heraus.⁴³² Dies deutet auf den Anspruch an sich selbst, fundiertes Wissen über für seine Tätigkeit relevante Themenbereiche zu erlangen, die ihn interessieren. Dabei ist es nicht ausreichend, sich privat damit auseinanderzusetzen, sondern soll fundiert auf professioneller Ebene geschehen. Später im Gespräch spricht er die Einführung eines paradigmatischen Wechsels im Umgang mit den Hilfeempfängern an:

„I think that (.) the change – when I first came here there were a number of structural issues that we had to deal with, that weren't just easy. I mean that's what you do as a manager and you know how to do those things, and they're tough and they're hard, but you do them over again, it's part of what they hired me for. The next piece was to get a real full understanding of people with disabilities, which I had some but there was a emergence of a change, //mhm// a paradigm shift in how you run programs //mhm// for people with disabilities.“⁴³³

Martin Gordon hatte sich zunächst auf die existierenden Strukturen des Hilfsprogramms eingelassen. Im selbstreflexiven Prozess erkannte er jedoch, dass eine durchgreifende Veränderung nötig war, die er als Führungskraft einleitete und durchsetzte. Diese große Verantwortung, die er trägt, führt zu einer hohen Erwartung an sich selbst: „Okay, you gotta live what you preach, cause I'm always worried.“⁴³⁴ Er erkennt seine Vorbildfunktion an und sieht in der wertschätzenden Art, anderen etwas zuzutrauen, einen Schlüssel zum Erfolg: „But if we have low expectations they will give us those. I had high expectations, they exceeded my expectations. Now @(I'm scared)@, they are exceeding more than ever before.“⁴³⁵ Auch Judith Parker hat ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein: „I'm very interested in making LSS as successful as I can financially. Because the programs they deal with are essential and I think (2) the faith-based community (.) is really the foundation of probably a lot of Non-Profits.“⁴³⁶ In beiden Aussagen dokumentiert sich der Wunsch, aktiv durch Übernahme von Verantwortung den jeweiligen Job professionell auszuführen.

In dieser Typologie spielt die religiöse Identität sowohl innerhalb der Organisation als auch außerhalb der Organisation keine bedeutende Rolle: Die Mehrheit der Mitarbeiter(innen) sind andersgläubig und die Religiosität wird nicht problematisierend thematisiert. Ob sich die religiöse Organisationsidentität nach außen wahrnehmen lässt, hängt laut Jill Schumann beispielsweise von der Art der Hilfsleistung ab:

⁴³² Vgl. Z. 466, Transcription_Martin Gordon.

⁴³³ Z. 517 ff., Transcription_Martin Gordon.

⁴³⁴ Z. 619 ff., Transcription_Martin Gordon.

⁴³⁵ Z. 619 ff., Transcription_Martin Gordon.

⁴³⁶ 203 ff., Transcription_Judith Parker.

„I think that depends on what they're doing. So for example, our organizations do – I think about some of our hospitals, here's an example: Lutheran health care in Brooklyn, New York is a Lutheran hospital //mhm// and they specifically are a kind of safety-net hospital. They deal mostly with people who have no money. Many of the people are undocumented //mhm// people who are in the country illegally. They are very inclusive so that I was just talking to the CEO the other day, she said the last time she was in the Emergency room that the first 100 patients through the door that day came from 53 different countries //mhm, yeah// They – So I think for them what it means to be Lutheran and do that work is that they are very committed to social justice and to serving the poor and to serving people no one else would serve.“⁴³⁷

Bei Judith Parker findet sich der Aspekt in modifizierter Weise. Sie verweist darauf, dass die Religiosität in den angebotenen Hilfsprogrammen keine signifikante Rolle spielt:

„I would say at the program level. //mhm// All of the staff are either social workers or clinicians or program (.) people. Some of them might be Lutheran or be spiritual in some way. I don't think it comes forward to the forefront. The programs are based on clinical (.) guidelines if you will. //mhm// I think there are people here who work here because they are Lutheran //mhm// and that gives them great satisfaction. //mhm// (.) The spiritual component doesn't really come up in administration.“⁴³⁸

Wichtig bei der dritten Typologie ist weiterhin, dass die Befragten persönliche Erfolge anerkennen. Jill Schumann schreibt sich selbst beispielsweise den Erfolg zu, dass LSA zur Vernetzung der Mitgliedsorganisationen beiträgt. Sie beschreibt das Vernetzen als einen der Gründe, warum sie ihren Job liebt: „We make connections //mhm// That's probably our primarily work and I love it!“⁴³⁹ Martin Gordon sieht das Ziel erreicht, den paradigmatischen Wechsel vollzogen zu haben, und Judith Parker konstatiert Erfolge bei der Finanzmittelbeschaffung. Scott Fritz sieht neben der kritischen Selbstreflexion auch Positives an der eigenen Arbeit: „Yeah, kind of getting into something of these delusions that “I'm gonna change the world” and in a sense we do. (.) Small changes (...) but changes nevertheless.“⁴⁴⁰

Der sich abzeichnende Selbstanspruch, professionell auf allen Ebenen zu handeln und dennoch Zwischenmenschliches in den Mittelpunkt zu stellen, deutet darauf hin, dass Professionalität und christliches Helfehandeln unabdingbar miteinander verwoben sind.

9.7.4 Typologie 4: „But that's life, because this is like a family in itself“⁴⁴¹

Typologie 4 bildet sich aus denjenigen Typiken, in denen ein gemeinschaftliches Streben verfolgt wird. Die Organisation und alle damit einhergehenden Verpflichtungen und Handlungen bleiben nicht

⁴³⁷ Z. 332 ff., Transcription_Jill Schumann.

⁴³⁸ Z. 42 ff., Transcription_Judith Parker.

⁴³⁹ Z. 77 f., Transcription_Jill Schumann.

⁴⁴⁰ Z. 322 f., Transcription_Scott Fritz.

⁴⁴¹ Z. 115 f., Transcription_Martin Gordon.

auf die Sphäre des Arbeitsalltags beschränkt, sondern werden zum persönlichen Anliegen, was sich in den nachfolgenden Aussagen manifestiert:

Zusammenfassende Kernaussagen Typen	Relevante Interviewpassagen	
	Name	Zeile
Individualität schätzen und Gemeinsamkeiten stärken	JS	123 ff., 304 f., 317 f., 332 f., 353 f., 437 ff.
	SF	218 f., 240 ff.
	Vgl. MG	29 ff.
Fürsorgebewusstsein auf Augenhöhe	JS	64 f., 134 ff.
	MG	218 ff., 553 ff., 541 f.
	JM	15 ff.
Geben und Nehmen	MG	15 ff., 167 f.
	EW	22 f.
Wertschätzung zwischenmenschlicher Beziehungen	MG	123 ff., 206 ff.
	JS	431, vgl. 388
	JM	131
	SF	226 ff.
Verbindungen schaffen	MG	26 f., 163 f., 105 ff., 208 f., 250 ff., 287 ff.
	SF	48 ff., 77, 397 ff.
	JM	47 ff.
	JS	44 ff., 66 ff., 71
„Networking“ als Instrument zum Organisationserfolg	Vgl. JS	444 ff.
	MG	109
	Vgl. SF	397 ff.
Das Familienleben und der Familienzusammenhalt sind wichtig	EW	210 ff., vgl. 228 f.
	MG	43 ff., vgl. 109
LSA als Ort des kommunikativen Austauschs für alle Mitgliedsorganisationen	JP	92 ff.
	SF	77 ff.
	JS	317 f.
Gemeinschaftliches Handeln ist mehr wert als finanzielle Mittel	MG	214 ff., 276 ff.
	SF	110
	JP	68 f.
Die berufliche Tätigkeit soll einen positiven Effekt auf sich und andere haben	MG	16 f.
	JM	3
	Vgl. JP	12 f.

Tabelle 5: Typologie 4

In den getroffenen Aussagen wird die hohe Wertlegung auf das Wohl der anderen deutlich. Die Pflege der Gemeinschaft ist der Sinn des Lebens und menschliche Ressourcen werden hierarchisch über materielle Ressourcen gestellt. Gleichzeitig werden individuelle Stärken wertgeschätzt und konstatiert. Bei Jill Schumann findet sich dieser Sinnhorizont besonders stark im Interview wieder. Sie spricht mehrmals an, wie wichtig es ist, eine Differenzierung zwischen den FBOs vorzunehmen, hebt aber auch die Gemeinsamkeiten hervor, die es zu stärken gilt. Auch Scott Fritz hebt die Gemeinsamkeiten hervor, die trotz aller Unterschiede zwischen den diversen Religionsgruppierungen zu finden sind: „You know, what we have in common, and how we deal with it and how we use our faith to get through those difficult times, //mhm// is where we find, I think our commonness in humanity.“⁴⁴² Hier dokumentiert sich der Respekt vor der Andersartigkeit, der auch in der nächsten Typik in anderer Weise hervortritt. Jill Schumann formuliert beispielsweise:

„(...) that it means that the work is done less in a “one-up, one-down” sort of way and more as mutual care //yeah// In a sense that everyone has gifts to give and everyone will have needs at some point in their lives //mhm// and that we need to take care and helping each other. Rather than we who have much helping those who have little, not much of that “one-up, one-down” //mhm// kind of notion.“⁴⁴³

Die unterschiedlichen Talente werden wertgeschätzt und im Sinne einer Gemeinschaft gefördert. Für Jill Schumann sind weiterhin zwischenmenschliche Kontakte sehr wichtig. Auch Jan Maseda tritt in den Kontakt zu anderen, beispielsweise, um persönliche Entscheidungen zu treffen. Networking wird auch auf organisationaler Ebene eingesetzt:

„I have a lot of connections here in Pasadena, like the mayor is gonna be sending us Turkeys this year for the 5th straight year, because I have a good relationship with the city of Pasadena. I’m on the human services commission, I’m on the ACLU, I’m on the NACP, I’m on both of the community – the community parts, commissions that do all the community centers, everybody knows me there and so on. So this is how I made these connections to make us better.“⁴⁴⁴

Hier lässt sich rekonstruieren, dass die Organisation durch den Kontakt zu anderen „besser“ wird. Kommunikation nach außen dient demnach der Erfolgssicherung der Organisation. Dabei tritt die Dachorganisation LSA an eine gewichtige Stelle, indem sie Raum für den kommunikativen Austausch bietet. Dies dokumentiert sich im Interview mit Scott Fritz, bei der Antwort auf meine Frage nach den Gründen, die für einen Beitritt zu LSA sprechen:

⁴⁴² Z. 240 ff., Transcription_Scott Fritz.

⁴⁴³ Z. 144 ff., Transcription_Jill Schumann.

⁴⁴⁴ Z. 104 ff., Transcription_Martin Gordon.

„I think a lot for the networking and the expertise //mhm// that people have around the country. Jill Schumann the President, CEO I think is just a wonderful person and kind of well-connected in the DC-area so she and just the wealth of knowledge, so (.) those connections and trying to connect all of us. Especially, and I know she's been really trying hard to get together those of us, who may be from different church bodies, LCM, ELCA whatever, together based on what we do.“⁴⁴⁵

Wie wichtig die Gemeinschaft ist, wird auch bei Martin Gordon deutlich, der der Mithilfe von Kirchenmitgliedern mehr Bedeutung beimisst als der finanziellen Unterstützung:

„And that's what it's about, not about giving money to us or anything else. And they will embrace me whether it be in money, which is not my concern, but in personnel and people who come here. Because if I have people who will come and volunteer like one day if I need people to paint the whole building, I wanna be able to go out and say: “Dear Lutheran Churches we've been coming out, now I need 25 volunteers to come, I got the paint donated, roll up your sleeves and do it.” And that I have 10 churches come out and do it. //mhm// That's what I want because that would be more valuable to me than any dime, than any money could give you, cause than they are acts of services to the same thing like mine are doing.“⁴⁴⁶

Auch Scott Fritz verweist auf das Organisationsziel, dem Nächsten zu dienen und sich nicht am Nächsten zu bereichern: „We're called to serve our neighbors and not to get rich of them.“⁴⁴⁷ Auch bei Judith Parker manifestiert sich die Überzeugung davon, dass der Mensch wichtiger als die finanziellen Mittel ist:

„So it was brand-new to me to see what they were doing and (4) I think because the mission is faith-based we target the programs that may not be necessarily be (.) the easiest to pay for. //mhm// But because we feel no one else is stepping in, so the fact that we focus on homeless individuals and foster youth and families with children.“⁴⁴⁸

Des Weiteren existiert in dieser Typologie der Wunsch danach, einen positiven Effekt auf andere Menschen durch die ausgeübte Tätigkeit zu haben. Martin Gordon und Jan Maseda geben dies auf meine Frage an, was sie an ihrem Job lieben.

9.7.5 Typologie 5: „I have to really believe in the programs“⁴⁴⁹

Die unter Typologie 5 aufgeführten Typen legen besonderen Wert auf Authentizität auf allen Ebenen. Unter der Authentizität soll in dieser Typologie verstanden werden, dass es für die Interviewten undenkbar ist, unaufrichtig gegen sich selbst zu sein oder sich selbst zu betrügen.⁴⁵⁰

⁴⁴⁵ Z. 77 ff., Transcription_Scott Fritz.

⁴⁴⁶ Z. 276 ff., Transcription_Martin Gordon.

⁴⁴⁷ Z. 110, Transcription_Scott Fritz.

⁴⁴⁸ Z. 68 ff., Transcription_Judith Parker.

⁴⁴⁹ Z. 9, Transcription_Judith Parker.

⁴⁵⁰ Vgl. Regenbogen, Arnd / Meyer, Uwe (2005), S. 685.

Zusammenfassende Kernaussagen Typen	Relevante Interviewpassagen	
	Name	Zeile
Persönliche Überzeugungen und Praxishandeln stimmen überein	JP	9 ff.
	MG	104 f., 269 ff.
	JS	167 f., 342 ff., 413 ff., vgl. 99
	SF	6 ff.
	EW	30
Vorbild sein	MG	257 ff, 267 ff., 541 ff., 595 ff.
	SF	310 ff.
Glauben als Führungskraft offen ausleben können	EW	30 ff.
	Vgl. SF	180 ff.
Übereinstimmung zwischen der eigenen Überzeugung und dem Leitbild der Organisation	MG	20 ff., 222 ff.
	JP	23 f., 216 f.
	EW	30 ff., 176 f.
	JS	106 f.
	SF	6 ff.
Empathie und Emotionalität	JS	430 ff.
	EW	144 ff.
	SF	94 ff.
	MG	123 ff.
	JM	149 f.

Tabelle 6: Typologie 5

Obwohl auffällt, dass diese Typologie im Vergleich zu den vorherigen Typologien weniger stark ausgeprägt ist, nehmen die Aussagen zu authentischem Handeln viel Platz in den Interviews ein.

Für Scott Fritz ist die Notwendigkeit des authentischen Handelns direkt mit Martin Luther verbunden:

„I think to quote Luther or paraphrase Luther: And there’s so many people who call themselves Christians and so few who actually are. //mhm// And I think a lot of ways Gandhi said the same thing. You know: “Your Jesus, your Christ, I love. @(His followers)@, I can do without.” It’s part of our or my understanding what it means to be a Christian, it’s a way of living.”⁴⁵¹

Es wird im Gespräch mit ihm an mehreren Stellen deutlich, wie wichtig ihm eine authentische Lebensführung ist, die ein Vorbild für andere darstellt. Auch bei Martin Gordon zeichnet sich dieser Anspruch

⁴⁵¹ Z. 207 ff., Transcription_Scott Fritz.

ab: „We can't expect Lutheran Churches to just love us because we are LSS. We must prove that we live by Lutheran principles.“⁴⁵² Hier lässt sich der Anspruch rekonstruieren, dass es nicht genügt, etwas auf dem Papier zu sein, sondern dass man dementsprechend auch handeln muss. Die eigenen Prinzipien sollen demnach im Einklang mit dem Handeln stehen.

Das zeigt sich auch in dem Typus, für den es wichtig ist, dass die eigenen Werte mit dem Leitbild der Organisation übereinstimmen. Jill Schumann beispielsweise gibt auf meine Frage, warum es ihr so wichtig ist, speziell für LSA zu arbeiten, ihre persönliche Überzeugung von den im Leitbild der Organisation kommunizierten Inhalten an: „(3) ○ I guess because I'm committed to the mission of this particular organization //mhm// (.) for right now○“.⁴⁵³ Bei Ellen Waild dokumentiert sich die Erwartungshaltung gegenüber den Mitarbeiter(inne)n, dass diese authentisch hinter der Organisation stehen und sich der Organisation gegenüber loyal verhalten: „And then they'll have to decide if that fits into who they are //mhm// and who they wanna be and who they wanna work with and how they wanna serve.“⁴⁵⁴

Zur fünften Typologie gehört auch das authentische Ausleben der Gefühle. Dies dokumentierte sich bei allen Befragten bis auf Judith Parker in den Gesprächen, die überraschend emotional verliefen. Jan Maseda beispielsweise musste weinen, als sie von dem Leid erzählte, dem sie in ihrem Arbeitsalltag begegnet:

„And (.) I probably didn't have that strength before and (.) he makes me strong, because we have a lot of volunteers (like especially our women volunteers) from the Lutheran Churches and stuff who only last for one day //mhm// who will come and say: “I can't do this, I can't see the suffering every day.” And it can be really hard >>weint<<.“⁴⁵⁵

Die Erzählsequenz über unvermeidliche Personalkürzungen bringt Martin Gordon zum Weinen:

„And when I did it you know, it was not a great day for me, I was kind of unhappy about it, I was sad, and I know staff was gonna say: “That jerk.” And when I got done – we all sat at our table in the office in there – and when we got done, I said: “Well, that's it – that's all I have to say”, and so I said: “We're about to break up the meeting.” And a couple of staff got up and said: “You know what, thank you Martin.” I said: “Thank you, pff?! //yeah// You guys are not very smart!” //@(.).@/ Those are touching moments for me because they said: “You gave us a year or so to prepare us, you kept us in loop the entire time and when the time came you did it with compassion and care for us.” And I thought “Oh wow!” and I almost started crying like I am now ((weint)). //mhm// Because I thought it was so powerful //yeah// and so I think that's one of the reasons I stay. ((weint))“⁴⁵⁶

⁴⁵² Z. 267 ff., Transcription_Martin Gordon.

⁴⁵³ Z. 106 f., Transcription_Jill Schumann.

⁴⁵⁴ Z. 176 f., Transcription_Ellen Waild.

⁴⁵⁵ Z. 146 ff., Transcription_Jan Maseda.

⁴⁵⁶ Z. 123 ff., Transcription_Martin Gordon.

Und auch Scott Fritz hat Tränen in den Augen, als er von den Verletzungen spricht, die Kirchenmitglieder in den Kirchengemeinden erleben mussten:

„○Many people who have been abused○ //mhm// by institutions that were supposed to be there for their spiritual material and emotional well-being. >>Tränen in den Augen<< So I think we are kind of positioned theologically as Lutherans with this wonderful tradition if also looking back at ourselves: ‘Okay, yeah, we are wrong, we need to correct ourselves, //mhm// trying to do the best we can’.”⁴⁵⁷

Diese persönlichen Gefühlsäußerungen zeigen die Authentizität und Betroffenheit der Führungskräfte in den verschiedensten Bereichen auf. Allen gemeinsam ist jedoch, dass sich die Vermischung von persönlichen Emotionen mit dem professionellen Handeln und Anspruch in der organisationalen Sphäre dokumentiert.

9.7.6 Typologie 6: „We give more to the community and to our nation and to the world“⁴⁵⁸

In der sechsten Typologie werden die Typiken vorgestellt, die einen Zusammenhang zwischen Hilfehandeln und persönlichem Glauben zum Ausdruck bringen:

Zusammenfassende Kernaussagen Typen	Relevante Interviewpassagen	
	Name	Zeile
Hilfehandeln als Mission in Abgrenzung zur Missionierung	JM	19 ff.
	MG	451 ff.
	SF	170 ff.
	EW	53 ff., 136 ff., 142
Hilfehandeln ist essenziell für den lutherischen Glauben	SF	123ff., 140ff.
	JM	92f., 100ff.
	MG	45 ff., 167 ff., 367 f.
	Vgl. JP	101, 115
	EW	115 ff.
Jesus als Vorbild für das eigene Hilfehandeln	JM	5
	EW	16 f., 37 f., 145 ff.
	SF	23 ff., 123 ff., 141 f., 202 ff.
	JS	253 ff.
	MG	428 ff.

Tabelle 7: Typologie 6

⁴⁵⁷ Z. 95 ff., Transcription_Scott Fritz.

⁴⁵⁸ Z. 70 f., Transcription_Jan Maseda.

Zusammenfassende Kernaussagen Typen	Relevante Interviewpassagen	
	Name	Zeile
Werkzeug Gottes / Gliedmaßen Jesu sein	EW	32 ff., 49 ff., 137 f.
	JM	5
	SF	216 ff.
	JP	179 f.
Die externe Wahrnehmung der Organisation führt zu einer hohen externen und internen Erwartungshaltung	JS	265 ff.
	Vgl. JM	37, 72
	SF	128 ff.
	JM	10
Hilfhandeln in Rechtfertigungslehre „simul iustus et peccator“ begründet	EW	38 f.
	JM	94 ff.
	JS	132 f., 254 ff.
	SF	91 ff.
Speziell diese Organisation ist als Arbeitsplatz wichtig	JS	90 f., 106 f.
	JM	10
	MG	39 ff., 76 ff., 180 ff.
Berufung zum Hilfhandeln	JM	27, 90
	JP	179 f.
	SF	6 f.
	EW	115 ff.
	JS	127 ff.
	MG	92 f., 451 ff.
Nächstenliebe und Mt. 25 als Credo	JS	254 f., 254, 265
	EW	24 ff., 123 ff., 144 f.
	SF	218 f.
Kirchen sollten sich zu ihrem Umfeld hin öffnen	EW	50 ff.
	MG	361 ff.

Tabelle 7: Typologie 6

In der sechsten Typologie sind Sinnhorizonte zusammengefasst, in denen deutlich nachvollziehbar ist, dass die eigene Hilfsmotivation in christlichen und damit einhergehend in biblischen Ursprüngen

gesehen wird. Das Helfehandeln wird als essenzielle Aufgabe der christlichen Gemeinschaft, insbesondere der Lutheraner angesehen.

Dieser Aspekt wird auch bei Martin Gordon deutlich, der kein Lutheraner ist:

„LSSCCC celebrates the love of Christ for all people through acts of service //mhm// I think that, I think that, this is my mantra. You know, I think that celebrating the love of Christ through acts of service is just automatic for me. So every time, every time we do something that benefits the community, whether it benefits an individual or the community as a whole we are showing our love for Jesus Christ. Our savior. What better job could you ever have that almost everything you do shows your love for God?“⁴⁵⁹

Es dokumentiert sich mehrmals die Annahme, dass ungläubige Menschen durch die ihnen entgegenbrachte Hilfe und Liebe zum Glauben finden. Dies steht in Abgrenzung zum einstigen Missionierungsverhalten der Kirche. Scott Fritz formuliert die Mission der NCP in Abgrenzung zum Missionierungsverhalten der Kirchen in den Kolonien:

„We provide services for a majority of the people who are from other denominations and other faith backgrounds //mhm// and we don't proselytize. We reach out to people and welcome them to come worship with us if they want to and they don't have to feel obligated to do so. I think that's part of that company model. I think the ELCA has really been doing a lot of the mission work in Africa and Latin America as opposed to kind of traditional way of "We'll give you this, but you have to start coming to our churches." "No. We're gonna work with you but not only that. We want you to actually do your own work and figure out what you need. And we're just gonna be there for a part of the process." //mhm// And in so doing we learn other people's faith stories and where they come from and it only enhances our faith and our understanding.“⁴⁶⁰

Und auch Ellen Waield grenzt Missionshandlungen vom früheren Missionierungsgeschehen der Kirchen konkret ab. Die Mission des Helfehandeln dient der Verbreitung des Glaubens und es bedarf durch die Hilfshandlungen keiner weiteren Bekehrung durch Überzeugungsarbeit oder gar Drohungen, wie es einst geschah:

„So, you know that's part of our mission is by being – being visible, being those hands and feet and service organizations (.) is – while we're not preaching necessarily – that's not necessarily our mission – I think by serving it opens the door to invite people in, to not hit them over with the head of the message but – but by our words and our services and our open door policy is that it opens the avenue for you know what is Lutheran services all about, what is Lutheran, a lot of people don't even know what Lutheran is. So I think it's just a way we can reach people.“⁴⁶¹

Dies verweist auf den nächsten Aspekt, der das Bild der Hände und Füße Jesu Christi, das Ellen Waield nutzt, gut widerspiegelt: Die Begründung des eigenen Helfehandeln durch Jesus als Identifikationsfigur. Das paulinische Bild vom Leib unter dem Haupt Christi zeigt, dass sich die Interviewten als Glieder verstehen, die alle ihre individuelle Funktion haben und gleichzeitig alle miteinander vernetzt sind. „In ihm unterstützen sie sich gegenseitig bei der Ausfüllung der Aufgabe, dass sie gemeinsam in

⁴⁵⁹ Z. 21f., Transcription_Martin Gordon.

⁴⁶⁰ Z. 171ff., Transcription_Scott Fritz.

⁴⁶¹ Z. 136 ff., Transcription_Ellen Waield.

der Welt ihren Auftrag als Kirche Jesu Christi erfüllen (...).⁴⁶² Beispielsweise Scott Fritz führt Jesus mehrmals an, um die eigenen Hilfshandlungen zu begründen:

„For me and for us collectively, (4) it's what Jesus did @(.)@ //mhm//. And Jesus fed people who are hungry. And you know the whole Mt. 25 text of you know “when I was hungry you gave me food, when I was thirsty you gave me drink, when I was naked you clothed me”. And the reverse as well when I was hungry you didn't give me food, when I was naked you didn't clothe me, and so on and we take that to heart, //mhm// take it very seriously and see that as this is (2) kind of part of the essence of the gospel //mhm// to provide you know food and clothing and help and assistance who don't have that.”⁴⁶³

Für viele Befragte ist das Helfehandeln außerdem direkt in Luthers Rechtfertigungslehre begründet. Gute Werke folgen demnach aus dem Glauben, weder sollen noch können sie Gottes Wohlgefallen bezwecken.⁴⁶⁴ Da der Mensch nicht durch seine Werke gerechtfertigt ist, geschehen die Werke vielmehr aus der Rechtfertigung heraus.⁴⁶⁵ Jill Schumann und Ellen Waild sehen ihre Hilfsmotivation beispielsweise darin begründet: Sie sehen sich durch Jesus dazu befreit (*freed*), Gottes Werke auf Erden zu tun.

Durch die hohe externe Erwartungshaltung an die lutherisch basierte Hilfsorganisation sieht Martin Gordon auch eine höhere interne Erwartungshaltung begründet: „And it does have a religious connotation, I think that people expect more of us, so we expect more of ourselves.”⁴⁶⁶

In einer weiteren Typik lässt sich aufzeigen, dass der Beruf keine bloße Tätigkeit zur Lebenssicherung, sondern ein direkter Auftrag von Gott an die befragten Führungskräfte ist. Damit erfolgt eine „religiöse (..) Deutung der menschlichen Tätigkeit als Berufung (..).“⁴⁶⁷

Die mehrdimensionale sinngenetische Typenbildung hat aufgezeigt, dass sich mehrere Typiken in den Einzelfällen mithilfe der komparativen Analyse herausgebildet haben und diese sich vielfältig überschneiden. Es bestehen daher Verschränkungen zwischen den einzelnen Typologien, beispielsweise zwischen Typologie 2 und 6 im Themenbereich „Jesus als Vorbild“ oder auch zwischen Typologie 1 und 4 in Bezug auf die negativ konnotierte Rolle des Geldes.

Der Orientierungsrahmen der Führungskräfte bei Aussagen zur Identität der Organisation erfolgte mehrfach über die Abgrenzung zur differentiellen Umwelt. Dieses Ergebnis gibt Niklas Luhmanns Annahme Recht, dass das System Differenzen in seiner Umwelt braucht, „um Informationen gewinnen und verarbeiten zu können.“⁴⁶⁸ Des Weiteren ist aufgefallen, dass einige Befragte bei der Beantwortung meiner Fragen auf die Selbstbeschreibung der Organisation in Form von offiziellen Dokumenten zurückgriffen.

⁴⁶² Füllkrug-Weitzel, Cornelia (2005), S. 612.

⁴⁶³ Z. 23 ff., Transcription_Scott Fritz.

⁴⁶⁴ Vgl. Andersen, Sven (2010), S. 33.

⁴⁶⁵ Vgl. ebd., S. 34.

⁴⁶⁶ Z. 202 f., Transcription_Martin Gordon.

⁴⁶⁷ Hübner, Jörg (2006), S. 188.

⁴⁶⁸ Luhmann, Niklas (1984), S. 263.

10 Grenzen der Untersuchung

Jede empirische Untersuchung hat ihre wissenschaftlichen Grenzen, die stets vom Forscher bzw. von der Forscherin reflektiert werden sollten. Dabei sind insbesondere Repräsentanz, Reliabilität und Perspektivität der Untersuchung darzulegen und zu begründen. Im qualitativen Forschungsansatz ist die Repräsentanz jedoch ein untergeordneter Faktor, da „generalisierende Aussagen gemäß dem normativen Paradigma (...) nur auf der Grundlage repräsentativer Zufallsstichproben zulässig“⁴⁶⁹ sind.⁴⁷⁰ Das heißt, die qualitative Sozialforschung erhebt keinen Anspruch auf generalisierbare Aussagen, es sei denn, es handelt sich dabei um Existenzaussagen.⁴⁷¹ Die Typenbildung in Anlehnung an Ralf Bohnsack ermöglicht nur bedingt eine mehrdimensionale Darstellung, da die soziogenetische Typenbildung nicht vorgenommen wurde. Bei den fallübergreifenden Orientierungsrahmen handelt es sich nur um sinngenetische Betrachtungen. Außerdem lassen sich keine Vergleiche mit Vergleichsgruppen anstellen.

Die Aussagen, die durch die Auswertung der durchgeführten Interviews zur organisationalen Identität getroffen wurden, beanspruchen keine allgemeine Gültigkeit. Sie beziehen sich vielmehr auf eine einzelne Institution, nämlich auf LSA und die ausgewählten Mitgliedsorganisationen. Die Ergebnisse beschreiben existierende Denkmuster, Wahrnehmungen und Einstellungen der befragten Führungskräfte.

III The Lutheran gift for ambiguity: Zusammenfassung und Ausblick

Die Betrachtungen und Analysen haben vielfältige Einblicke in die lutherischen Hilfsorganisationen und ihre Eingebundenheit in ein größeres System ermöglicht. In den Begegnungen mit den Führungskräften zeigten sich beeindruckende Persönlichkeiten, die sich getragen von ihrem Glauben den Herausforderungen und Belastungen des Arbeitsalltags stellen und trotz vieler Hindernisse ihre Hilfsmotivation nicht verlieren. Die Befragten zeigten einen realistischen Blick auf die Welt und sahen viele Ideale, deren Umsetzung sie sich zum Ziel gemacht haben. Diese Eigenschaften könnten als „Lutheran gift for ambiguity“⁴⁷² zusammengefasst werden, das als spezifische Fähigkeit des Lutheraners schlechthin verstanden werden kann:

„He remains bound to its many ambiguities while finding distinct self-certainty in the knowledge that he is saved by his merciful God. Aware of the provisional nature of this world, he also knows that it is safe in God’s hands – an understanding which daily strengthens his readiness to shape the world in a responsible way.“⁴⁷³

⁴⁶⁹ Lamnek, Siegfried (2010), S. 350.

⁴⁷⁰ Vgl. ebd., S. 350 f.

⁴⁷¹ Vgl. ebd., S. 350.

⁴⁷² Noll, Mark (2003), S. 21.

⁴⁷³ Graf, Friedrich, (2009), S. 76.

Auch die Führungskräfte, obwohl nicht alle Lutheraner(innen), haben diese Parallelität zum Ausdruck gebracht.

Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebnisse aus den ersten beiden Teilen der Arbeit noch einmal gebündelt dargestellt.

11 Darstellung der Gesamtergebnisse zu Organisationsstruktur und Organisationsidentität von LSA, LSSCCC, LSS und NCP

Auf der Suche nach einer Antwort auf die Frage, wie christlich orientierte Hilfsorganisationen in der säkularen US-amerikanischen Gesellschaft agieren und sich formieren, hat die organisationsstrukturelle Betrachtung ergeben, dass generalisierende Aussagen über die Struktur der lutherischen Organisationen schwer zu treffen sind. Der US-amerikanische Gesetzesdschungel mit den unterschiedlichen Regelungen in den Einzelstaaten sowie die differenten theologischen Grundlegungen und Verbindungen zu verschiedenen Synoden erschweren eine homogene Betrachtung auf solider Grundlage. Alle lutherischen Hilfsorganisationen sind jedoch mit mindestens einer der beiden Synoden ELCA und LMCS verbunden.

Wendet man die Typologie von FBOs auf LSA, LSSCCC, LSS und die jeweiligen Unterorganisationen sowie NCP an, können sie als *faith-affiliated*, *faith-centered* und *faith-permeated* kategorisiert werden. NCP könnte unter zwei Kategorien, nämlich unter *faith-permeated* oder auch unter *faith-centered* fallen.⁴⁷⁴ Dies macht auch Schwachpunkte in der Typologie von FBOs sichtbar, die entweder offen bleibt oder sich in zu vielen Details verliert.⁴⁷⁵ Insgesamt ist daher festzuhalten, dass die lutherischen Hilfsorganisationen auf struktureller Ebene sehr heterogen sind.

Im zweiten Teil der Arbeit stand die gestellte Forschungsfrage nach der religiösen Organisationsidentität im Mittelpunkt. Es erfolgte die exemplarische identitätsstrukturelle Betrachtung der ausgewählten lutherischen Hilfsorganisationen.

Die Leitbild-Analysen zeigten Differenzen und Parallelen zwischen den Selbstbeschreibungen der lutherischen Hilfsorganisationen auf. Das Erscheinungsbild der Webpräsenzen ist je nach Hilfsorganisation sehr unterschiedlich gestaltet. Es gibt kein einheitliches Emblem, das für alle gültig ist und somit eine visualisierte Zusammengehörigkeit symbolisieren würde. Manche lutherischen Hilfsorganisationen kommunizieren ihre christliche Identität deutlicher als andere. Keine der Hilfsorganisationen geht speziell auf die lutherische Identität in ihren Slogans ein. Diese wird jedoch in den Fließtexten durchaus mitgeteilt. Der größte gemeinsame Nenner sind die gemeinsamen Werte, die die Organisationen mehrheitlich teilen.⁴⁷⁶

In den Typologien ist deutlich geworden, dass die Führungskräfte der lutherischen Hilfsorganisationen ihre Aufgaben mit einem hohen Maß an Professionalität sowie einer hohen Erwartungshaltung an

⁴⁷⁴ Vgl. Unterkapitel 3.4.

⁴⁷⁵ Vgl. Adkins, Julie / Occhipinti, Laurie / Hefferan, Tara (2010), S. 5 ff.; vgl. Unruh, Heidi / Sider, Ronald (2005), S. 109.

⁴⁷⁶ Vgl. Tabelle 1: Zusammenfassende Gegenüberstellung der Leitbild-Analyse-Ergebnisse.

sich selbst ausfüllen. Dabei ist ihnen wichtig, authentisch ihren Glauben ausleben zu können – ob als Lutheraner oder Sufistin. Es hat sich eine starke persönliche Verwurzelung im persönlichen Glauben der Führungskräfte gezeigt. Diese Glaubensverbundenheit ist Hauptmotivationsfaktor, die Stelle als Führungskraft in der jeweiligen Organisation auszuüben. Es besteht eine Übereinstimmung zwischen der eigenen Erwartung und der Erwartungshaltung den Mitarbeiter(inne)n gegenüber: Keine der Führungskräfte thematisiert den lutherischen Glauben als Doktrin, die das Personal als „Anweisung von oben“ ausleben soll. Sie erwarten eher eine Loyalität und eben genau dieselbe Authentizität, die sie von sich selbst gegenüber den Organisationszielen und -werten erwarten. Gleichzeitig besteht eine große Toleranz und Offenheit gegenüber andersgläubigen Mitarbeiter(inne)n und Hilfeempfänger(inne)n. Die Organisation ist wie eine Familie, in der die Führungskraft Sorge für die Mitarbeiter(innen) trägt. Dabei liegt der Fokus nicht darauf, dass alle gleich sind, sondern dass alle auf ihre eigene Weise für dieselbe Sache eintreten.

Bei der Fremdbeschreibung ist aufgefallen, dass es vielen Befragten schwergefallen ist, konkrete Fragen nach der Organisationsidentität auf Anhieb zu beantworten. „That’s an interesting question“ war oftmals die Reaktion auf diese Fragen. Die religiöse Identität einer Organisation mutet als schwer greifbar an und mir schien es, als würden meine Fragen danach Impulse in den Führungskräften anstoßen, genauer darüber nachzudenken, was die Organisation speziell ausmacht. Einheitlich zeigten sich die Führungskräfte jedoch darüber einig, dass ihnen eine gesonderte Rolle bei der (Aus-)Bildung der lutherischen Organisationsidentität zukommt. Judith Parker, die einzige Befragte, die weder Führungskraft noch Christin ist, verwies auf den folgenden Aspekt:

„(...) I think the challenge for Lutheran-based is that they do need to – without losing their Lutheran heritage – they do need to figure out a way to reach out because otherwise (1) their – like even now I’m trying to expand the board. //mhm// beyond that now, I have never had a board meeting where they would start with a prayer. So is somebody gonna be uncomfortable if they are not all Lutheran? I don’t know. (.) So those are the questions we have to ask.“⁴⁷⁷

Die lutherischen Hilfsorganisationen müssen sich der Herausforderung stellen, sich selbst im Wohlfahrtssystem zu platzieren und sich nach außen zu profilieren. Weiterhin stellt sich ihnen die Aufgabe, trotz der hohen Diversität und der komplexen Gesetzesvorgaben sowohl auf struktureller als auch auf inhaltlicher Ebene in einem System zu organisieren, um sich austauschen und gegenseitig stärken zu können. Um eine Position beziehen zu können, bedarf es jedoch einer gefestigten Identität, die sich durch das Aufzeigen, Annehmen und Wahrnehmen der Differenz konturiert. Erschwerend kommen die Folgen der Finanzkrise im Jahr 2008 hinzu, die gravierende Veränderungen im Wohlfahrtssystem zur Konsequenz hatten.⁴⁷⁸

⁴⁷⁷ Z. 258 ff., Transcription_Judith Parker.

⁴⁷⁸ Vgl. Schmid, Josef (2010), S. 67.

Abschließend sind einerseits Konformitäten, andererseits Diskrepanzen zwischen der Selbst- und der Fremdbeschreibung in den lutherischen Hilfsorganisationen zu konstatieren. Es wäre interessant, zu überprüfen, ob die Selbstbeschreibungen aus den Fremdbeschreibungen resultierten oder ob die Fremdbeschreibungen der Befragten aus Orientierung an den Selbstbeschreibungen erfolgten. Gibt beispielsweise Jan Maseda an, dass es ihre Aufgabe sei, Jesu Liebe durch Taten zu feiern, weil es so in der Selbstbeschreibung der Organisation steht? Oder ist diese Überzeugung vielmehr in den Slogan mit eingeflossen?

Die Erforschung der Organisationsidentität und -struktur in christlichen Hilfsorganisationen ist ein hochkomplexes Thema, das bisher weitgehend unerforscht ist und weiterhin relevante Aktualität aufweist. Im nachfolgenden Kapitel werden daher weitergehende Forschungsaufgaben vorgestellt.

12 Ausblick und weiterführende Forschungsaufgaben

Da sich aus dem Forschungsprojekt vielfältige Verbindungen zu den Führungskräften entwickelt haben und ein allgemeines Interesse sowohl von den Organisationen selbst als auch von dem CRCC an der weiteren wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem Themenkomplex besteht, ist im Januar/Februar 2012 eine teilnehmende Beobachtung in Arizona bei der LSA CEO Academy geplant. Dieser Schritt ermöglicht eine sinnvolle Ergänzung im Forschungsprozess zu den bisher erhobenen Interviews:

„Die *teilnehmende Beobachtung* [kursiv im Original] weist (..) im Sinne der Zuverlässigkeit und Gültigkeit einer Methode (...) nur dann Vorteile auf gegenüber einem ausschließlich auf *Textinterpretationen* [kursiv im Original] elektromagnetisch aufgezeichneter Interviews und Diskurse sich stützenden Forschungsverfahren, wenn die beiden Forschungsverfahren in einander ergänzender Weise verwendet werden.“⁴⁷⁹

Durch diese Erweiterung der Datenlage erhoffe ich mir weitere Ergebnisse, die einander ergänzen und weitere Einsichten liefern.

Neben den im Rahmen dieser Arbeit vorgestellten Interviews habe ich im letzten Jahr außerdem weitere sechs Interviews mit Führungskräften von Catholic Charities, dem katholischen Pendant zu LSA, durchgeführt. Dabei gelang es mir unter anderem, Larry Snyder, aktuelles Mitglied im Advisory Council on Faith-based and Neighborhood Partnerships des Weißen Hauses,⁴⁸⁰ zu interviewen. Ein Vergleich zwischen den lutherisch und den katholisch basierten Hilfsorganisationen bietet sich durchaus als produktiv an.

⁴⁷⁹ Bohnsack, Ralf (1999), S. 146.

⁴⁸⁰ Vgl. White House Office of Faith-Based and Neighborhood Partnerships, <http://www.whitehouse.gov/administration/eop/ofbnp/about/council>, Stand Dezember 2011.

Wie Cornelia Füllkrug-Weitzel feststellt, kann „die soziale Frage (..) in Zeiten der Globalisierung nur noch international gelöst werden.“⁴⁸¹ Die Krise des Wohlfahrtssystems kann keinesfalls mehr durch Analysen einzelner Staaten bewältigt werden, denn die Finanzkrise zieht längst internationale Kreise. Während sich die USA mehr und mehr auf die privaten Akteure auf dem Markt verlassen und den FBOs politische Rechte einräumen, um diese im Sozialwesen zu etablieren, findet auch in Deutschland eine Veränderung im Wohlfahrtsstaat statt: Das lange Zeit als konservativ und sehr sicher beschriebene System, nähert sich immer stärker an das in den USA herrschende liberale System an.⁴⁸² Auch wenn „bis heute (..) Entwicklungen des Wohlfahrtsdenken enormen Einfluss in Deutschland“⁴⁸³ besitzen, handelt es sich dabei allerdings „nicht mehr um eine wachstumsorientierte Entwicklung des Wohlfahrtsstaats (..) sondern um den Rückbau eines krisengeschüttelten Sozialstaats.“⁴⁸⁴ Dadurch ergeben sich auch im Beziehungsgeflecht Hilfsorganisation – Staat – Kirche Neuerungen in der Positionierung zu- und miteinander. Beide Systeme nähern sich aneinander an⁴⁸⁵ und könnten daher beide von einer vergleichenden Studie profitieren. Eine vergleichende Darstellung der religiös basierten Hilfsorganisationen in Deutschland und den USA in ihrem Bemühen nach einer klaren Positionierung im Geflecht von politischen Regelungen und Freiheiten ist meiner Meinung nach durchaus fruchtbar für dieses bisher weitgehend unerforschte Themengebiet.

⁴⁸¹ Füllkrug-Weitzel, Cornelia (2005), S. 610.

⁴⁸² Vgl. Herz, Dietmar (2003), S. 49.

⁴⁸³ Letwin, Daniel / Metzler, Gabriele (2008), S. 388.

⁴⁸⁴ Ebda.

⁴⁸⁵ Vgl. ebd., S. 386.

13 Literatur

- Adkins, Julie / Occhipinti, Laurie / Hefferan, Tara (Hg.), *Not by Faith Alone. Social Services, Social Justice, and Faith-Based Organizations in the United States*, Lanham 2010.
- Alkemeyer, Thomas, *Semiotische Aspekte der Soziologie. Soziosemiotik (semiotic aspects of sociology: Sociosemiotics)*, in: Posner, Roland / Robering, Klaus / Sebeok, Thomas Albert (Hg.), *Semiotik*, Berlin 2003.
- Andersen, Svend, *Macht aus Liebe. Zur Rekonstruktion einer lutherischen Ethik*, Berlin/New York 2010.
- Badelt, Christoph / Meyer, Michael / Simsa, Ruth, (Hg.), *Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management*, Stuttgart 2007.
- Black, Amy / Koopman, Douglas, *The Politics of Faith-Based Initiatives*, in: Rozell, Mark / Whitney, Gleaves (Hg.), *Religion and the Bush Presidency*, New York 2007.
- Boddie, Stephanie / Cnaan, Ram (Hg.), *Faith-Based Social Services. Measures, Assessments, and Effectiveness*, Binghamton 2006.
- Bohnsack, Ralf, *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung*, Opladen 1999³.
- Rekonstruktive Sozialforschung – Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung*, Opladen 2000⁴.
- Typenbildung, Generalisierung und komparative Analyse: Grundprinzipien der dokumentarischen Methode*, in: Bohnsack, Ralf / Nentwig-Gesemann, Iris / Nohl, Arnd-Michael (Hg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis*, Wiesbaden 2007².
- Qualitative Bild- und Videointerpretation. Die dokumentarische Methode*, Opladen 2009.
- Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*, Opladen 2010⁸.
- Bohnsack, Ralf / Nentwig-Gesemann, Iris / Nohl, Arnd-Michael (Hg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis*, Wiesbaden 2007².
- Bonhoeffer, Dietrich, *Protestantismus ohne Reformation. Aufsatz über den Protestantismus in den Vereinigten Staaten von Amerika. August 1939*, in: Schulz, Dirk (Hg.), *Dietrich Bonhoeffer. Werke, Band 15. Illegale Theologenausbildung: Sammelvikariate 1937–1940*, Gütersloh 1998.
- Brömmling, Ulrich, *Nonprofit-PR*, Konstanz 2007.

- Chaves, Mark / Giesel, Helen / Tsitsos, William, Religious Variations in Public Presence. Evidence from the National Congregations Study, in: Wuthnow, Robert / Evans, John (Hg.), *The Quiet Hand of God. Faith-Based Activism and the Public Role of Mainline Protestantism*, Berkeley / Los Angeles 2002.
- Cimino, Richard (Hg.), *Lutherans Today. American Lutheran Identity in the 21st Century*, Cambridge 2003.
- Clarke, Gerard / Jennings, Michael (Hg.), *Development, Civil Society and Faith-Based Organizations. Bridging the Sacred and the Secular*, Basingstoke 2008.
- Cnaan, Ram / McGrew, Charlene, Finding Congregations: Developing Conceptual Clarity in the Study of Faith-Based Social Services, in: Cnaan, Ram / Boddie, Stephanie (Hg.), *Faith-Based Social Services. Measures, Assessments, and Effectiveness*, Binghamton 2006.
- Depkat, Volker, *Geschichte Nordamerikas*, Wien/Weimar/Köln 2008.
- Dittmar, Norbert, *Transkription. Ein Leitfaden mit Aufgaben für Studenten, Forscher und Laien*, Wiesbaden 2004.
- Dobelstein, Andrew, *Social Welfare. Policy and Analysis*, Pacific Grove 2003³.
- Ehnes, Ulrike / Labriola, Patrick / Schiffer, Jürgen, *Politisches Wörterbuch zum Regierungssystem der USA. Englisch-deutsch, deutsch-englisch*, München/Wien/Oldenburg 2001³.
- Esping-Andersen, Gösta, *The Three Worlds Of Welfare Capitalism*, Cambridge 1990.
- Ehrenspeck, Yvonne / Geimer, Alexander / Lepa, Steffen, Inhaltsanalyse, in: Hugger, Kai-Uwe / Sander, Uwe / von Gross, Friederike (Hg.), *Handbuch Medienpädagogik*, Wiesbaden 2008.
- Faber, Eva-Maria, *Zur Ökumene verpflichtet*, Schriftenreihe der Theologischen Hochschule Chur. Band 3, Freiburg 2003.
- Fisher, Cathleen, Religion and Politics in the United States: Implications for Transatlantic Relations, in: Pruin, Dagmar / Schieder, Rolf / Zachhuber, Johannes (Hg.), *Religion and Politics in the United States and Germany. Old Divisions and New Frontiers —Religion und Politik in Deutschland und den USA. Traditionelle Differenzen und neue Herausforderungen*, Religion – Staat – Kultur. Interdisziplinäre Studien aus der Humboldt-Universität zu Berlin. Band 4, Berlin 2007.
- Fitzgerald, Scott, Religious Organizational Identity and Environmental Demands, in: Adkins, Julie / Occhipinti, Laurie / Hefferan, Tara (Hg.), *Not by Faith Alone. Social Services, Social Justice, and Faith-Based Organizations in the United States*, Lanham 2010.

- Funke, Hajo, Gott Macht Amerika, Schriftenreihe Kultur und Politik 7, Berlin 2006.
- Füllkrug-Weitzel, Cornelia, Weltweite Diakonie, in: Ruddat, Günter / Schäfer, Gerhard (Hg.), Diakonisches Kompendium, Göttingen 2005.
- Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred, Das qualitative Interview. Zur Analyse sozialer Systeme, Wien 1998².
- Glenn, Charles, The Ambiguous Embrace. Government and Faith-Based Schools and Social Agencies, Princeton/Oxford 2000.
- Graf, Friedrich, Protestantism, in: Wiegandt, Klaus / Joas, Hans (Hg.), Secularization and the World Religions, Liverpool 2009.
- Granquist, Mark, Word Alone and the Future of Lutheran Denominationalism, in: Cimino, Richard (Hg.), Lutherans Today. American Lutheran Identity in the 21st Century, Cambridge 2003.
- Gräser, Marcus, Wohlfahrtsgesellschaft und Wohlfahrtsstaat. Bürgerliche Sozialreform und Welfare State Building in den USA und in Deutschland 1880–1940, in: Hettling, Manfred / Nolte, Paul (Hg.) Bürgertum Neue Folge, Studie zur Zivilgesellschaft. Band 6, Göttingen 2009.
- Grichnik, Dietmar / Brettel, Malte / Koropp, Christian / Mauer, René, Entrepreneurship. Unternehmerisches Denken, Entscheiden und Handeln in innovativen und technologie-orientierten Unternehmen, Stuttgart 2010.
- Haemig, Mary Jane, Heutige Situation der Lutherischen Kirchen in den USA und Kanada. Historische Entwicklung und rechtliche Situation, in: Plathow, Michael (Hg.), Lutherische Kirchen. Die Kirchen der Gegenwart 1. Bensheimer Hefte 107, Göttingen 2007.
- Häußling, Roger / Zimmermann, Gunter, Organisation, in: Kopp, Johannes / Schäfers, Bernhard (Hg.), Grundbegriffe der Soziologie, Wiesbaden 2010¹⁰.
- Herkle, Holger, Die Identität der Organisation und die Organisation der Identität, Wiesbaden 2011.
- Herrmann, Uwe, Taschenwörterbuch theologischer Fremdwörter, Gütersloh 2005.
- Herrmann, Friedrich, Die Entdeckung von Amerika: nach den neuesten Quellen der Jugend erzählt von Friedrich Herrmann, Wesel 1846.
- Herz, Dietmar, Politik und Religion in den USA, in: Bocker, Manfred / Behr, Hartmut / Hildebrandt, Mathias (Hg.), Religion – Staat – Politik: zur Rolle der Religion in der nationalen und internationalen Politik, Wiesbaden 2003.

- Hinterhuber, Hans, Führen heißt die Herzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, in: Eulich, Johannes / Brink, Alexander (Hg.), Leadership in sozialen Organisationen, Wiesbaden 2009.
- Horak, Christian / Heimerl, Peter, Management von NPOs – Eine Einführung, in: Badelt, Christoph / Meyer, Michael / Simsa, Ruth (Hg.), Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management, Stuttgart 2007.
- Hübner, Jörg, Artikel: Beruf, in: Heun, Werner / Honecker, Martin / Morlok, Martin / Wieland, Joachim (Hg.), Evangelisches Staatslexikon, Stuttgart 2006.
- Jelen, Ted, To serve God and Mammon: church-state relations in American politics, Washington 2010².
- Kelle, Udo, Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte, Wiesbaden 2007.
- Kieser, Alfred / Walgenbach, Peter, Organisation, Stuttgart 2007⁵.
- Kippenberg, Hans, Das Sozialkapital religiöser Gemeinschaften im Zeitalter der Globalisierung, in: Pfeleiderer, Georg / Stegemann, Ekkehard (Hg.) Religion und Respekt: Beiträge zu einem spannungsreichen Verhältnis. Christentum und Kultur. Band 5, Zürich 2006.
- Krause, Detlef, Luhmann-Lexikon: eine Einführung in das Gesamtwerk von Niklas Luhmann, Stuttgart 2005⁴.
- Kühl, Stefan / Strodtholz, Petra / Taffertshofer, Andreas, Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden, Wiesbaden 2009.
- Lamnek, Siegfried, Qualitatives Interview, in: Ders., Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch, Weinheim 2005⁴.
- Qualitative Sozialforschung, Weinheim/Basel 2010⁵.
- Lang, Rainhart, Organizational Survey, in: Kühl, Stefan / Strodtholz, Petra / Taffertshofer, Andreas, Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden, Wiesbaden 2009.
- Lässig, Simone / Prätorius, Rainer, Religion. Glaube und Kirche, in: Mauch, Christof / Patel, Kiran Klaus, Wettlauf um die Moderne. Die USA und Deutschland 1890 bis heute, München 2008.
- Letwin, Daniel / Metzler, Gabriele, Sozialstaat. Wohlfahrt und Verteilung, in: Mauch, Christof / Patel, Kiran Klaus, Wettlauf um die Moderne. Die USA und Deutschland 1890 bis heute, München 2008.

- Luhmann, Niklas, Soziale Systeme. Grundriß [sic!] einer allgemeinen Theorie, Frankfurt 1984.
- Organisation und Entscheidung, Opladen 2000.
 - Organisation und Entscheidung, Wiesbaden 2006.
 - Organisation und Entscheidung, Opladen 2011³.
- Merchel, Joachim, Leitung in der sozialen Arbeit. Grundlagen der Gestaltung und Steuerung von Organisationen, Weinheim/München 2010².
- Merz, Rainer, Diakonische Professionalität. Zur wissenschaftlichen Rekonstruktion des beruflichen Selbstkonzeptes von Diakoninnen und Diakonen. Eine berufsbiographische Studie. Mit Geleitworten von Hans Thiersch und Heinz Schmidt, Heidelberg 2007.
- Myles, John, When Markets fail: Social Welfare in Canada and the United States, in: Esping-Andersen, Gøsta (Hg.), Welfare states in transition. National adaptations in global economies, London / Thousand Oaks / New Delhi 1996.
- Mühlenberg, Heinrich Melchior, Patriarch der Lutherischen Kirche Nordamerikas. Selbstbiographie, 1711–1743, Halle 1881.
- Muhlenberg, Henry M. / Doberstein, John W. / Tappert, Theodore G. (Hg.), The Notebook of a Colonial Clergyman. Condensed from the Journals of Henry Melchior Muhlenberg, Eugene 2005.
- Müller, Gerhard (Hg.), TRE Studienausgabe Teil 1. Band 11, Berlin New York 1983.
- Nagel, Alexander-Kenneth, Charitable choice: religiöse Institutionalisierung im öffentlichen Raum. Religion und Sozialpolitik in den USA, Hamburg 2006.
- Nentwig-Gesemann, Iris, Die Typenbildung der dokumentarischen Methode, in: Bohnsack, Ralf / Nentwig-Gesemann, Iris / Nohl, Arnd-Michael (Hg.), Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. , Wiesbaden 2007².
- Nielsen, Jakob / Tahir, Marie, Homepage Usability. 50 enttarnte Homepages, München 2002.
- Nohl, Arnd-Michael, Interview und dokumentarische Methode: Anleitungen für die Forschungspraxis, Wiesbaden 2009³.
- Noll, Mark, American Lutherans Yesterday and Today, in: Cimino, Richard (Hg.), Lutherans Today. American Lutheran Identity in the 21st Century, Cambridge 2003.
- Plassmann, Engelbert, Marketing, strategische Planung, in: Ders. / Rösch, Hermann /Seefeldt, Jürgen /Umlauf, Konrad, Bibliotheken und Informationsgesellschaft in Deutschland. Eine Einführung, Wiesbaden 2006.

- Pruin, Dagmar / Schieder, Rolf / Zachhuber, Johannes (Hg.), Religion and Politics in the United States and Germany. Old Divisions and New Frontiers — Religion und Politik in Deutschland und den USA. Traditionelle Differenzen und neue Herausforderungen, Religion – Staat – Kultur. Interdisziplinäre Studien aus der Humboldt-Universität zu Berlin. Band 4, Berlin 2007.
- Putnam, Robert / Campbell, David, American Grace. How Religion Divides and Unites Us, New York 2010.
- Regenbogen, Arnim / Meyer, Uwe, Wörterbuch der philosophischen Begriffe, Hamburg 2005.
- Regenthal, Gerhard, Ganzheitliche Corporate Identity: Profilierung von Identität und Image, Wiesbaden 2009².
- Remer, Andreas / Hucke, Philip, Grundlagen der Organisation, Stuttgart 2007.
- Reppenhausen, Martin, Auf dem Weg zu einer missionalen Kirche. Die Diskussion um eine >>Missional Church<< in den USA, Beiträge zu Evangelisation und Gemeindeentwicklung, in: Herbst, Michael / Ohlemacher, Jörg / Zimmermann, Johannes (Hg.), Band 17, Neukirchen-Vluyn 2011.
- Rüb, Matthias, Gott regiert Amerika. Religion und Politik in den USA, Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Band 739, Bonn 2008.
- Samuelson, Paul / Nordhaus, William, Volkswirtschaftslehre: Das internationale Standardwerk der Makro- und Mikroökonomie, Landsberg 2007³.
- Scheidemann, Heike, Zwischen zwei Welten? Eine organisationssoziologische Analyse der (Re-)Konstruktion kommunaler Selbstbeschreibungen, Erfurt 2008.
- Schmid, Josef, Wohlfahrtsstaaten im Vergleich. Soziale Sicherung in Europa. Organisation, Finanzierung, Leistungen und Probleme, Wiesbaden 2010³.
- Schmidt, Manfred, Sozialpolitik in Deutschland: Historische Entwicklung und internationaler Vergleich, Wiesbaden 2005³.
- Schmidt, Manfred / Wolf, Frieder, Expansion und Reform der sozialen Sicherungssysteme 1945–2005, in: Schmidt, Manfred / Siegel, Nico / Ostheim, Tobias / Zohlhöfer, Reimut (Hg.), Der Wohlfahrtsstaat. Eine Einführung in den historischen und internationalen Vergleich, Wiesbaden 2007.
- Schneider, Jürgen / Minnig, Christoph / Freiburghaus, Markus, Strategische Führung von Nonprofit-Organisationen, Bern/Stuttgart/Wien 2007.

- Schneider, Jo Anne / Polk, Laura / Morrison, Isaac, *Translating Religious Traditions into Service: Lessons from the Faith and Organizations Project*, in: Adkins, Julie / Occhipinti, Laurie / Heferan, Tara, *Not by Faith Alone. Social Services, Social Justice, and Faith-Based Organizations in the United States*, Lanham 2010.
- Schulte-Zurhausen, Manfred, *Organisation*, München 2005⁴.
- Seeleib-Kaiser, Martin, *Globalisierung und Sozialpolitik. Ein Vergleich der Diskurse und Wohlfahrtsysteme in Deutschland, Japan und den USA*, Frankfurt am Main 2001.
- Siegel, Nico, *Baustelle Sozialpolitik: Konsolidierung und Rückbau im internationalen Vergleich*, Schriften des Zentrums für Sozialpolitik. Band 14, Frankfurt am Main 2002.
- *Welten des Wohlfahrtskapitalismus und Typen der wohlfahrtsstaatlichen Politik*, in: Schmidt, Manfred / Siegel, Nico / Ostheim, Tobias / Zohnhöfer, Reimut (Hg.), *Der Wohlfahrtsstaat. Eine Einführung in den historischen und internationalen Vergleich*, Wiesbaden 2007.
- Siebart, Patricia, *Corporate Governance von Nonprofit-Organisationen. Ausgewählte Aspekte der Organisation und Führung*, Bern/Stuttgart/Wien 2006.
- Solomon, Lewis, *In God we trust? Faith-based organizations and the quest to solve America's social ills*, Oxford 2003.
- Starnitzke, Dierk, *Diakonie als soziales System. Eine theologische Grundlegung diakonischer Praxis in Auseinandersetzung mit Niklas Luhmann*, Stuttgart/Berlin/Köln 1996.
- Steckelberg, Claudia, *Zwischen Ausschluss und Anerkennung. Lebenswelten wohnungsloser Mädchen und junger Frauen*, Wiesbaden 2010.
- Stolzenbeck, Kerstin / Heberle, Krischan, *Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren*, Heidelberg, 2009².
- Thyer, Bruce, *Faith-Based Programs and the Role of Empirical Research*, in: Cnaan, Ram / Boddie, Stephanie (Hg.), *Faith-Based Social Services. Measures, Assessments, and Effectiveness*, Binghamton 2006.
- Thuesen, Peter, *The Logic of Mainline Churchliness. Historical Background since the Reformation*, in: Wuthnow, Robert / Evans, John (Hg.), *The Quiet Hand of God. Faith-Based Activism and the Public Role of Mainline Protestantism*, Berkeley / Los Angeles 2002.
- Todd, Mary, *The Curious Case of the Missouri Synod*, in: Cimino, Richard (Hg.), *Lutherans Today. American Lutheran Identity in the 21st Century*, Cambridge 2003.

Unger, Frank, Demokratie und Imperium, Die Vereinigten Staaten zwischen Fundamentalismus, Liberalismus und Populismus, Faber, Richard / Narr, Wolf-Dieter (Hg.), Würzburg 2010.

Unruh Rolland, Heidi / Sider, Ronald, Saving Souls, Serving Society. Understanding the faith-based factor in church-based social ministry, New York 2005.

Voigt, Karsten, Religion und Politik. Ein Vergleich zwischen der Situation in Deutschland und den USA, in: Pruin, Dagmar / Schieder, Rolf / Zachhuber, Johannes (Hg.), Religion and Politics in the United States and Germany. Old Divisions and New Frontiers —Religion und Politik in Deutschland und den USA. Traditionelle Differenzen und neue Herausforderungen, Religion – Staat – Kultur. Interdisziplinäre Studien aus der Humboldt-Universität zu Berlin. Band 4, Berlin 2007.

Wegener, Claudia, Inhaltsanalyse, in: Dies. / Mikos, Lothar, Qualitative Medienforschung. Ein Handbuch, Konstanz 2005.

Wiebeck, Janine, Web-Marketing für Hochschulen am Beispiel der Fakultät Wirtschaft der Hochschule Wismar, Wismarer Schriften zu Management und Recht. Band 58, Bremen 2011.

Witzel, Andreas, Das problemzentrierte Interview, in: Jüttemann, Gerd (Hg.), Qualitative Forschung in der Psychologie, Heidelberg 1989.

Wuthnow, Robert / Evans, John (Hg.), The Quiet Hand of God. Faith-Based Activism and the Public Role of Mainline Protestantism, Berkeley / Los Angeles 2003.

Zimmerling, Peter, Evangelische Spiritualität. Wurzeln und Zugänge, Göttingen 2003.

— Die charismatischen Bewegungen: Theologie, Spiritualität, Anstöße zum Gespräch, Barth, Hans-Martin / Haustein, Jörg / Obst, Helmut (Hg.). Band 42, Göttingen 2002².

Zur Mühlen, Karl-Heinz, Reformatorische Prägungen: Studien zur Theologie Martin Luthers und zur Reformationszeit, Lexutt, Athina / Ortmann, Volkmar (Hg.), Göttingen 2011.

Artikel:

„Lutheran Services tops largest nonprofits list“ in: CHRISTIAN CENTURY January 25, 2003.

Internetquellen:

Clolery, Paul, NonProfit Times Top 50, in: NonProfit Times, Ausgabe vom 1. August 2011, http://www.thenonproffitimes.com/article/detail/the-2011-npt-power-and-influence-top-50-4001,1311972127_top50Power&Influence.pdf, Stand September 2011.

Evangelical Church of America (ELCA), <http://www.elca.org>, Stand Dezember 2011.

— <http://www.elca.org/Growing-In-Faith/Ministry/Partner-Related-Organizations/Social-Ministry-Organizations.aspx>, Stand Dezember 2011.

Facebook-Profil LSS, <http://www.facebook.com/pages/Lutheran-Social-Services-of-Northern-California/166180490110573?sk=info>, Stand September 2011.

Gabler Verlag (Hg.), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: ehrenamtlicher Mitarbeiter, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/6892/ehrenamtlicher-mitarbeiter-v6.html>, Stand Dezember 2011.

Hartford Institute of Religion Research, <http://hrr.hartsem.edu/denom/judicatories.html>, Stand Dezember 2011.

Internal Revenue Service (IRS), U.S. Department of the Treasury, <http://www.irs.gov>, Stand Dezember 2011.

— <http://www.irs.gov/charities/charitable/article/0,,id=96099,00.html>, Stand Dezember 2011.

— <http://www.irs.gov/charities/article/0,,id=96109,00.html>, Stand Dezember 2011.

— <http://www.irs.gov/charities/churches/index.html>, Stand Dezember 2011.

International Federation of Social Workers, <http://www.ifsw.org>, Stand Dezember 2011.

— <http://www.ifsw.org/f38000138.html>, Stand Dezember 2011.

LSS-Community Care Centers (LSSCCC), <http://www.lssccc.org/>, Stand September 2011.

— <http://www.lssccc.org/about-2>

— <http://www.lssccc.org/about-2/locations/avanti-los-angeles>, Stand Dezember 2011.

— <http://www.lssccc.org/about-2/locations/la-north/emergency-food-assistance>, Stand Dezember 2011.

— <http://www.lssccc.org/about-2/board-of-directors>

— LSS-Transition-Letter.pdf, <http://www.lssnorcal.org/lss-info>, Stand November 2011

Lutheran Church Missouri Synod (LCMS), <http://www.lcms.org/>, Stand Dezember 2011.

— <http://www.lcms.org/page.aspx?pid=701>, Stand Dezember 2011.

Lutheran Social Services in Northern California (LSS), <http://www.lssnorcal.org>, Stand November 2011.

— <http://www.lssnorcal.org/lss-info/history-of-lss>, Stand November 2011.

— <http://www.facebook.com/pages/Lutheran-Social-Services-of-Northern-California/166180490110573?sk=info>, Stand September 2011.

— <http://www.lssnorcal.org/lss-info/current-tax-990-form>, Stand Dezember 2011.

— <http://www.lssnorcal.org/lss-info/mission-statement>, Stand Dezember 2011.

Lutheran Services in America (LSA), <http://www.lutheranservices.org>, Stand September 2011.

— http://www.lutheranservices.org/jill_schumann, Stand September 2011.

— http://www.lutheranservices.org/about_lutheran_social_ministry#history, Stand November 2011.

— <http://www.lutheranservices.org/mission>

— http://www.lutheranservices.org/news_capitolhill_reception2011, Stand Dezember 2011.

Mätzke, Margitta, Der sozialpolitisch aktive Staat im liberalen Wohlfahrtsregime der USA .pdf, auf: <http://poloek-dvpw.mpifg.de>, 2008, Stand September 2011.

Michalek, Ruth, Die dokumentarische Methode, <https://www.ph-freiburg.de/projekte/quasus/einstiegstexte-in-methoden-der-qualitativen-sozial-unterrichts-und-schulforschung/datenauswertung/auswertungsmethoden/dokumentarische-methode.html>, 2008, Stand September 2011.

New City Parish (NCP), www.newcityparish.org/, Stand September 2011.

— <http://www.newcityparish.org/welcome.html>, Stand Dezember 2011.

U.S. Department of Health and Human Services, <http://www.hhs.gov/>, Stand Dezember 2011.

— <http://answers.hhs.gov/questions/3265>, Stand Dezember 2011.

— <http://answers.hhs.gov/categories/67>, Stand Dezember 2011.

White House Office of Faith-Based and Neighborhood Partnerships, <http://www.whitehouse.gov>, Stand Dezember 2011.

— <http://www.whitehouse.gov/administration/eop/ofbnp/about/council>, Stand Dezember 2011.

— <http://www.whitehouse.gov/administration/eop/ofbnp>, Stand Dezember 2011.

14 Anhang

Beispielhaftes Leitfaden-Interview

Richtlinien der Transkription

Transkriptionen der sechs Interviewst

Formulierende Interpretation der sechs Interviews

Demografische Daten der sechs Interviewpartner(innen)