

Franz-Josef Overbeck

# Konstruktive Konfliktkultur

Friedensethische Standortbestimmung  
des Katholischen Militärbischofs für  
die Deutsche Bundeswehr

HERDER 

FREIBURG · BASEL · WIEN



MIX  
Papier aus verantwortungsvollen Quellen  
FSC® C083411

© Verlag Herder GmbH, Freiburg im Breisgau 2019

Alle Rechte vorbehalten

[www.herder.de](http://www.herder.de)

Umschlaggestaltung: Verlag Herder GmbH

Satz: Barbara Herrmann, Freiburg

Herstellung: CPI books GmbH, Leck

Printed in Germany

ISBN 978-3-451-38567-4

# Inhalt

Einleitung .....	7
Zum Begriff Konflikt .....	8
Die positive Funktion von Konflikten .....	9
Zivilisiertes Handeln, konstruktives Streiten ..	11
Die militärische Dimension internationaler Konflikte .....	12
Ethische Prinzipien als Voraussetzung für friedliche Konfliktlösungen .....	13
1. Verschärfte Konfliktivität als Kennzeichen der gegenwärtigen Welt .....	17
1.1 Eine Welt? .....	19
1.2 Vier Welten statt einer Welt .....	20
1.3 Globales Wirtschaftsmodell? .....	22
1.4 Veränderte Kriegsformen .....	24
2. Das konstruktive Potenzial des Konflikts ....	29
2.1 Die Geburt der Politik aus dem Geist konstruktiven Konfliktaustrags .....	30
2.2 Die Reifung der frühchristlichen Gemeinde an Konflikten .....	32
2.3 Wandel im Verhältnis von Konflikt und Ordnung in der friedensethischen Tradition .	43

3.	Eine konstruktive Konfliktkultur .....	55
3.1	In Konflikte gehen, Konflikte aushalten .....	57
3.2	Konflikte transformieren .....	60
3.3	Konstruktive Konfliktbearbeitung durch Versöhnung .....	63
4.	Institutionen konstruktiven Konfliktaustrags	67
4.1	Konstruktiver innergesellschaftlicher Konfliktaustrag .....	68
4.2	Konstruktiver Konfliktaustrag in der EU .....	71
4.3	Institutionen und Regime internationalen Konfliktaustrags .....	74
4.4	Zwischenstaatliche Konfliktregelung durch Internationale Gerichtsbarkeit? .....	78
5.	Soldatendienst und konstruktive Konflikt- kultur .....	83
5.1	Das traditionelle Konfliktbewältigungsideal des Soldaten: Der tapfer kämpfende, klug urteilende und maßhaltende Friedensstifter ..	84
5.2	Moderne Herausforderungen an die Konfliktfähigkeitskompetenz des Soldaten ...	88
5.3	Das Gewissen als erster Ort des Konfliktaustrags .....	97
	Epilog: Den Konflikt wagen – Frieden stiften ....	107

# Einleitung

Konflikt und Krieg scheinen in unserer Welt allgegenwärtig zu sein. Man braucht nur einen Blick in die Tageszeitung zu werfen, um diesen Eindruck zu erhalten. Konflikte prägen aber nicht nur das große Weltgeschehen, sondern sie gehören zu unserer Alltagswirklichkeit. Konflikte wirken wie der dunkle Schatten, der das Leben der Menschheit von ihren Anfängen an ständig begleitet, im sozialen Nahbereich ebenso wie in den Beziehungen von Völkern und Staaten. Wohl deshalb faszinieren uns Bilder vom Paradies und von Staatsutopien: Sie sprechen unsere Sehnsucht nach einer Welt an, die frei ist von Konflikten, einer Welt voll des Friedens. Wir haben das starke Empfinden, Frieden und Konflikt seien unvereinbar, als dürften um des Friedens willen keine Konflikte sein.

Es fällt schwer, sich von dieser negativen Wertung zu lösen und einen unbefangenen Blick auf die Wirklichkeit zu werfen. Auch im philosophischen und theologischen Denken hat die Abwertung des Konflikts eine lange Tradition, und selbst die Sozialwissenschaften brauchten eine ganze Weile, um sich dem Phänomen des Konflikts ohne Vorverurteilung zu nähern. Trotzdem, Denken und Wissenschaft beginnen mit Verglei-

chen und Unterscheiden. Sie stellen zuerst fest: Konflikte sind nicht a-sozial, sondern eine bestimmte Art sozialer Beziehung. Nur soziale Wesen können miteinander in Konflikt geraten. Das bedeutet auch, dass Konflikte wesentlich verknüpft sind mit der jeweiligen kulturellen Deutung der sozialen Situation. Es kommt auch vor, dass nur eine Seite sie als konflikthaft wahrnimmt oder die Existenz eines Konflikts leugnet.

### Zum Begriff Konflikt

Konflikte liegen dann vor, wenn Interessen oder Wertvorstellungen einzelner Menschen oder in Gruppen, Organisationen oder Staaten aufeinanderprallen (*confligere*). Konflikte werfen die Frage auf, wer sich gegen wen durchsetzen wird.

Es gibt eine Vielzahl von Konflikttypen, die gekennzeichnet sind durch die Eigenart der Beziehung, innerhalb derer sie auftreten, und durch den Grund, den sie haben. Es gibt Beziehungskonflikte, Konflikte bei unvereinbaren Bedürfnissen, Handelskonflikte bei unvereinbaren Wirtschaftsinteressen oder politische Konflikte bei nicht zu vereinbarenden politischen Vorstellungen aufseiten der Konfliktparteien. Besonders brisant sind Konflikte, in denen mehr als nur Einzelfragen strittig sind, sondern der Rahmen, innerhalb dessen sich die Einzelfragen stellen. Man könnte diese Form der Konflikte Weltanschauungs-, Überzeugungs-

oder Identitätskonflikte nennen. Die verschiedenen Konflikttypen unterscheiden sich auch darin, in welcher Art und Weise sie gelöst werden können. Überzeugungs- und Identitätskonflikte beispielsweise lassen sich kaum durch Kompromisse oder Umverteilung lösen. Sie erfordern eine besondere Form der Toleranz.

### Die positive Funktion von Konflikten

Der schlechte Ruf, den Konflikte haben, beruht bei genauerem Hinsehen auf einer Täuschung: Nicht die Konflikte als solche bringen Unfrieden hervor und zerstören soziale Bande. Es ist vielmehr die Form, in der Konflikte häufig ausgetragen werden, die nachteilige Folgen hat. Die Allgegenwart von Konflikten darf daher nicht zu dem Schluss verleiten, sie müssten in jedem Fall und um jeden Preis vermieden werden. Das wäre weder realistisch noch gut. Der Wille, eine konfliktfreie Gesellschaft zu schaffen, hat, so lehrt die Geschichte, schon wiederholt zu Unterdrückung und totalitärer Herrschaft im Staat ebenso wie in der Kirche geführt.

Konflikte besitzen vielmehr eine unverzichtbare positive soziale Funktion, ohne die menschliches Leben – individuelles wie soziales – nicht aufblühen kann. Konstruktiv ausgetragene Konflikte halten persönliche und institutionelle Beziehungen, beispielsweise in Ver-

bänden oder Parteien, lebendig und treiben sie voran. Entscheidend ist also nicht die Existenz von Konflikten, sondern die Art und Weise, wie Konflikte ausgetragen werden. Daher kommt es darauf an, unsere ganze Kreativität, unser kritisches Denkpotezial, die Mittel von Politik und Zivilgesellschaft in den Dienst der Aufgabe zu stellen, Konflikte konstruktiv und möglichst wenig destruktiv zu gestalten. Demnach sollte das Leitbild einer friedensorientierten Politik nicht ein gänzlich konfliktfreies Miteinander sein. Vielmehr sollte im Fokus stehen zu lernen, mit Konflikten lösungsorientiert und tolerant umzugehen, sich also das konstruktiv-positive Potenzial von Konflikten zunutze zu machen.

Um Konflikte in dieser Weise zu »zivilisieren«, stehen grundsätzlich viele Wege offen. Sie sind in erster Linie gekennzeichnet durch die Einhegung der Gewalt oder gar den Verzicht darauf, den Konflikt mit Gewalt zu beenden. Gewaltanwendung folgt meist einer eigenen Rationalität. Denn wird Gewalt angewendet, um einen Konflikt zu lösen, ist die Intention häufig, noch Schlimmeres zu verhindern oder ein »Fenster der Gelegenheit« offenhalten. Vor allem aber wird der Einsatz von Gewalt häufig damit begründet, dass eine schnellere Lösung herbeizuführen sei als mit gewaltfreiem oder gewaltarmem Konfliktverhalten. Doch selbst wenn das zutrifft, provoziert die Anwendung von Gewalt leicht neue Konflikte und erweist sich darüber hinaus häufig als höchst kostspielig.



## Zivilisiertes Handeln, konstruktives Streiten

Es lohnt sich also, nach alternativen Konfliktlösungsmethoden Ausschau zu halten. Zivilisiertes Handeln steht in diesem Sinne im Mittelpunkt: Es bedeutet, konstruktiv zu streiten, fair zu verhandeln und gemeinsam um eine weiterführende Lösung zu ringen. Konflikte werden dann konstruktiv beigelegt, wenn ein fairer Interessenausgleich, ein allseits akzeptierter Kompromiss oder eine neue, bisher nicht bedachte Lösung gefunden wird. Mitunter empfiehlt es sich, eine vermittelnde dritte Partei einzuschalten, die nicht am Konflikt beteiligt ist. Grundsätzlich hilft es, probeweise den Standpunkt der anderen Konfliktpartei einzunehmen oder den Konflikt einmal aus der Distanz zu betrachten. Gespräch und Beratung sind hierfür die Grundlage. Ein solches Vorgehen ist im Umgang zwischen Staaten die Hauptaufgabe der Diplomatie. Erfolgreiche Verhandlungen brauchen Erfahrung, Wissen und nicht selten Einfallsreichtum und Mut. Ihre wichtigste Voraussetzung besteht letztlich im guten Willen der Konfliktparteien, sich dem Konflikt zu stellen und in wechselseitiger Achtung um eine Lösung zu ringen.

Die atemberaubende und oft verwirrende Komplexität der modernen Welt hat deren Konfliktträchtigkeit im Vergleich zu früheren Gesellschaften beträchtlich erhöht. Auch die sozialen Folgeschäden gewaltsamer Konflikte haben enorm zugenommen. Die beiden letz-

ten Weltkriege haben das erschreckend verdeutlicht. Aber auch Handelskriege sowie religiöse oder ethnische Konflikte können Staaten gefährden und Völker ins Verderben stürzen. Wenn sich Konflikte zuspitzen, steigen die Anforderungen an die Konfliktlösungskompetenz in Politik und Gesellschaft, nicht zuletzt im Militär. Politische und militärische Konflikte haben für gewöhnlich eine moralische Dimension und wirken leicht bis in das Innere der beteiligten und betroffenen Menschen und Gesellschaften hinein. Besonders bedrängend werden sie für die Beteiligten, wenn sie die Form von Gewissenskonflikten annehmen.

## Die militärische Dimension internationaler Konflikte

Deutsche Soldaten<sup>1</sup> bewegen sich bei ihren Auslandseinsätzen meist in einem kulturell und religiös andersartigen, meist in hohem Maß von Gewalt geprägten Umfeld. Konfrontiert mit unübersichtlichen und unvertrauten Situationen, empfinden sie Fremdheit und Unsicherheit, nicht zuletzt Angst. Trotzdem müssen sie oft schnelle und riskante Entscheidungen treffen. Darüber hinaus fragen sie sich, ob ihr Einsatz wirklich sinnvoll ist, ob ihr Land sie hinreichend unterstützt, ob

---

<sup>1</sup> In diesem Text wird aus Gründen der Lesbarkeit auf die geschlechterdifferenzierende Schreibweise verzichtet, gleichwohl immer alle Geschlechter gemeint sind.

ihre Familien die Belastungen aushalten werden. Sie sehen sich der Möglichkeit ausgesetzt, verwundet oder gar getötet zu werden. Sie überlegen, ob Deutschland tatsächlich am Hindukusch verteidigt wird oder was sonst dort verteidigt werden soll. Nicht zuletzt beschäftigt sie die Frage, ob ihr Einsatz tatsächlich effektiv dazu beiträgt, Afghanistan oder Mali zu befrieden, oder am Ende die Lage verschlimmert. Soldaten, die sich in einem Auslandseinsatz befinden, benötigen vertrauenswürdige Räume und Ansprechpartner, um mögliche Fehler des Einsatzes, Zweifel an Befehlen ihrer Vorgesetzten und des Dienstherrn wie auch des umfassenden politisch-militärischen Auftrags vorbringen und diskutieren zu können. Denn: Konflikte rufen Zweifel oder sogar Verzweiflung hervor, was zunächst den Wunsch nach schnellen und einfachen Antworten begünstigt. Es braucht innere Stärke bei allen in diesem Kontext agierenden Personen, um diesem Sog zu widerstehen.

### Ethische Prinzipien als Voraussetzung für friedliche Konfliktlösungen

Konflikte können, im Positiven wie im Negativen, ein enormes Potenzial entfalten. Denn sie wecken Kreativität und Innovationspotenziale. Das Ziel, sich in Konflikten durchzusetzen, ist nicht grundsätzlich negativ zu bewerten. Entscheidend ist, dass ein Konflikt ohne

Niedertracht oder gar Hass ausgetragen wird, dass es im Verlauf des Konflikts nicht zu unerträglichen Ungerechtigkeiten oder Gewalt kommt. Die Fähigkeit, Konflikte konstruktiv zu bewältigen, hängt von zahlreichen Voraussetzungen ab: Hier geht es um die Fähigkeit, angesichts von Widerständen nicht in Passivität und Lethargie zu verfallen, sondern diese energisch zu überwinden. Auf der anderen Seite sind jene Kräfte im Menschen gefordert, die zu Empathie, Zuwendung und Verantwortung für andere führen. Nur wenn sich beide Anlagen im Menschen entfalten und wechselseitig bestimmen, kann der Konflikt seine progressive Kraft entfalten, ohne zerstörerisch zu sein. Hinzu kommen Fähigkeiten, die mit dem Kontext zu tun haben, in dem sich der Konflikt abspielt. Friedliche Lösungsansätze zu finden bedeutet für alle Beteiligten, sich an ethischen Prinzipien zu orientieren sowie an Mechanismen, die einen konstruktiven Konfliktausgang möglich machen. Notwendig ist dafür ein Ethos, das diese Prinzipien konkretisiert und in moralisch verbindlichen Haltungen zum Ausdruck bringt.

Es kommt also im Fall des Militärs darauf an, ein wohlverstandenes soldatisches Ethos zu festigen und gegebenenfalls neu zu begründen und Persönlichkeiten zu bilden, die fähig sind, die bei der Ausübung des Soldatenberufs auftretenden Konflikte verantwortungsbewusst anzugehen. Die vorliegende friedensethische Standortbestimmung soll einen Beitrag dazu leisten. Es nähert sich der Thematik in mehreren

Schritten: Zunächst wird die Bedeutung bestimmter Konflikte in der internationalen Politik der Gegenwart skizziert. Um einem möglichen Fatalismus vorzubeugen und in dem Bemühen, an der theologischen und philosophischen Tradition zu lernen, wird im zweiten Schritt ein Blick auf ihren Umgang mit Konflikten geworfen. Im dritten Schritt schauen wir auf Ansätze einer konstruktiven Konfliktkultur sowie deren politischer Institutionalisierung. Schließlich soll dargelegt werden, wie Soldaten Teil einer solchen konstruktiven Konfliktkultur sein können. Die vorliegenden Überlegungen stellen eine Einladung dar, in einer umfassenden gesellschaftlichen Debatte an dieser Aufgabe mitzuwirken.



# 1. Verschärfte Konfliktivität als Kennzeichen der gegenwärtigen Welt

Die Welt ist nach dem Ende des Kalten Krieges in mancher Hinsicht friedlicher geworden. Andererseits ist sie von einer ungeheuren Breite gewaltträchtiger Konflikte gekennzeichnet, die vielfach ineinander verzahnt sind. Es ist unmittelbar deutlich, wie illusionär die Vorstellung einer konfliktfreien Welt ist. Vielmehr kommt es darauf an, Wege konstruktiver, gewaltfreier Konfliktbearbeitung zu stärken und neu zu entwickeln.

Nachdem 1989/90 der Kalte Krieg überwunden worden war, hatten die USA weltweit für über eine Dekade eine hegemoniale Position inne und die kapitalistische Wirtschaftsordnung nahm den unangefochtenen Platz an der Spitze der Wirtschaftssysteme ein. Das System der Vereinten Nationen, das einzige globale Friedenssystem, erhielt anfangs ebenso neue Gestaltungsräume wie Politik- und Friedenskultur(en) weltweit. Mit dem Ende des Kalten Krieges ist allerdings nicht die nukleare Bedrohung überwunden worden. Die wachsende Zahl nuklearer Massenvernichtungswaffen und die sich ausweitenden Möglichkeiten, in den Besitz von Materialien zu deren Herstellung zu gelangen,

haben seit den 1960er Jahren allmählich das Bewusstsein der Bedrohung der Menschheit geschärft und dafür sensibilisiert, dass Frieden kaum dauerhaft durch wechselseitige nukleare Abschreckung gesichert wird.

Immerhin hat diese Bedrohung dazu geführt, dass sich ein Bewusstsein der gesellschaftlichen Zusammengehörigkeit über nationale Grenzen hinweg entwickelt hat. Damit einhergeht die Forderung nach einer Weltinnenpolitik. Angesichts globaler Konflikte wie der Umwelt- und Klimakrise, der Rohstoff- und Energieverknappung bis hin zur globalen Finanzkrise erhält der Anspruch, dies als gemeinsame politische Probleme der Menschheit zu begreifen und institutionell anzugehen, eine unabweisbare Bestätigung. Diese globalen Krisen befördern also ein (unterschiedlich ausgeprägtes) Bewusstsein der Zusammengehörigkeit in der einen Welt. Aber zugleich werden die komplexen Konfliktstrukturen, die diese globalen Krisen ausmachen, nicht in gleichem Maße anerkannt und gleich eingeschätzt. Und schließlich müssen auch unsere Handlungsmöglichkeiten zur Entschärfung von Konflikten im Fokus stehen.