

Warum es das Streiten in Kirche, Wirtschaft und Gesellschaft braucht - eine evangelische Perspektive

Impulsvortrag von Bischöfin Dr. Beate Hofmann am 24.9.2025 beim Empfang des Arbeitskreises Evangelischer Unternehmer in Deutschland e. V. (aeu) in Frankfurt am Main.

Sehr geehrte Damen und Herren,

über das Streiten will ich heute hier mit Ihnen nachdenken. Das mag Sie etwas verwundern. Streit hat für viele Menschen einen negativen Beigeschmack, klingt nach Unfrieden, Ärger, hässliche Verletzungen, Machtspielen und Polemik. Für diese Form von Streit will ich gerade nicht plädieren, sondern für einen konstruktiven, sachlichen Streit der Meinungen als Weg zur besseren Urteilsbildung. Diese Form des Streits gehört zu unserer evangelischen DNA und liegt uns als „Protestanten“ im Blut. Denn die evangelische Kirche ist entstanden aus Luthers Widerspruch gegen den Umgang des Papstes mit Sündenvergebung und Ablass. Um des Evangeliums willen musste Luther darüber mit anderen Gelehrten streiten.

Was als akademischer Disput begann, wurde zu einer umwälzenden Reformbewegung von Kirche und Gesellschaft. Der Protest der Fürsten und Städte, die Luthers Lehren folgten, gegen die Reichsacht und die Ächtung der lutherischen Schriften und Lehre 1529 in Speyer hat uns den Namen gegeben: Protestanten.

Streit im protestantischen Sinn ist ein Austausch von Argumenten, die einen gemeinsamen Bezugspunkt, hier die Heilige Schrift, haben und das Ziel haben, Gottes Willen zu entsprechen und der Wahrheit möglichst nahe zu kommen.

Streit – so meine Erfahrung - wird dann besonders heftig, wenn persönliche Werthaltungen angegriffen werden und Menschen das Gefühl haben, ihre Erfahrung und ihre Wahrnehmung wird nicht respektiert und hat keine Geltung für das Gegenüber. Darum gehört zu konstruktivem Streit immer auch der Versuch, die Position des Gegenübers zu hören, nachzuvollziehen und das Gemeinsame oder auch das Trennende herauszufinden. Und manchmal zeigen sich dann auch Lösungen, die beide Seiten respektieren und mit denen beide Seiten gut leben können.

Viele der konfessionellen Streitigkeiten der letzten 500 Jahre sind heute beigelegt, weil wir sie als Akzentuierungen verschiedener Auslegungsmöglichkeiten lesen können oder weil wir verstehen, dass sie in ihren Grundanliegen, nicht in ihren Zuspitzungen, alle zur Wahrheit

Gottes gehören. Bei der Rechtfertigung z.B. sagen wir heute: Die Gnade der Vergebung allein aus Glauben und der Ernst der Nachfolge, die in einem Leben, das Gottes Geboten folgt und Liebe lebt, zum Ausdruck kommt, beides gehört zusammen, um die evangelische und die katholische Schwerpunktsetzung noch mal zu beschreiben. Und es gehört zu den ökumenischen Geschenken der letzten 80 Jahre, dass wir in der Ökumene darum ringen, zu gemeinsamen Positionen zu kommen und uns nicht einfach weiter zersplittern und voneinander trennen, wenn wir uns nicht oder noch nicht einigen können.

Ich will hier heute aber keinen theologischen Fachdiskurs über die richtige theologische Lehre anzetteln. Ich will mit Ihnen ganz grundsätzlich über Streiten nachdenken, weil in unserer Gesellschaft die Kunst des Streitens verloren zu gehen droht. Und damit geht etwas verloren, das fundamental für unsere Demokratie und für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist.

Die Streitkultur in unserem Land verändert sich dramatisch. Aus dem Ringen um das bessere Argument ist über weite Strecken pure Polemik geworden. Die bisherige Basis, das Ringen um eine gemeinsame Sicht, eine gemeinsame Lösung und die Annahme, dass auch der andere wichtige Argumente und Ideen beitragen könnte, das fehlt immer mehr. In den sozialen Medien gilt häufig: „Wer etwas sagt oder schreibt, das mir nicht passt, dem schreibe oder schreie ich meine Verachtung und meinen Hass entgegen.“ Und meist geschieht das anonym, nicht von Angesicht zu Angesicht. Wer Hassmails oder Posts schreibt, sieht selten, was das mit dem Menschen macht, an den sie adressiert sind. Das ist anders, als Auge in Auge über etwas zu streiten.

Diese Aggression hat Folgen für unsere Diskurskultur:

Die Studie **Lauter Hass – leiser Rückzug“ (2024)**¹ zeigt, wie Hatespeech den demokratischen Diskurs gefährdet:

- 57 % äußern seltener ihre politische Meinung im Netz.
- Besonders betroffen: junge Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und LGBTQ+-Personen.
- 89 % der Befragten glauben, dass Hass im Netz zugenommen hat

Auch Studien zum gesellschaftlichen Zusammenhalt zeigen, dass immer weniger Menschen an öffentlichen Debatten um politische oder gesellschaftliche Themen teilnehmen, weil sie sich vor Verleumdung fürchten oder keinen Sinn darin sehen. Das gefährdet die Verbundenheit miteinander und die Vorstellung, dass man miteinander am Gemeinwohl arbeiten kann.²

Wer die Wahlkämpfe der letzten Monate verfolgt hat, hat erlebt, dass immer seltener sachlich über die besten Lösungen für die Herausforderungen unserer Gesellschaft gerungen wird. Stattdessen werden Andersdenkende verunglimpft und Diskurse emotionalisiert.

¹ [Lauter Hass – leiser Rückzug](https://tonesift.org/lauter-hass-leiser-rueckzug/). <https://tonesift.org/lauter-hass-leiser-rueckzug/>

² BertelsmannStiftung: Gesellschaftlicher Zusammenhalt in Deutschland 2023: Perspektiven auf das Miteinander in herausfordernden Zeiten.

(Trumps Satz vom letzten Sonntag: „Ich hasse meine Gegner“ hallt Ihnen vielleicht noch in den Ohren).

Immer mehr Menschen verlernen das Streiten als gemeinsame Suche nach dem besten Weg, weil sie sich vorrangig in Blasen gleichdenkender Menschen bewegen, die gemeinsam gegen „die anderen“ polemisieren.

Für viele sind auch die Diskurse um Coronaregeln und Impfung noch lebendig, die sie in der Familie, mit Freunden oder am Arbeitsplatz geführt haben. In diesem Streit um das, was notwendig ist, um die eigene Gesundheit und die anderer zu schützen, ist es oft nicht gelungen, den Wunsch nach Selbstbestimmung und Autonomie mit der Verantwortung für andere angemessen zu verbinden. In vielen Familien und Teams herrscht seitdem Schweigen, wenn es um bestimmte Themen geht. Um des lieben Friedens willen werden etliche Themen ausgeklammert.

Und das gilt nicht nur in Familien, das begegnet mir zunehmend auch in Schulen, und Ihnen vielleicht auch in Ihren Unternehmen. Über politische Themen wie den Nahostkonflikt, den Ukrainekrieg oder den richtigen Kurs in Migrationsfragen wollen immer mehr Lehrkräfte nicht mehr sprechen, weil sie Angst vor den Folgen haben: Proteste der Eltern, Aggression der Schüler*innen. Also suchen sie harmlosere Themen und wahren damit den Klassenfrieden, verhindern damit aber auch, dass die Schüler*innen lernen, sich mit unterschiedlichen Positionen auseinanderzusetzen und eine eigene, fundierte Meinung zu entwickeln. Und das hat Folgen.

Die amerikanische Schriftstellerin Xochitl Gonzales³ konstatiert: „Wir gestalten unser Leben immer mehr so, dass wir nur Kontakt mit den Menschen haben, die so ticken wie wir. Immer mehr vermeiden wir den Kontakt mit Menschen, die anders sind als wir. Auf diesem Wege haben wir unsere Empathie verlernt, also die Fähigkeit, uns in jemanden hineinzudenken, der anders tickt als wir, andere Wünsche, andere Interessen, andere Bedürfnisse hat.“ Und gerade die Fähigkeit, auch vom anderen her zu denken, macht gemeinsame Lösungen erst möglich und ist die Basis von Nächstenliebe.

Wie wichtig diese Fähigkeit ist, auch die Perspektive der vermeintlich gegnerischen Seite einnehmen und durchdenken zu können, ist mir in meiner wissenschaftlichen Arbeit zum Konzept der „Multirationalität“ begegnet. Dahinter steckt die Erkenntnis, dass immer mehr Organisationen, auch Unternehmen, von mehr als einer Rationalität bestimmt werden, also komplexe oder hybride Organisationen sind.

Diakonische Unternehmen z.B. müssen in ihrer Arbeit fachliche Logiken (Medizin, Pädagogik, Psychologie) mit ökonomischem Denken und theologischen Perspektiven zusammendenken. Das ist oft ziemlich herausfordernd. Ich will das an einem Beispiel deutlich machen, das eine Doktorandin, die Geschäftsführerin eines großen diakonischen Unternehmens ist, erzählt hat:

In ihrem diakonischen Unternehmen gab es einen neuen Finanzvorstand, der zu Beginn seiner Amtszeit durch die verschiedenen Organisationseinheiten reiste, um die Arbeit

³ Xochitl Gonzales, What Happened to Empathy? The Atlantic, 12. Okt. 2023.

kennenzulernen. Dabei traf er auf eine engagierte Leiterin einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung. Stolz berichtete sie davon, dass ein junger Mann jetzt aus der Einrichtung in eine eigene Wohnung umgezogen sei und dort selbstbestimmt leben könne. Was aus ihrer Sicht ein echter Erfolg ihrer Arbeit war, las der Finanzvorstand völlig anders: Empört berichtete er im Vorstand, dass hier ja jemand die Kunden vergraulen und dann auch noch stolz darauf sei; das ginge ja wohl gar nicht, die Leitung sei völlig ungeeignet.

Aus ökonomischer Sicht hatte er recht, aus der Sicht der Eingliederungshilfe nicht. Bei derart konfligierenden Perspektiven braucht es Orte, wir nennen sie Aushandlungsforen, wo die verschiedenen Perspektiven zu Gehör gebracht werden können und die Beteiligten dann miteinander nach Lösungen suchen, die möglichst den verschiedenen Perspektiven gerecht werden. Das ist mühsam, das kostet oft mehr Zeit als eine machtvolle Entscheidung zugunsten einer dann dominanten Logik. Aber solche monorationalen Entscheidungen blockieren auf die Dauer die Weiterentwicklung der Organisation, weil sie den komplexen Anforderungen nicht gerecht werden.⁴

Um zum Beispiel zurückzukehren: die Einrichtung hat zwar durch den Auszug des jungen Mannes eine Belegung verloren, der Kostenträger wird ihr aber gern andere Menschen anvertrauen, weil er weiß, dass hier fachlich gut und im Sinne der Autonomie der Klienten gearbeitet wird. Das ist ökonomisch nachhaltiger, das konnte auch der neue Finanzvorstand akzeptieren. Gleichzeitig ist klar, dass ein völliges Ausblenden der ökonomischen Logik zur Insolvenz der Einrichtung führen könnte.

Es braucht auch im Management diese Fähigkeit, verschiedene Perspektiven einnehmen und durchdenken zu können, auch wenn mir die emotionalen erst mal völlig widerstreben und gar nicht zu meinem Denken passen.

Manchmal frage ich mich allerdings, ob die Wahrnehmung kommunikativer Aushandlungsforen nicht zu idealistisch gedacht ist. Immer lauter werden die Stimmen, die die Grundlagen einer solchen Kommunikation, nämlich einen Diskurs auf Augenhöhe, „herrschaftsfrei“, wie Habermas das in seiner Diskursethik beschrieben hat, inzwischen nur noch Utopie ist. Fragmentierte Öffentlichkeiten, Emotionalisierung und Skandalisierungsmechanismen stehen einem solchen Diskurs entgegen. Aber ist deshalb die Idee falsch, auch wenn sie immer schwerer umsetzbar ist? Und was wäre die Alternative?

Müssen wir nicht alle Kraft daransetzen, unsere Diskursfähigkeit auf der Basis gegenseitigen Respekts zu erhalten, als Grundlage von Demokratie, als Grundlage unseres Glaubens, auch als Grundlage guter unternehmerischer Entscheidungen?

Wo sind also die Orte und Gelegenheiten, um das konstruktive Streiten zu lernen und einzuüben?

Manches lässt sich beim Blick in die Bibel lernen. Jesus z.B. hat sich ständig mit anderen Schriftgelehrten gestritten⁵. Manche dieser Streitgespräche dienten dazu, die Überlegenheit der Position Jesu zu zeigen. Aber es gab auch Gespräche, die auf beiden Seiten zu einem

⁴ Vgl. Kuno Schedler/ Johannes Rüegg-Stürm (Hg.) Multirationales Management, Bern 2013. Beate Hofmann / Martin Büscher (Hg.): Diakonische Unternehmen multirational führen. Baden-Baden: Nomos, 2017

⁵ Vgl. Angela Standhartinger, Jesus als Streiter, Zeitzeichen 4/2021, 25-27.

Erkenntnisgewinn führten oder das gemeinsame Ringen um die Lösung einer Frage spiegelten.

Die Frage des Schriftgelehrten „Wer ist mein Nächster?“ z.B. wird von Jesus mit der Erzählung vom barmherzigen Samariter beantwortet (Lk 10,25–37). Und am Ende fragt er: „Wer von den dreien, Priester, Levit oder Samariter, ist dem zum Nächsten geworden, der unter die Räuber gefallen war?“ Wer aufmerksam hinhört, stellt fest: Jesus dreht die Perspektive um: Aus „wer ist mein Nächster?“ wird „wem werde ich zum Nächsten?“. Aus einer abstrakten Frage, für die es keine hinreichenden Antwortkriterien gibt, macht Jesus eine situative und persönliche Antwort: Nimm das wahr, wo du zum Nächsten werden kannst.

Aus meiner Sicht können die Streitgespräche Jesu uns anregen, über unsere Streitkultur nachzudenken und uns davon inspirieren zu lassen. Auf jeden Fall sollten sie uns ermutigen, in Auseinandersetzungen zu gehen und nicht in den stillen Rückzug aus Angst vor schwierigen Reaktionen.

Ich muss dabei oft an Jesus und die Ehebrecherin (Joh 8, 1-11) denken. Das war ja eine Situation, in der die Stimmung aufgeheizt war; die Menge wollte die auf frischer Tat erappte Frau bestraft wissen und die öffentliche Ordnung wieder hergestellt sehen. Und die Schriftgelehrten testeten Jesus in diesem scheinbar so eindeutigen Fall. Das Gesetz des Moses sagt: „Wer Ehebruch begeht, soll gesteinigt werden.“

Jesus ignoriert das Getümmel und schreibt mit dem Finger auf die Erde. Das macht die Leute nur noch wütender. Und dann sagt er nur einen Satz, einen, der zum Perspektivwechsel zwingt: „Wer unter euch ohne Sünde ist, der werfe den ersten Stein auf sie.“

Als sie aber das hörten, gingen sie weg, einer nach dem anderen, bis Jesus allein mit der Frau war. Offensichtlich ist die Deeskalation geglückt. Und Jesus schickt auch die Frau weg und sagt: „Geh hin und sündige hinfort nicht mehr.“

Nun ist es nicht jedem gegeben, einen solchen Deeskalationssatz zu finden und aufgeheizte Situationen so zu entschärfen. Studien zum Umgang mit den aufgeheizten Stimmungsmachern der Rechtsextremen, allen voran der AfD, zeigen: Öffentliche Diskussionen mit Rechtsextremen sind schwierig, weil es der AfD nicht um den sachlichen Diskurs geht, sondern um Emotionalisierung und Skandalisierung.

Aber was wir dringend brauchen, sind Orte, wo denen, die den Parolen der AfD folgen, auch andere Positionen begegnen. Gerade im Blick auf junge Leute, die in ihren Anschauungen noch nicht so gefestigt sind, halte ich das für ganz entscheidend. Wir brauchen in den Betrieben und Unternehmen, in den Schulen und in den Sportvereinen Gelegenheiten, wo junge Menschen, die rechten Parolen hinterherlaufen, ins Nachdenken gebracht werden, andere Haltungen erleben, auch Grenzen der Hetze und Menschenverachtung spüren.

Vor ein paar Wochen bin ich Jugendlichen der Ev. Jugend Eder bei einem Besuch begegnet. Sie erzählten, wie Mitschüler in Liveforen der AfD hineingezogen werden in den Strudel rechtsextremer Parolen und Agitation. Und sie berichteten, wie wichtig für sie die Evangelische Jugend ist als ein Raum, wo anders diskutiert wird, wo respektvoll mit

Unterschiedlichkeit umgegangen wird und wo sie ihre eigene Position klären und bewähren können.

Eine Lehrerin, die mir erzählt hat, dass sie sich nicht mehr traut, umstrittene politische Themen im Unterricht anzusprechen, wünschte sich Argumentationstrainings und eine klare Haltung der Schulleitung, die ihr in solchen Diskursen den Rücken stärkt.

Eine aktuelle Studie zur Sicht von Wirtschaftsunternehmen auf die AfD⁶ identifiziert unterschiedliche Strategien, die von öffentlichem über nicht so öffentlichen Widerspruch zu verdeckter oder offener Unterstützung reichen. Auch radikale Strategien wie die Ignoranz, das Stillschweigen als Duldung oder – gegenteilig - der Exit als Aufgabe von Standorten in von rechtsextremem Denken geprägten Kontexten werden beschrieben.

Mein Eindruck ist: Der öffentliche Widerspruch gegen Hass und Hetze hilft, eine Kultur des Respektes zu setzen. Aber es braucht eben auch das Durchbuchstabieren von Respekt in Alltagssituationen im Unternehmen, damit Menschen ins Umdenken kommen.

Viele Unternehmen haben Betriebsvereinbarungen gegen diskriminierendes Verhalten geschlossen und wollen damit auf eine Kultur setzen, die von Respekt und Achtung geprägt ist. Entscheidend ist, wie diese Vereinbarungen gelebt werden, ob es tatsächlich vor Ort in den Betriebseinheiten Menschen gibt, die mutig in Gespräche gehen und rechtsextremen oder populistischen Parolen etwas entgegenhalten, die ein solidarisches Miteinander praktizieren über Unterschiede in Religion, Sprache, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft hinweg.

Und Sie alle können diese Kultur des mutigen Austauschs, der klaren Absage von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und der offenen Auseinandersetzung um gute Lösungen für gesellschaftliche Fragen fördern und ermutigen.

Aus christlicher Perspektive geht es dabei darum, zwischen Person und Werk zu unterscheiden. Hassbotschaften dürfen nicht akzeptiert werden. Die Menschen, die sich so äußern, müssen trotzdem respektvoll behandelt werden. Sie sollen Teil der Gemeinschaft bleiben können, wenn sie ihre Positionen hinterfragen und zur Veränderung bereit sind. Dieser Balanceakt ist anstrengend, aber:

Wir brauchen das dringender denn je. Und darum meine Bitte: üben Sie das konstruktive Streiten, zeigen Sie, dass Sie zuhören, wahrnehmen, was die andere Seite denkt und dass sie Respekt für andere Argumente haben. Sorgen Sie in Konflikten für gute Moderation und für klare Position, aber auch für Bereitschaft zum Diskurs.

Nur so werden wir den Diskurs der unterschiedlichen Meinungen, dieses Fundament unserer Demokratie und unseres evangelischen Glaubens erhalten und stärken. Nur so werden wir miteinander klüger und gemeinsam in unserer Suche nach Wahrheit und nach den richtigen Lösungen ein Stück voran kommen und in Respekt beieinander bleiben.

⁶ Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: Germany still divided? Die Sicht der Unternehmen auf die AfD im ost- und westdeutschen Vergleich: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2024/zz24-604.pdf>, S. 10.