

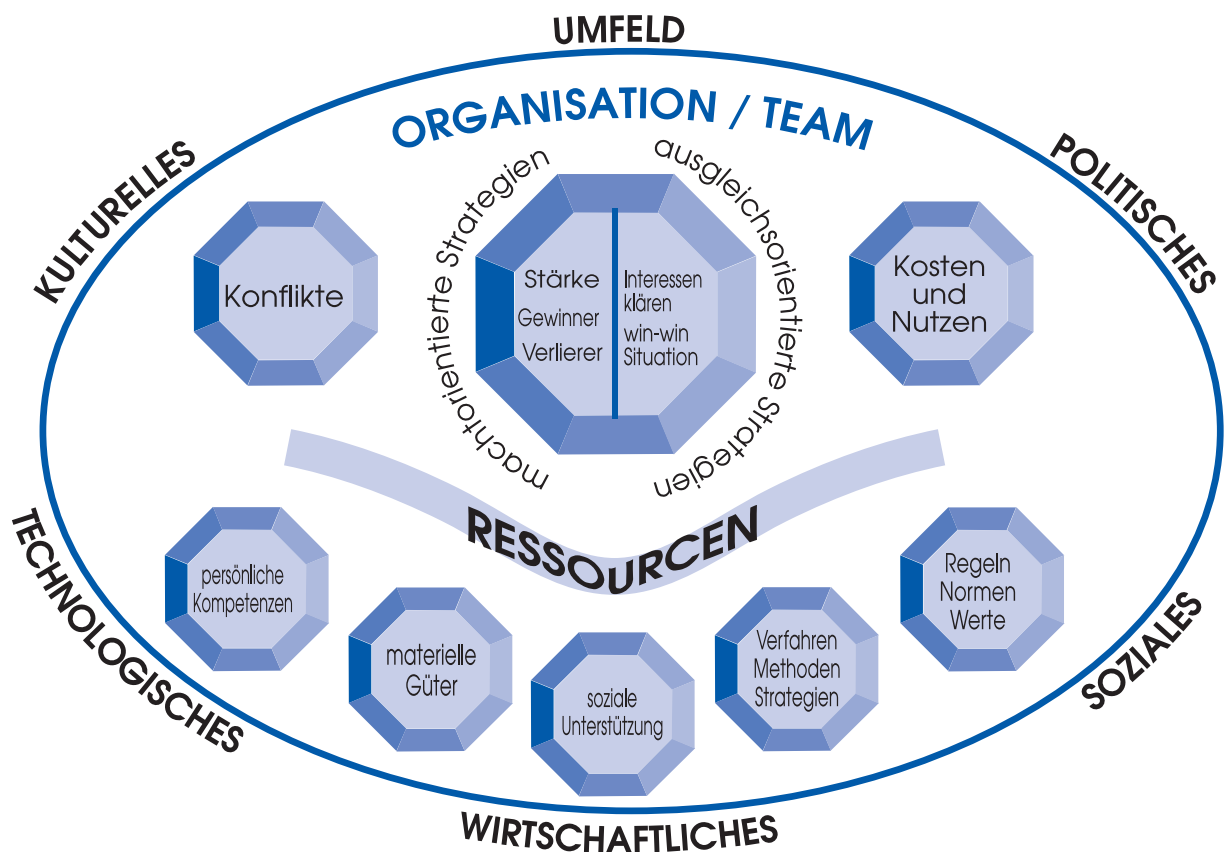


SozialMANAGEMENT Praxis

Reinhilde Beck, Gotthart Schwarz

Konfliktmanagement

Grundlagen und Strategien



3. überarbeitete
Auflage

Strategien – Tools – Materialien



SozialMANAGEMENT

Herausgeber:

Gotthart Schwarz · Reinhilde Beck · Ludger Kolhoff · Klaus Schellberg · Armin Wöhrle

Konflikte in komplexen Organisationen werden von unterschiedlichen Quellen gespeist: von Personen mit ihren unterschiedlichen Biografien, von Organisationskulturen und -dynamiken und in jüngster Zeit vor allem durch die Veränderungsdynamik im Umfeld von Organisationen, die von einer historisch neuen Qualität sind und neue Aufgaben und Herausforderungen mit sich bringen. Das Phänomen „Konflikt“ hat dementsprechend viele Facetten und muss in Folge dessen auch aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven beleuchtet werden. In ihrem in 3. Auflage überarbeiteten Band Konfliktmanagement thematisieren Reinhilde Beck und Gotthart Schwarz diese Wirkungszusammenhänge aus unterschiedlichen Perspektiven und zeigen alternative Möglichkeiten der Betrachtung, Analyse und Steuerung von Konflikten in institutionellen und Organisationskontexten auf. Dabei werden historisch-philosophische und gesellschaftlich-politische Traditionen der Konfliktvermeidung ebenso diskutiert, wie neurobiologische Erkenntnisse und naturalistisch-evolutionäre Sichtweisen auf das menschliche Verhalten in Konflikten.

Zielgruppe: Führungskräfte sozialer Einrichtungen und Dienste, Beschäftigte in der sozialen Arbeit, die Interesse an diesem Aufgabenfeld haben, Studierende der Studiengänge Sozialmanagement/Sozialwirtschaft, Sozialarbeit/Sozialpädagogik sowie des Gesundheits- und Pflegemanagements.

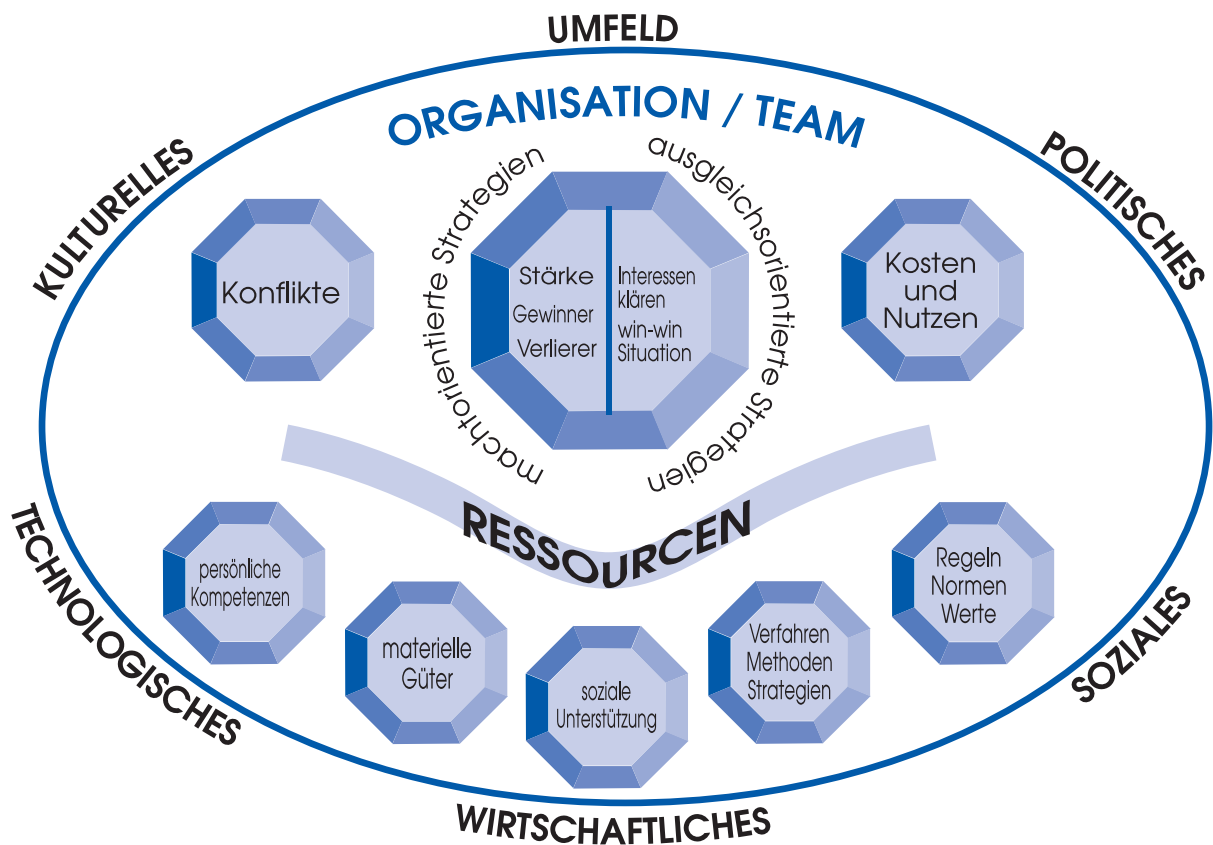


SozialMANAGEMENT Praxis

Reinhilde Beck/Gotthart Schwarz

Konfliktmanagement

Grundlagen und Strategien



3. überarbeitete
Auflage

Dieses E-Book enthält den Inhalt der gleichnamigen Druckausgabe, so dass folgender Zitiervorschlag verwendet werden kann:

Beck, R./Schwarz, G.: Konfliktmanagement,
Walhalla Fachverlag, Regensburg 2008

Hinweis: Unsere Werke sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren.

Alle Angaben in diesem Buch sind sorgfältig zusammengetragen und geprüft. Durch Neuerungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung, sowie durch den Zeitablauf ergeben sich zwangsläufig Änderungen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Inhalts keine Haftung übernehmen.

Bearbeitungsstand: Oktober 2008

WALHALLA Digital:

Mit den WALHALLA E-Books bleiben Sie stets auf aktuellem Stand! Auf www.WALHALLA.de finden Sie unser komplettes E-Book- und App-Angebot. Klicken Sie doch mal rein!

Wir weisen darauf hin, dass Sie die gekauften E-Books nur für Ihren persönlichen Gebrauch nutzen dürfen. Eine entgeltliche oder unentgeltliche Weitergabe oder Leihe an Dritte ist nicht erlaubt.

Auch das Einspeisen des E-Books in ein Netzwerk (z. B. Behörden-, Bibliotheksserver, Unternehmens-Intranet) ist ohne Lizenzvereinbarung nicht erlaubt. Sollten Sie an einer Serverlösung interessiert sein, wenden Sie sich bitte an den WALHALLAKundenservice; wir bieten hierfür attraktive Lösungen an: Tel. 0941 5684-209

© Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg
Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt.
Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Bestellnummer: 5439600

INHALTSVERZEICHNIS	Seite
Übersicht der Schaubilder, Grafiken und Checklisten	8
Vorwort	10
I. Konflikte zwischen Tabuisierung und Thematisierung	13
1. Zur Ambivalenz von Konfliktangst und Konfliktregelung	13
2. Una sancta ecclesia oder die Ordnung der Welt	14
3. Der Staat als „Leviathan“ und Ordnungsmacht	24
4. Zur Renaissance des Konfliktbegriffs – Funktion und Bewertung von Konflikten	40
5. Krisenangst und Konfliktverdrängung in der Bundesrepublik	47
II. Die menschliche „Natur“ im Konfliktgeschehen	53
1. Menschliches Verhalten – vernunft- und/oder emotionsgesteuert?	53
2. Fähigkeiten zur Selbststeuerung und Selbstkontrolle	58
3. Motivationskräfte menschlichen Verhaltens	60
4. Fazit: Die Balance von Motivationskräften durch Organisationsgestaltung ermöglichen	71
III. Konflikte in komplexen Systemen	75
1. Beschleunigte Veränderungsdynamik im Umfeld von Unternehmen/Organisationen und neue Konfliktfelder	75
2. Konflikte in Organisationen aus Sicht des Systemansatzes	77
3. Subjektive Profilierung von Konflikten	89
4. Einfluss der Organisationskultur auf die Konfliktenstehung und Konfliktsteuerung	95
5. Eingespielte/eingeschliffene Muster im Umgang mit Konflikten auf interaktionaler Ebene	100
6. Kosten, Nutzen und „Zieldienlichkeit“ von Konfliktlösungen	110
7. Schlussfolgerung	117

IV. Konfliktbegriffe und Konfliktvarianten	119
1. Was ist ein Konflikt?	119
2. Konflikte und Nicht-Konflikte	121
3. Nicht der Konflikt ist das Problem	124
4. Konflikte – Arten – Varianten – Typen	125
5. Unterscheidung nach Streitgegenständen	128
6. Kategorisierung nach den Erscheinungsformen	129
7. Ordnung der Konflikte nach Merkmalen der Konfliktparteien	133
V. Konfliktmanagement: Steuerungsebenen, Gestaltungsmöglichkeiten und Verfahren	135
1. Was meint Konfliktmanagement und wo liegen Gestaltungs- und Steuerungsmöglichkeiten?	135
1.1 Unternehmensführung und Steuerungsebenen einer Organisation	136
1.2 Globale Steuerungsebene	138
1.3 Strategische Steuerungsebene	141
1.4 Ebene der operativen Steuerung/Umsetzung	144
2. Auf welche kommunikationsorientierten Verfahren können Organisationen zur Konfliktregelung zurückgreifen?	145
2.1 Konflikttraining – Konfliktsensibilisierungsprogramme	145
2.2 Teamentwicklung/Team-Coaching	146
2.3 Coaching als Maßnahme der Management- und Personalentwicklung	148
2.3.1 Zentrale Merkmale von Coaching	149
2.3.2 Coaching durch Führungskräfte	149
2.3.3 Externes Coaching für Führungskräfte	150
2.3.4 Formen, Anwendungsschwerpunkte und Ziele des Coachings im Überblick	151
2.4 Verhandlungsführung	153
2.4.1 Das Harvard-Konzept	153
2.4.2 Mediation	157
2.5 Resümee: Grenzen kommunikationsorientierter Verfahren der Konfliktregulierung	158
3. Weniger „Macht“ und mehr „Verhandeln“?	159
4. Warum können Konflikte in Organisationen als Chance für organisationales Lernen wahrgenommen werden?	162

VI. Untersuchung und Optimierung von Konfliktlösungen – Schritte zur Einführung und Umsetzung	163
1. Untersuchung eines Konfliktlösungssystems	165
2. Schritte zur Einführung und Umsetzung eines effektiven Konfliktlösungssystems	183
Schritt 1: Konflikte rechtzeitig erkennen	183
Schritt 2: Ausgangssituation und Auftragskontext klären	187
Schritt 3: Konfliktlösungen untersuchen und optimieren	192
Schritt 4: Lösungsschritte entwickeln und umsetzbar machen	197
Schritt 5: Ergebnisse überprüfen, bewerten und sichern	198
VII. Schlussbemerkung	201
Literaturverzeichnis	202
Die Autoren	210

Übersicht der Schaubilder, Grafiken und Tabellen

Abb. 1: Stabilität und Kontinuität in der Ständegesellschaft	15
Abb. 2: Friedenstafel des hl. Augustinus	19
Abb. 3: Die sieben leiblichen und geistigen Werke der Barmherzigkeit	23
Abb. 4: Politikverständnis, Staatslehre und Menschenbild bei Niccolo Machiavelli	26
Abb. 5: Synopse der Klassenanalyse und Konflikttheorie bei Karl Marx/Friedrich Engels	38
Abb. 6: Funktion und Formen von Konflikten/Konfliktlösung (nach Georg Simmel)	43
Abb. 7: Zwangstheorie der gesellschaftlichen Integration (nach Ralf Dahrendorf)	46
Abb. 8: Systemische Sicht – Wirkungszusammenhänge	78
Abb. 9: Linear – kausale Sicht	80
Abb. 10: Die wirklichkeitskonstruktive Sicht	84
Abb. 11: Systemisches Verständnis von Organisationen	84
Abb. 12: Wesenselemente und Subsysteme einer Organisation	87
Abb. 13: Konfliktrahmen und Komplexität	89
Abb. 14: Gewinner – Verlierer – Strategie	101
Abb. 15: Verlierer – Verlierer – Strategie	103
Abb. 16: Die Gewinner – Gewinner – Strategie	107
Abb. 17: Von einem gestörten zu einem effektiven Konflikt- lösungssystem	112
Abb. 18: Konflikte und Nicht-Konflikte	123
Abb. 19: Konflikte erfüllen positive Funktionen	124
Abb. 20: Der Konfliktkreislauf	125
Abb. 21: Konfliktarten	126
Abb. 22: Konfliktformen	127
Abb. 23: Verfahren/Mechanismen zur Konfliktregelung	130
Abb. 24: Drei Steuerungsebenen des Unternehmens/der Organisation	136
Abb. 25: Steuerungsebenen und Gestaltungsmöglichkeiten zur Konfliktregelung	137
Abb. 26: Phasen der Gruppenentwicklung (nach Tuckmann)	147
Abb. 27: Coaching: Formen, Anwendungsbereiche, Ziele	153
Abb. 28: Orientierungsmodell für Konfliktlösungen	163
Abb. 29: Konfliktlösungen untersuchen und optimieren	165

Abb. 30: Checkliste 1: Konfliktparteien/Schlüsselpersonen	167
Abb. 31: Checkliste 2: Konfliktthemen	168
Abb. 32: Checkliste 3: Absteckung des Konfliktrahmens: Mikro, Meso- und Makro-Konflikte	169
Abb. 33: Checkliste 4: Häufigkeit von Konflikten	171
Abb. 34: Checkliste 5: Konfliktverlauf – Konflikteskalation	171
Abb. 35: Checkliste 6: Bisherige Art der Konfliktbewältigung	172
Abb. 36: Checkliste 7: Organisation als Konfliktquelle	173
Abb. 37: Checkliste 8: Bilanzierung der Kosten bisheriger Bewältigungsstrategien	177
Abb. 38: Checkliste 9: Zusammenhänge zwischen Ressourcen und Art der Konfliktbewältigung	178
Abb. 39: Checkliste 10: Untersuchungsergebnisse bündeln, ordnen, gewichten	182
Abb. 40: Phasen und Schritte des Konfliktmanagements	183
Abb. 41: Symptome, die auf Konflikte verweisen	186
Abb. 42: Symptome, die auf einen „kalten“ Konflikt verweisen	186
Abb. 43: Checkliste 11: Leitfragen zur Auftragsvergabe und Auftragsannahme	190
Abb. 44: Rollen der Konfliktberater/in	191
Abb. 45: Checkliste 12: Planung des Vorgehens nach der Auftragsklärung	192
Abb. 46: Grundregeln für das Vorgehen als Prozessberater/in	195
Abb. 47: Regeln im Umgang mit Widerständen	196
Abb. 48: Checkliste 13: Lösungsschritte entwickeln und umsetzen	197
Abb. 49: Checkliste 14: Überprüfung, Bewertung und Sicherung von Veränderungen	199

Vorwort

In dem Pilotband **Sozialmanagement** zu dieser Reihe wurde die Absicht der Herausgeber zu einem grenzüberschreitenden Diskurs zwischen den etablierten Wissenschaftsdisziplinen und beruflichen Praxisfeldern und zur „Einmischung“ in die der Sozialarbeit nach wie vor fremden Bereiche der Wirtschafts- und Unternehmenspolitik, der Umwelt- und Stadtentwicklung, der Planungs- und Verwaltungsbehörden angekündigt. Seither ist ein knappes Jahr vergangen, sind weitere Titel zur Konzeptentwicklung und zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen erschienen, die, soweit sich dies jetzt schon sagen lässt, auf ein positives Interesse stoßen. Mit dem hiermit vorgelegten Text zum Problem- und Aufgabenbereich des Konfliktmanagement soll das begonnene Konzept fortgeführt, weiterentwickelt und vertieft werden. Das Risiko, sich weiterhin den Verlockungen und Gefahren eines interdisziplinären Erkundungsflugs auszusetzen, ohne die von den akribischen Spezialist/innen gefragte Tiefenschärfe in den gewonnenen Panoramabildern zu erreichen, ist nach wie vor beträchtlich. Aber wer nicht den Mut zum Risiko entwickelt, kann nicht an Veränderungen mitwirken.

Konflikte liegen Probleme zugrunde, und wo es Probleme gibt, da sind auch Möglichkeiten der Problemlösung verborgen. Man/frau muss sie allerdings suchen und sich von gewohnten Bildern und Vorstellungen im eigenen Kopf lösen wollen und können. Alle Veränderung beginnt in den Köpfen, – mit Fragen an die wahrgenommene Realität oder Wirklichkeit. Wie wirklich ist diese Wirklichkeit, wenn über ihre Substanz, Form und Gestalt im Auge der Betrachter/in entschieden wird, – die Wahrnehmung von Realität also interesselgebunden ist? Und welche Rolle im privaten Alltag, beruflichen Leben und gesellschaftlichen Pendelprozess zwischen Stagnation und Innovation spielen unser aller tiefsitzende Ängste vor Veränderungen – gleich welcher Art, auf welcher Ebene und welchen Umfangs?

Wer einen Blick in die einschlägigen Untersuchungen und Analysen zu den vieldiskutierten Krisenphänomenen unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung wirft, findet unter den meistzitierten Gründen für die herrschende Stagnation u.a. die folgenden:

- Fehleinschätzungen und Fehlentwicklungen in der Wirtschafts- und Sozialpolitik;
- Managementfehler der Wirtschaftseliten und Unternehmensführungen;
- Besitzstandswahrungspolitik von Parteien, Arbeitgebern und Gewerkschaften;
- bürokratische Organisationsstrukturen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung;
- Ängstlichkeit, Risikoscheu statt Innovation und Kreativität;
- Konkurrenz und Machtkämpfe statt Kooperation;
- Säkularisierte Individualethik statt gruppenbezogenem Gemeinschaftsdenken.

In der Summe wird demnach auf der staatlichen Makroebene ebenso wie auf der mittleren Ebene der Kommunen, Verwaltungen, gesellschaftlichen Organisationen, Betrieben etc. und im Mikrobereich des beruflichen Alltags überwiegend mit individualistischem Eigeninteresse, Konkurrenzdenken und Konfliktritualen agiert statt mit den konstruktiven Qualitäten und Fähigkeiten der Menschen. Diesen Missständen zunächst mit Einsichten und Erkenntnissen, dann allmählich mit einem veränderten Verhalten und verbesserten Konzepten und Organisationsstrukturen beizukommen, kann mit den derzeit so beliebten Kurzzeitrezepten und 1-Minuten-Management-Ratgebern unseres Erachtens nicht gelingen. Gefragt sind nicht die schnellen 10-Sekunden-Sprints und punktuellen Hoch- oder Weitsprünge in Rekordnähe, sondern die physische und psychische Kondition, die geistig-moralische Motivation und die kluge Teamfähigkeit von Querfeldein- oder Langstreckenläufer/innen in unwegsamem Gelände.

Es geht schließlich nicht um den kurzzeitigen Überraschungseffekt, sondern um einen systematisch und geduldig betriebenen Umbau organisatorischer Strukturen von Unternehmen und Einrichtungen und um Veränderungen in den persönlichen Verhaltensweisen der Organisationsmitglieder. Dies ist unsere dem folgenden Text zugrundeliegende gemeinsame Überzeugung. Die in Teil I versuchsweise diskutierten Entwicklungslinien der westdeutschen Nachkriegsgesellschaft mit ihrer bis in die Gegenwart reichenden Gewohnheit zur Leugnung unangenehmer Tatsachen und Verdrängung von Konflikten bilden die Folie des politischen, sozialen und kulturellen Umfelds für alle Bemühungen um konstruktive Konfliktlösungsverfahren, die wir bisher alle nur unzureichend beherrschen und noch lernen müssen. Das in Teil II vorgeschlagene Arbeitsmodell zur Optimierung von Konfliktlösungen erörtert im systemischen Rahmen kontextbezogene Transfer- und Vermittlungsprozesse, die all jenen nicht erspart bleiben, die an Veränderungen interessiert sind. Ob wir nun (in dem Bild von Lynch/Kordis gesprochen) die Mentalität von Karpfen entwickeln, die von den Haien demnächst gefressen werden, selbst Haie werden, um unsererseits die Karpfen zu fressen oder Delphinstrategien als Ausweg aus der selbstgezimmerten Falle entwickeln, – eines steht für uns außer Zweifel: der derzeit vielfach praktizierte Katastrophenkurs von Lemmings führt in den Abgrund. Mit den organisatorischen Strukturen von gestern und den inhaltlichen Konzepten von heute lassen sich die Probleme von morgen nicht lösen.

*Reinhilde Beck
Gotthart Schwarz*

München im April 1995

Vorwort zur 3. Auflage

Im Vorwort zur ersten Auflage haben wir geschrieben, dass Veränderung, die ein konstruktiver Umgang mit Konflikten erfordert, stets in den Köpfen beginnt und zwar mit Fragen an die wahrgenommene Realität. Wenn die Wahrnehmung von Realität interessengebunden ist, dann beginnt jeder Versuch einer Konfliktlösung mit der Klärung der Frage wie „wirklich“ ist die jeweils wahrgenommene Wirklichkeit? Das Phänomen „Konflikt“ hat dementsprechend viele Facetten und kann in Folge dessen auch aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven beleuchtet werden. Jede Theorie birgt ihre eigene Logik, beinhaltet Deutungs- und Erklärungsmöglichkeiten für das Zustandekommen von Konflikten, gibt Suchrichtungen vor für die Analyse des Konfliktgeschehens und legt gegebenenfalls auch Strategien nahe, die bei der Konfliktregulierung bzw. -lösung zu beachten sind. Eine übergreifende Theorie, die alle Facetten von Konflikten erfassen würde, bzw. einen solchen Anspruch nachvollziehbar erheben könnte, wird es auch zukünftig nicht geben. Das entpflichtet uns jedoch nicht, uns mit den unterschiedlichen Betrachtungsweisen auseinanderzusetzen und diese mit Blick auf das praktische Handeln in die Lösungssuche und Entscheidungsfindung mit einzubinden.

Der in der 3. Auflage vorliegende überarbeitete Band „Konfliktmanagement“ und der 2005 erstmals erschienene Band „Konflikt-Coaching und Verhandlungsführung“ thematisieren diese Wirkungszusammenhänge aus unterschiedlichen Perspektiven, zeigen alternative Möglichkeiten der Betrachtung, Analyse und Steuerung von Konflikten in institutionellen und Organisationskontexten auf und ergänzen sich in Analyse und Argumentation. Während „Konflikt-Coaching und Verhandlungsführung“ den Fokus auf die intrapersonelle und sozial-interaktionelle Ebene des Konfliktgeschehens richtet und kommunikativ-kooperative Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung aufzeigt, befassen wir uns in „Konfliktmanagement“ mit einigen für das Verständnis des Konfliktgeschehens grundlegenden, paradigmatischen Sichtweisen, welche die binnenorganisatorische Sicht notwendigerweise ergänzen und auf beachtenswerte Voraussetzungen für die Konfliktregulierung verweisen. Während im Mainstream der Wirtschaftswissenschaften nach wie vor das bekannte Modell vom egoistisch handelnden „Homo oeconomicus“ dominiert, der stets seinen eigenen Vorteil im Blick hat werden wir auch andere Varianten und geläufige Abweichungen vom „Eigennutz-Modell“ darlegen und darüber hinausgehend Konflikte aus historisch-philosophischen und gesellschaftlich-soziologischen Perspektiven beleuchten. Geprägt von der abendländischen Kultur und Philosophie sind wir geneigt – trotz vielfältiger und täglicher „Gegenerfahrungen“ – den Menschen als ein primär vernunftgesteuertes Wesen zu sehen. Entspricht diese Sicht der Realität? Verhalten wir uns nicht oft genug ziemlich „unvernünftig“, widersprüchlich, emotionsgesteuert und zeigt sich dies nicht gerade auch bei Konflikten? Von dieser Frage ausgehend konzentrieren wir uns auf einige psychologische, neurobiologische und naturalistisch-evolutionäre Sichtweisen, mit der Absicht, weitere Einblicke in das Verständnis menschlichen Verhaltens bei Konflikten zu gewinnen. Ob und inwieweit uns dies gelungen ist, bleibt dem Urteil der Leserinnen und Leser überlassen.

*Reinhilde Beck
Gotthart Schwarz*

München im August 2008

I. Konflikte zwischen Tabuisierung und Thematisierung

1. Zur Ambivalenz von Konfliktangst und Konfliktregelung

Streit ist hässlich, Auseinandersetzungen sind unproduktiv, Konflikte höchst überflüssig und schädlich. Wir alle haben schon im Elternhaus, im Kindergarten und in der Schule diese Lektionen einer frühzeitigen Konfliktabwehr und Konfliktverdrängung gelernt, – sehr viel weniger allerdings den friedlichen Umgang miteinander. Wer erinnert sich nicht an die Mahn- und Strafpredigten, den erhobenen Zeigefinger der Eltern, Erzieher/innen und Lehrer/innen, dass ein braves Kind vor allem ein ruhiges, friedliches Kind ist? Welches kleine Mädchen ist nicht erzogen worden, jedem Streit aus dem Wege zu gehen und sich zurückzuhalten, sich nicht in den Vordergrund zu drängen, Szenen und Orte der Auseinandersetzung zu meiden? Und auch die Buben (jedenfalls die aus den sog. „besseren“ Familien) lernen schon früh, dass Streit „hässlich“ ist, lautes Schreien die Ruhe der Erwachsenen und die Haus- oder Schulordnung stört, der Kampf auf der Straße die Nachbar/innen und die Polizei alarmiert. Vor allem lernen sie, dass ein (nach Meinung der Erwachsenen) unangemessenes Verhalten von Kindern zu Konflikten führt, bei denen sie in der Regel den kürzeren ziehen. Später heißt es dann: „Ruhe ist die erste Bürgerpflicht“, „Streit führt zu nichts“, „wer seine Nase zu hoch trägt, kriegt eins auf den Deckel“. Und ein „Streithansl“, „Prinzipienreiter“ oder fanatischer Rechtsucher, wie der Rosshändler Michael Kohlhaas in der Kleistschen Novelle, sollte man auch nicht werden.

Streit ist hässlich

Streit führt zu nichts

Es soll hier nicht erörtert werden, welche Veränderungen in diesem Kanon pädagogischer Alltagssprüche zur Verhinderung von Identität, Selbstwertgefühl und Standfestigkeit die emanzipatorischen Erziehungskonzepte im Geiste von Summerhill und der antiautoritären 68-Generation in den letzten Jahren (hoffentlich) bewirkt haben. Aber wenigstens kurz muss auf die verborgenen, unterschwelligten Gefühle und Wünsche in uns allen hingewiesen werden, die neben dem internalisierten offiziellen Moral- und Verhaltenskodex unser Bewusstsein steuern und unser Handeln beeinflussen. Die unentdeckten oder verdrängten Anteile in uns, die wir immer dann spüren, wenn uns jene anarchische Lust am Streit, an der Aggression und am Konflikt überkommt, die vom Kopf bis in die geballte Faust vordringt und zur Tat schreiten will. „Mit der Faust auf den Tisch schlagen“, „endlich mal Luft ablassen“, „zur Sache kommen“, „zeigen, wo’s lang geht“, „die Sau raus lassen“ oder „den Saustall aufräumen“, „kräftig hinlang“, „Randale, Bambule oder Ramba- Zamba machen“, „action“ gegen die Langeweile des Alltags und die Monotonie des Lebens setzen.

Lust am Streit

*Kritik, Auflehnung,
Selbstbewusstsein*

*Einübung in
Konfliktvermeidung*

Traditionelle Einübung in Konfliktangst und Konfliktverdrängung

Das im vereinten Deutschland wieder gestärkte konservative Gesellschafts- und Erziehungsverständnis (beides hängt ja engstens zusammen), fürchtet den Konflikt wegen seiner zerstörerischen Auswirkungen auf die Familie, die Gemeinschaft und Gesellschaft insgesamt. Vor allem aber sind es die Folgen für einen möglichen Autoritätsverlust der amtierenden Oberhäupter in Familie, Staat und Gesellschaft, die Konflikte so bedrohlich machen. In jedem Konflikt steckt ja bekanntlich ein vitales Stück Kritik, Auflehnung, Selbstbewusstsein, Wille zur Selbstbehauptung, Machtanspruch, Bedrohung und potentieller Gewalt. Grund genug für Autoritäten aller Art, sich vor ihnen zu schützen. Am besten kann dies gelingen, wenn man/frau die eigene Angst vor Konflikten auf den anderen überträgt, der eventuell durch seine Konfliktbereitschaft oder Konfliktfähigkeit zum Gegner werden könnte. Konflikte werden also in wertkonservativen, autoritätsgebundenen Gesellschafts- und Erziehungskonzepten bewusst und zielgerichtet negativ definiert. Ihre zerstörerischen Auswirkungen und gefährlichen Folgen werden je nach Bedarf und Opportunität in subtilen Tönen oder schwärzesten Farben geschildert. Viele Kindermärchen sind wahre Fundgruben für die frühzeitige Einübung in Konfliktängste, Konfliktvermeidung durch Anpassung, Gehorsam, Unterwerfung und Verzicht. Wenn es aber dennoch zu Konflikten kommt, dann ist es entweder die Aufgabe eines mächtigen Herrschers, eines weisen Alten, einer gütigen Fee oder einer anderen auserwählten Autorität, den Konflikt beizulegen; gelingt dies nicht, sind Tod und Verderben, Untergang, Zerstörung und Verdammnis die unvermeidliche Folge. Auch dies lässt sich als ein Ergebnis autoritätsgebundenen konservativen Denkens über Mensch und Gesellschaft festhalten, dass Konflikte, die sich nicht vermeiden lassen, am ehesten, besten und effektivsten durch Macht- und Richtersprüche herausgehobener Autoritäten (Personen oder Gremien an Stelle der früheren Gottesurteile) beigelegt werden sollten.

2. Una sancta ecclesia oder die Ordnung der Welt

*Zeitenwende von
der Antike zum frühen
Mittelalter*

Aber nicht nur die Kindermärchen, Volkssagen und Kamingeschichten sind als Erzählwerkstätten und Kommunikationsorte wertkonservativer und autoritätsgebundener Vorstellungen über den Menschen, die Gesellschaft, von Kirche und Staat zu nennen. Auch die Wissenschaften in Gestalt der mittelalterlichen Theologie, Philosophie und Geschichtsschreibung zählen seit der Zeitenwende von der Antike zum frühen Mittelalter zu den Ideenschmiedern und Leitbildproduzenten für jene geistigen und weltlichen Ordnungsvorstellungen, die den Entstehungsprozess Europas in dem Zeitraum zwischen Völkerwanderung und Reformation nachhaltig geprägt haben. Die Fülle, Dramatik und Gewaltförmigkeit völlig neuer, den Menschen bis dahin unbekannter kriegerischer Eroberungszüge, Vertreibung und Vernichtung unterlegener Volksstämme, Landraub und Geiselnahmen, Religionskriege, politische Umstürze, Ausrottung kultureller Sitten und Gebräuche etc. sind den heute Lebenden weitgehend verblasst und nur noch einigen Geschichtsexperten geläufig.

Kein Wunder – vergegenwärtigt man sich diese von Konflikten, Verfolgung und Zerstörung randvoll gefüllten Jahrhunderte – dass der Wunsch nach Ruhe, Stabilität und Kontinuität, nach einer das Chaos ordnenden geistigen Orientierung und weltlichen Autorität die Menschen bewegte:

Stabilität und Kontinuität in der Ständegesellschaft

- ❑ Ständelehren und Ständespiegel preisen die hierarchische Ordnung der Feudalgesellschaft als gottgewollt; der Platz jedes Menschen in der Hierarchie der Ständegesellschaft ist tabu – weil von Gott bestimmt.
- ❑ Die Zugehörigkeit zur regierenden Klasse (ca. 1%) erfolgt nur über die Geburt, durch Erbe oder den Erwerb von Grundbesitz. Angehörige der Vasallen- und Priesterklasse (ca. 5%) dienen ihr als Berater, Höflinge, Berufssoldaten, Dienerschaft, Priester, Kirchenfürsten etc. nach dem strikten Prinzip von Gehorsam und Befehl.
- ❑ Vermögende Kaufleute (wie z.B. die Fugger und von Welser) stehen mit der regierenden Klasse in engen Geschäftsbeziehungen. Durch Geld- und Kreditleihe machen sie die politische Elite von sich abhängig, die wachsende Verflechtung von Politik und Kapital stärkt ihre Stellung.
- ❑ Handwerker (3–7%) werden noch im 13. Jahrhundert vom Gesetz mit den Dieben und Falschmünzern gleichgestellt. Seit dem 14. Jahrhundert gewinnen sie in den Städten durch die Zünfte an Einfluss. Sozialer Aufstieg und soziale Sicherheit gelingen indes nur wenigen.
- ❑ Die Bauern: (über 70%) leben unter der Willkür ihrer Grundherren am Rande des Existenzminimums, immer von Krieg, Hunger, Seuche, Tod und Abstieg in das Heer der Deklassierten bedroht.
- ❑ Die Deklassierten (15–20% Lastträger, Bergleute, Prostituierte, Wanderhandwerker, Bettler, Kriminelle, Vogelfreie, Schausteller, Krüppel, Aussätzigte) leben ohne Land und Arbeit von Bettel, Diebstahl, Raub, Bandenkriminalität etc. Ihr Leben ist arm, schmutzig, brutal und kurz.
- ❑ Armut ist nach offizieller Auffassung keine Schande, sondern ein von Gott bestimmter Zustand. Sie ist ein eigener Stand mit eigenen Rechten auf Almosen und Pflichten zur Einfügung in das Schicksal und zum Gebet für den Almosengeber.
- ❑ Reichtum ist Versuchung und Gefahr für die ewige Seligkeit, aus ihm wächst die Verpflichtung zum Almosengeben. (Fürsorgepflicht der Grundherren, der Reichen und der Kirche, der Zünfte und Gilden für ihre Mitglieder). Arbeit ist notwendiges Übel und Mittel zur Lebenserhaltung der unteren Stände. Das Lebensideal der oberen Stände ist die Muße und Kontemplation.
- ❑ Einrichtungen zur Unterbringung, Versorgung und Pflege von Armen und Kranken sind: die Klöster, die Spitäler, Armenhäuser, Arbeitshäuser, Witwen- und Waisenhäuser etc.

Quelle: nach Lenski (1973)

Ständelehren und Ständespiegel

Regierende Klasse

Kaufleute

Handwerker

Bauern

Deklassierte

Abb. 1: *Stabilität und Kontinuität in der Ständegesellschaft*

Zur Stabilität und Funktionsfähigkeit dieses auf politischer, ökonomischer und sozialer Ungleichheit beruhenden Gesellschaftsmodells haben neben den weltlichen Herrschern und ihre Ratgeber vor allem auch geistliche Führer, Bischöfe, Kirchenlehrer und Philosophen beigetragen unter ihnen jene drei, deren Beitrag zur Stabilisierung weltlicher Herrschaft durch Konfliktminimierung und Konfliktregulierung an dieser Stelle in knappen Worten skizziert werden soll:

Augustinus von Hippo (354–430 n. Ch.)

Benedikt von Nursia (480–547 n. Ch.)

Thomas v. Aquin (1224/25–1274)

Ohne ihren Beitrag zur Entwicklung, Ausdifferenzierung und Ausbreitung der christlichen Lehre und der in ihrem Namen begründeten weltlichen Herrschaft wäre Europa einen anderen Weg gegangen, hätte die Welt ein anderes Aussehen.

„zweiter Begründer
des Glaubens“

Augustinus von Hippo (354–430)

Von seinen Zeitgenossen bereits als „zweiter Begründer des Glaubens“ gerühmt gilt der 354 n. Ch. im nordafrikanischen Thagaste (im heutigen Algerien) geborene Augustinus als wichtigster Kirchenlehrer nicht nur der Übergangszeit von der Antike zum frühen Mittelalter, sondern als oberste theologische Instanz der Katholischen Kirche für das gesamte Mittelalter und – in zentralen Bereichen ihrer theologischen Dogmatik – auch darüber hinaus bis zu Papst Benedict XVI., der ein überzeugter Anhänger und ausgewiesener Kenner der Werke und Lehren des Bischofs von Hippo (395–430) ist. Wenn nach einem vielzitierten Aphorismus die gesamte abendländische Philosophie nur eine „Reihe von Fußnoten zu Platon“ ist, so lässt sich gleiches von Augustin und seiner Bedeutung für die abendländische Theologiegeschichte sagen. In zentralen Aussagen sind alle mittelalterlichen und neuzeitlichen katholischen und selbst viele protestantische Theologen und Philosophen Augustinisten gewesen und geblieben.

Streben nach Ordnung,
Stabilität, Sicherheit

Dem aus den Wirren der Zeit mit ihren tiefgreifenden politischen, ökonomischen, sozialen, kulturellen und spirituell-religiösen Umwälzungen verständlichen Streben der Menschen nach Ordnung, Stabilität, Sicherheit im Diesseits und Gewissheit für das Jenseits hat Augustin mit seiner Auslegung der christlichen Botschaft aus der Bibel den noch jungen, verstreuten und verängstigten Christengemeinden religiöse Orientierung, kämpferischen Mut und christliche Zuversicht gegeben – der nach der Eroberung Roms durch die Goten (im Jahre 410) tief zerstrittenen und vom baldigen Ende überzeugten christlichen Amtskirche den Weg zurück zu Selbstbewusstsein, Zielklarheit und Durchsetzungswillen gegenüber den zahlreichen Abspaltungen, Sektierergruppen und Häretikern gezeigt.

Die theologischen Fundamente und kirchenpolitischen Strategien für den Aufstieg der Katholischen Amtskirche zur ihrer in den folgenden Jahrhunderten systematisch ausgebauten und bis heute beibehaltenen Weltmachtstellung hat maßgeblich Augustinus entwickelt. Gelungen ist ihm dies neben seinen unbestrittenen theologisch- philosophischen, religiös-metaphysischen und literarisch-sprachlichen Fähigkeiten vor allem auch durch seine asketische Lebensführung und die durch sie geprägte politische Doppelstrategie von Integration durch Ausgrenzung und Konfliktunterdrückung:

*Integration durch
Ausgrenzung und
Konfliktunterdrückung*

- ❑ Dem Skeptizismus und Relativismus der zahlreichen christlichen Sekten, Abspaltungen und Häretiker setzt er seine aus der Bibel geschöpfte „Wahrheit der ewigen Ideen Gottes“ entgegen, deren göttlicher Geist unmittelbar in den Menschen wirkt, so dass Wahrheit nicht außerhalb des Menschen, sondern in ihm ist. Wahrheit ist immer und ewig und unwandelbar, „selbst wenn ich irre, so bin ich doch“!
- ❑ Die von Augustin vertretene Auffassung der Entstehung des heiligen Geistes aus Vater und Sohn verwirft nicht nur die bis dahin überlieferte Unterordnung des Sohnes unter den Vater, sondern bildet die Grundlage für die seither geltende Trinitätslehre nicht zuletzt als Abwehr gegen den (und Kompromiss mit dem) noch immer grassierenden Polytheismus der untergehenden Götterwelt der Antike.
- ❑ In seiner Gnaden-, Erbsünden- und Prädestinationslehre vollzog er zum einen den Bruch mit den Inhalten und Werten der ihm bestens vertrauten antiken Vernunftphilosophie zugunsten des christlichen Glaubens (*philosophia ancilla theologiae*) und schuf zugleich die Grundlagen für eine völlig neue Betrachtung des Menschen in seiner von Gott geschaffenen physischen und psychisch-seelischen Existenz (unter besonderer Betonung seiner negativen Eigenschaften und Bestrebungen), aber mit der Option zu einem schlechten oder guten und Gott wohlgefälligen Lebenswandel mit der Aussicht auf Gnade und Erlösung. „Es gibt also zwei Staaten (*civitates*), den der Bösen und den der Heiligen. Sie dauern vom Anfang des Menschengeschlechts bis zum Ende der Welt. Jetzt sind sie den Körpern nach miteinander vermischt, durch Willensrichtungen aber getrennt. Am Tag des Gerichts sollen sie auch dem Körper nach getrennt werden. Denn alle Menschen, die den Stolz lieben und die irdische Herrschaft, mit eitler Überhebung und anmaßendem Pomp, und alle Geistwesen, die so etwas lieben und ihre Ehre durch Unterwerfung der Menschen suchen, sind alle zusammengekettet zu einer Gemeinschaft. Oft kämpfen sie zwar gegeneinander um diese Dinge. Doch sie stürzen, aufgrund des gleichen Gewichts der Begierde in denselben Abgrund. Die Gleichheit ihrer Lebensart und ihrer Verdienste verbindet sie miteinander. Und auf der anderen Seite gehören alle Menschen und alle Geistwesen, die demütig die Ehre Gottes, nicht ihre, suchen und ihm mit Frömmigkeit folgen, ebenfalls zu einer Gemeinschaft.“ (zitiert nach K. Flasch, *Geschichte der Philosophie*, Bd 2 Mittelalter, 1982, S. 97/98).

Trinitätslehre

*Gnaden-, Erbsünden-
und Prädestinations-
lehre*

*Sakramentenlehre**„Gottesstaat“**„Zwei-Reiche-Lehre“**Prinzip der Ordnung*

- ❑ Die von ihm maßgeblich entwickelte Sakramentenlehre (Taufe, Priesterweihe, Eucharistie) formuliert jene zentralen Aussagen der christlichen Botschaft, die von mehreren Konzilien als „Willensakte Gottes“ bestätigt werden und somit als der Verfügbarkeit durch Menschen entzogen gelten. Spender der Sakramente ist Gott allein, nicht der Bischof oder ein Priester und erst recht nicht ein einzelner sündiger Mensch – so die in ihren Grundzügen bis heute nicht überholte Lehre des Augustinus.
- ❑ Den Erwartungen auf die Wiederkehr des Reiches Gottes am Ende des 1. Jahrtausends (Prämillenarismus) erteilt er eine Absage und setzt ihnen das symbolische Verständnis einer „himmlischen Ewigkeit“ als Zukunftsversprechen entgegen. Weiterentwickelt wird dieser Gedanke in den 22 Büchern über den „Gottesstaat“ („De civitate dei“ 413–425), in denen er nach dem Fall Roms (410) den verschreckten Christen seine Vision einer „Zwei-Reiche-Lehre“ vorstellt, der irdischen „civitas terrena“ mit ihren verderblichen Verlockungen und Genüssen und der „civitas dei/civitas coelestis“, die nicht aus Stein gebaut und nicht der Sünde und dem zeitlichen Verfall unterworfen ist. „Obwohl darum auf dem Erdkreis so viele und große Völker mit mannigfachen Sitten und Bräuchen leben und sich durch eine Vielfalt von Sprachen, Waffen und Kleidern unterscheiden, gibt es doch nicht mehr als nur zwei Arten menschlicher Gemeinschaft, die wir mit unserer heiligen Schrift sehr wohl zwei Staaten nennen können. Der eine besteht aus den Menschen, die nach dem Fleisch, der andere aus denen, die nach dem Geist leben wollen, jeder in dem seiner Art entsprechenden Frieden...“ (Buch 14,1; Geerlings aaO., S. 69 ff.).
- ❑ Obwohl er sich vom Manichäismus (einer radikalen Form des Christentums) dem er sich in seiner Jugendzeit zugewandt hatte, später teilweise löste, hat Augustinus in seinen Schriften die dualistische Perspektive auf die Welt, den Menschen und das Leben nach dem Tode stets beibehalten. Integration durch Ausgrenzung, Abspaltung und Verdammnis blieb seine zentrale Botschaft an die Zeitgenossen und sein Prinzip der Ordnung für ein gutes, Gott wohlgefälliges Leben im Schoße der allein seligmachenden Kirche. „Aber die Donatisten (eine nach ihrem Führer Donatus benannte, von Augustinus bekämpfte Abspaltung der nordafrikanischen christlichen Kirche im 4./5. Jahrhundert, die als „Kirche der Märtyrer und Heiligen“ keine Sünder in ihren Reihen duldeten – G. S.) sind überaus unruhig, und es ist offenbar sehr heilsam für sie, wenn sie durch die von Gott eingesetzte Obrigkeit im Zaume gehalten und gezüchtigt werden. Denn wir freuen uns schon jetzt über die Besserung vieler, die an der katholischen Einheit so festhalten, sie so verteidigen und über ihre Befreiung von ihrem früheren Irrtum so froh sind, dass wir nur staunen und ihnen nur von ganzem Herzen Glück wünschen können. Durch die Macht der Gewohnheit gefesselt würden sie in keiner Weise an eine Änderung zum Besseren denken, wenn nicht dieser Schrecken über sie käme und die Aufmerksamkeit ihrer Seele auf die Erwägung der Wahrheit lenkte. So aber bedenken sie, dass sie bei Gott, dessen liebevolle Ermahnung und väterliche Züchtigung sie

verachtet haben, in der Zukunft nur die verdiente Strafe der Gottlosen finden werden, wenn sie die Leiden der Zeit nicht um der Gerechtigkeit willen, sondern wegen menschlicher Verkehrtheit und Anmaßung mit unfruchtbarer und eitler Geduld ertragen haben. Wenn sie dann durch diesen Gedanken gelehrig geworden sind, so finden sie nicht in Verleumdungen und Erdichtungen von Menschen, sondern in der Heiligen Schrift selbst die bei allen Völkern verbreitete Kirche verheißen und können sie mit eigenen Augen sehen“ (zitiert nach K. Flasch, Geschichte der Philosophie, Bd 2, Mittelalter, 1982, S. 98/99).

- ❑ Ob in seiner Lehre von der doppelten Prädestination des Menschen als ein zum ewigen Leben und zur Verdammung gleichermaßen vorherbestimmtes Wesen, in den Ausführungen zur Erbsünde, mit denen er die zeitgenössischen Irrlehren vom „freien Willen“ des Menschen bekämpfte, ob in den Schriften über Hölle und Fegefeuer, in den Kampfschriften gegen die Juden oder in den philosophischen Ausführungen zum „gerechten Krieg“, immer ließ sich Augustinus von dem Prinzip der Ordnung durch Ausgrenzung, der Stabilität durch Abspaltung der bekämpften, unerwünschten, nicht tolerierten Auffassungen, Ansichten und Irrlehren leiten. Im 19. Buch (Kapitel 13) hat er sein Verständnis vom Frieden als die „Ordnung aller Dinge“ wie folgt formuliert:

Verdiente Strafe der Gottlosen

Doppelte Prädestination

„Ordnung aller Dinge“

Friedenstafel des hl. Augustinus

„So besteht

- ❑ der Friede im Bereich des Körperlichen in dem geordneten Verhältnis seiner Teile,
- ❑ der Friede einer vernunftlosen Seele in der geordneten Ruhe der Triebe,
- ❑ der Friede einer vernünftigen Seele in der geordneten Übereinstimmung zwischen Denken und Handeln
- ❑ der Friede zwischen Leib und Seele in dem geordneten Leben und Wohlbefinden des Lebewesens,
- ❑ der Friede zwischen dem sterblichen Menschen und Gott in dem geordneten gläubigen Gehorsam gegen das ewige Gesetz,
- ❑ der Friede der Menschen in der Familie in der geordneten Eintracht der Angehörigen in Bezug auf Befehlen und Gehorchen,
- ❑ der Friede im Staat in der geordneten Eintracht der Bürger in Bezug auf Befehlen und Gehorchen,
- ❑ Der Friede des himmlischen Staates in der bestgeordneten und einträchtigsten Gemeinschaft des wechselseitigen Genießens in Gott,
- ❑ Der Friede für alle Dinge in der Ruhe und Ordnung.
- ❑ Unter Ordnung aber versteht man eine Verteilung von gleichen und ungleichen Dingen, die jedem seinen Platz anweist“.

Ruhe der Triebe

Gehorsam gegen das ewige Gesetz

Befehlen und Gehorchen

Friede für alle Dinge in der Ruhe und Ordnung

De civitate dei, 19. Buch, Kap. 13

Abb. 2: Friedenstafel des hl. Augustinus

Der christlichen Botschaft und ihren Anhängern hat Augustinus mit seinen Lehren und Schriften nicht nur das Fundament geschaffen, von dem aus in den folgenden Jahrhunderten der Aufstieg zur Herrschaft als katholische Amtskirche gelang, sondern er hat auch zeitlebens daran festgehalten und die bis in die Gegenwart gültige Auffassung formuliert, dass die Autorität der Kirche in allen Fragen des Lebens den Vorrang hat und dass kein Mensch, der nicht sein Leben im Schoße der Kirche und im Gehorsam gegenüber ihren Geboten führt, das ewige Leben erlangen kann. Die Kirche wurde durch ihn zur „Heilsorganisation“, zum alleinigen Mittler zwischen Gott und den Menschen und blieb es (ungeachtet der Reformation) für ihre gläubigen Anhänger bis heute.

Benedikt von Nursia (480–547)

Hat Augustinus der katholischen Amtskirche die geistig-religiösen Fundamente geschaffen, so wurde der fünfzig Jahre nach seinem Tode in Nursia (Umbrien) geborene Benedikt zwar nicht zum Begründer, aber zum wohl bekanntesten und einflussreichsten Vorbild und Verkünder des Mönchswesens und der mönchischen Lebensweise. Seine in den „Regula Benedicti“ zusammengefassten Leitsätze für ein Leben in der Gemeinschaft, zu Gebet und Arbeit, zu den Problemen der täglichen Versorgung, zu Krankheiten, Mahlzeiten und Fasten, Verfehlungen und Bußen, zu Gehorsam, Schweigsamkeit und Demut sind alle aus der Bibel geschöpft, auf den Willen Gottes gegründet und formulieren einen Handlungsleitfaden und Verhaltenskodex für die christliche Lebensführung der Menschen im Mittelalter – mit Auswirkungen in die säkularisierte Gesellschaft der Neuzeit bis in die Gegenwart:

„*Regula Benedicti*“

Klosterregeln

*Kontinuität,
nicht Originalität*

*Sicherheit,
Gehorsam*

*Vater in der Mitte
der Gemeinschaft*

- Grundlage aller Klosterregeln ist die Heilige Schrift mit ihren aus den Geboten Gottes abgeleiteten Folgerungen für den Alltag und die Lebensführung der Mönche und ihrer Oberen. In schriftlicher und mündlicher Überlieferung bestimmen sie (in der besonderen Auslegung und durch die Weisungen des Abtes) das mönchische Leben in der Gemeinschaft. Diese allein ist wichtig, nicht der einzelne Mensch. In der Gemeinschaft geht es um Kontinuität, nicht um die Originalität des Einzelnen.
- Aus freiem Entschluss zum Mitglied der Gemeinschaft geworden, verspricht der Mönch, durch drei Gelübde ihr zu dienen: durch die dauerhafte Bindung an den Orden (*stabilitas*), die Einübung in die Regeln eines geistigen Lebens (*conversatio morum*) und durch Gehorsam (*oboedientia*).
- „Aufgabe des Abtes ist es, darauf zu achten, dass die Gemeinschaft auf dem Wege des Evangeliums bleibt. Mit Weisheit und Unterscheidungs-gabe (*discretio*) verwaltet er das Haus Gottes und dient den Brüdern wie ein Arzt und wie der gute Hirte. So steht er wie ein Vater in der Mitte der Gemeinschaft und trifft im Hören auf den Geist und auf die Brüder eine angemessene Entscheidung“ (Die Regel des hl. Benedikt, 1990, S. 16/17).

- Aufmerksames Hören als Voraussetzung für jede Begegnung, Schweigen, Gehorsam und Demut als Grundhaltung in der Begegnung mit Gott, das Maßhalten als Mutter aller Tugenden, die Liebe zu Gott und der Brüder untereinander, Trösten, Ermutigen, Helfen und Stärken als Regeln für ein Zusammenleben in Freude, sind nicht das Ergebnis menschlicher Anstrengungen, sondern ein Werk des heiligen Geistes.

*Hören,
Schweigen,
Gehorsam*

Nicht menschliche Individualität und Selbstverwirklichung sind das Motto dieser Regeln, sondern Streben nach Ordnung, Leben in der Gemeinschaft, Gebet, Arbeit und Gehorsam, Liebe als Gottes- und Nächstenliebe – immer am Ideal und Vorbild der christlichen Urgemeinde in Jerusalem orientiert. Wie die Schriften des Augustinus (siehe oben) sind auch die Ordensregeln des heiligen Benedikt – aus heutiger Sicht betrachtet – eine Antwort auf die Unruhen und Turbulenzen der spätantiken Gesellschaft. Ihre Botschaft an die Menschen lautet, sich den Auflösungserscheinungen, äußeren Bedrohungen und spirituellen Ängsten durch Kontemplation, innere Einkehr, Gottesfurcht und Gebet zu entziehen. Den täglichen Konflikten und ihren Ursachen soll durch die Hinwendung zu Gott und durch den Vollzug seiner Gebote der Boden entzogen werden (Die Regel des hl. Benedikt, 1990).

Thomas von Aquin (1224/25–1274)

Geboren an der Jahreswende 1224/25 als Sohn des Grafen von Aquino in der Nähe von Neapel, kommt Thomas mit 5 Jahren zur Erziehung zu den Benediktinern, beginnt mit 14 Jahren das Studium der Theologie in Neapel und tritt als 17-jähriger in den Bettelorden der Dominikaner ein. Nach Studienjahren in Paris und Köln (Zentren der europäischen Theologie) lehrt er in Frankreich und Italien und wird zum führenden Kopf der katholischen Kirche im Mittelalter. In seiner dreibändigen „Summa theologica“ entwickelt er die Grundlagen der mittelalterlichen Theologie und scholastischen Logik. 1322 wird Thomas heiliggesprochen und seine Lehre zur Grundlage der katholischen Amtskirche erklärt.

„Summa theologica“

Welt- und Glaubensverständnis

Die Welt ist ein Werk nach Gottes Plan und deshalb insgesamt gut. Aufruhr oder Verstoß gegen sie ist Blasphemie. Wenn der Mensch der göttlichen Vernunft folgt, ist er ein edles Wesen, folgt er seiner Begierde und sündigt, so ist er ein wildes Tier. Wie bei Aristoteles (384–322 v. Chr.) ist der Mensch auch für Thomas ein soziales Wesen mit einer naturgegebenen Veranlagung zur Gemeinschaft. Da er nicht über ausreichende Instinkte verfügt, muss er sich mit der Vernunft helfen. Dies geschieht am besten in der Gemeinschaft, in der alle zur größtmöglichen Vollendung des Ganzen beitragen. „Das Gemeinwohl (bonum commune) geht in jeder Weise dem Wohl des Individuums voraus und hat als Regel die göttliche Gerechtigkeit“. Gegen Gottes Willen und seine gerechte Weltordnung zu verstoßen, die Allmacht seiner Vertreter auf Erden in Frage zu stellen ist Sünde und wird bestraft.

*Das Gemeinwohl
geht dem Wohl des
Individuums voraus*