

mer noch zahllosen Menschen, die darauf ihr Vertrauen – und zuweilen auch nur noch eine schwache Hoffnung – gesetzt haben, auch in einer sich wandelnden Welt eine Antwort auf die Frage nach dem Sinn dieser Welt finden.

¹Siehe u.a. A. Greeley, Der Fortbestand von Gemeinschaft: Concilium 9 (1973) 9–15.

²Daß sich hier auch eine gewisse Distanzierung gegenüber der von Tönnies initiierten Mythologisierung des Begriffs «Gemeinschaft» (vs. «Gesellschaft») niederschlägt, scheint unverkennbar – auch und gerade, wenn in den knappen Vorbemerkungen zu seinen «Soziologischen Grundbegriffen» neben einigen sachlich-nüchternen Bemerkungen über Jaspers, Simmel, Stammer und Gottl ein Hinweis auf «das schöne Werk von F. Tönnies» erscheint.

³Vgl. T. Geiger Art. «Gemeinschaft» in A. Vierkandt (Hrsg.), Handwörterbuch der Soziologie (Stuttgart 1959) (1931), S. 173.

⁴Wirtschaft und Gesellschaft (Studienausgabe) Bd. I und II (Berlin und Köln 1964) (1921) – künftig abgekürzt WuG – hier WuG I, 180.

⁵WuG I, 184.

⁶WuG I, 282.

⁷WuG I, 282.

⁸WuG I, 456.

⁹WuG I, 457.

¹⁰WuG I, 371.

¹¹WuG II, 945 ff.

¹²Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Bd. I–III (Tübingen 1956) (1920) – künftig abgekürzt RS I–III – hier: RS I, 197.

¹³WuG I, 358.

¹⁴WuG II, 917 f.

¹⁵RS I, 511.

¹⁶RS III, 403 f.

¹⁷WuG I, 30 f.

GREGOR SIEFER

geboren am 9. Oktober 1928 in Berlin. Er studierte Germanistik, Soziologie, Politische Wissenschaften, Philosophie und Psychologie und promovierte 1960 in Hamburg. Nach mehrjähriger Tätigkeit an Forschungsinstituten und als Verlagsredakteur ist er Dozent für Soziologie an der Universität Hamburg. Er veröffentlichte u.a.: Die Mission der Arbeiterpriester (Essen 1960, in mehrere Sprachen übersetzt), Sterben die Priester aus? (Essen 1973).

Peter Rudge

Die Soziologie des Konflikts und das kirchliche Leben

Die Spannung zwischen Soziologie und Religion wird an den Einstellungen zum Konflikt deutlich: Es gibt Differenzen in den Wertsystemen zwischen einer wissenschaftlichen Soziologie und einer personalen und gefühlsbetonten Religion.

I.

Der Konflikt ist für den Studenten der sozialen Verhaltensforschung ein zu beobachtendes und zu analysierendes Phänomen. Er wird als eine Sache objektiviert, die in sich selbst studiert werden kann und über die Voraussagen gemacht werden können.

Für den Religionswissenschaftler erscheint auf der anderen Seite der Konflikt als etwas für die Ethik des christlichen Lebens Fremdes. Für ihn liegt die Antwort griffbereit, daß Uneinigkeit den Lehren des Herrn widerspricht, daß sie im Leben der Kirche keinen Platz hat. Das Zeugnis der Forderung des Herrn, seinen Nächsten zu lieben; die

Ermahnung, eins im Geiste zu sein; die Früchte des Geistes sind Liebe, Freude, Friede, Langmut, Freundlichkeit, Sanftmut und so weiter; das paulinische Entsetzen vor der Spaltung der Kirche von Korinth.

Natürlich ist diese Reaktion oberflächlich, das würde jeder Bibelwissenschaftler bestätigen. Es gibt beispielsweise auch das Herrenwort, daß er nicht kam, den Frieden zu bringen, sondern das Schwert, daß eines Menschen Feinde die Mitglieder seiner eigenen Familie sein würden. Paulus gebrauchte das Bild vom Krieg, beispielsweise in Epheser 6, 10–12. Und er sagte über die Uneinigkeit in der Kirche, «denn es muß ja wohl Spaltungen unter euch geben, damit die Erprobten unter euch erkennbar werden» (1 Kor 11,19).

Dennoch kann der Eindruck bleiben, daß es in der Kirche für Streit keinen Platz gibt, daß das Wertsystem, dem sich die Kirche verpflichtet weiß, die Zurückweisung des Konflikts einschließt.

Dem Soziologen mag diese Zurückweisung als eine Schwäche der Religion erscheinen, im Vergleich zu der die Haltung der Wissenschaft aufgeklärt erscheinen muß. Es ist jedoch ein Gebot der Fairneß, zu zeigen, daß diese Haltung gegenüber dem Konflikt, die die Religion einnimmt, keineswegs auf diesen Lebensbereich beschränkt ist, sondern sich auch in vielen anderen Bereichen menschlichen Bemühens findet. Musiker können

gegenüber der Disharmonie ähnlich intolerant sein, da diese dem Wertsystem der musikalischen Welt fremd ist, wengleich einige moderne Komponisten sich die Schaffung von Harmonie durch den konstruktiven Gebrauch von Disharmonien zur Aufgabe gesetzt haben. Ähnlich blickt ein klassischer Künstler nur auf das Gute, die Wahrheit und Schönheit, während in der modernen Kunst oft der Versuch gemacht wird, den Aufeinanderprall von Farbe und Form als das Rohmaterial für ein neues Konzept von Schönheit und Sinn zu gebrauchen.

Die Kirche als Institution teilt überdies gewisse Verhaltensformen der Führung mit anderen Organisationen, von denen nur sehr wenige Toleranz gegenüber dem Konflikt zeigen. Wenn man umgekehrt die Weberschen Kategorien gebraucht, so entwickelten sich die traditionellen Formen der Führung hauptsächlich in einer Zeit verhältnismäßiger Stabilität, ihr Ziel war die Erhaltung des Status quo. Die traditionelle Organisation in Kirche oder Gesellschaft ist gegenüber Veränderung im höchsten Maß widersetzlich. Die Tradition läßt die abweichende Stimme verstummen. Das Gewicht der alten Autorität und die Weisheit der Älteren lassen dem Neuerer oder Rebellen wenig Raum.

Während die charismatische Autorität die Feindschaft gegenüber einem äußeren Feind schürt, zeigt sie vergleichsweise wenig Toleranz gegenüber der internen Herausforderung. Solche Führer können über ihre Gefolgsleute so viel Herrschaft ausüben, daß sich die Reihen schließen, die Abweichler gesäubert, die Rebellen ausgeschlossen werden.

Selbst innerhalb des bürokratischen Systems der Führerschaft gibt es wenig Raum für Verschiedenheit. Das Organisationssystem, das auf Rationalität basiert und offenbar gerade dem Ethos der wissenschaftlichen Soziologie verwandt erscheint, ist bekannt für seine Härte in der Behandlung des Konflikts. Dies ist nicht nur so, sobald die Kirche eine bürokratische Form der Autorität annimmt, sondern ebenso in der erbarmungslosen Welt des wirtschaftlichen Lebens.

Der Vorwurf einer unangemessenen Einstellung zum Konflikt kann daher nicht nur allein der Religion zur Last gelegt werden – er gilt ebenso allgemein für viele Lebensbereiche.

II.

Damit wird eine solche Einstellung nicht entschuldigt, aber es ist möglich, hier – in der Zurückweisung des Konflikts als mit einem bestimmten

Wertsystem unvereinbar oder als eine Bedrohung von jemandes Führerschaft – eine etwas wissenschaftlichere Haltung einzunehmen. Der Konflikt kann, sobald es sich um einen äußeren Gegner handelt, etwas leidenschaftsloser betrachtet werden. Selbst ohne besondere intellektuelle Bildung gibt es eine gewisse angeborene Intelligenz, wo es sich um Feindseligkeit nach außen handelt. Die Externalisation der Opposition kann eine starke nach innen wirkende Kraft im Dienst der Absichten des Führers sein. Ein äußerer Feind ist eine nützliche Sache, diese Feststellung führte nach langem zur Objektivierung des Konflikts als einer Sache, die studiert werden kann und die von einem klugen Führer auch manipuliert werden kann.

Die Gegner einer Reorganisation der Kirche von England, eine stark konservative Gruppe, hatten es leicht, Unterstützung für ihre Zurückweisung des Ridley-Reports von 1956 zu finden, indem sie durch den Gebrauch gefühlsgeladener Worte wie «streamlining», «Rationalisierung», «Bürokratisierung», «Amerikanisierung» die Ängste der Leute mobilisierten. Das Establishment wurde bedroht, es gab einen gemeinsamen Feind, und so schlossen sich die Reihen, und der Stoß wurde abgefangen. Die Menschen betrachteten die Vorschläge des Paul-Reports, nach denen der freie Grundbesitz des Klerus durch ein Pachtverhältnis ersetzt werden sollte, als eine Bedrohung der etablierten Ordnung. Man sah die Bedrohung von außen kommen, und die instinktive Antwort darauf war die Zurückweisung der Vorschläge.

Wie in den etablierten Kirchen verhält es sich auch in den Sekten. Ein äußerer Feind ist eine stark einigende Kraft. Eine Herausforderung von außen, sei sie nun wirklich oder eingebildet, bindet die Menschen im Widerstand dagegen aneinander. Die Zeugen Jehovas predigen das bevorstehende Reich, die Siebenten-Tages-Adventisten die unmittelbar bevorstehende Wiederkunft des Herrn. Die «Exclusive Brethren» werden durch die Offenheit der «Open Brethren» noch exklusiver. Charismatische Führer schüren den Konflikt mit den Kräften der Welt. Und es ist eine bekannte Weise, Menschen von internen Problemen abzulenken, indem man ihre Aufmerksamkeit auf eine äußere Bedrohung lenkt.

Für einen bürokratischen Typ von Führer wird der Konflikt durch die Beschwörung der Heiligkeit der Ordnung über und gegen das Chaos externalisiert, der Konflikt ist eine Bedrohung der bewährten Wege. Ersticke Erneuerung vom grünen Tisch aus, schließe Abweichler durch das bloße

Gewicht von Zahlen aus, überführe die Rebellen als diejenigen, die das System stürzen wollen. Manchmal sagt man der katholischen Kirche nach, sie sei monolithisch, intolerant gegenüber der Opposition, gegenüber Unordnung und Konflikt. Die meisten religiösen Orden brauchten Zeit, bis sie anerkannt wurden, der Gallikanismus war immer ein umstrittenes Thema, die neuen Entwicklungen in der Kirche von Holland wurden als alarmierend betrachtet.

Ja, der Konflikt ist eine Sache, die manchmal ausgeschlossen oder externalisiert wird. Ein solches Verhalten ist eine intuitive Reaktion des Selbstschutzes, die Erhaltung der Tradition oder des Charismas oder des Systems. Solange es sich nach außen richtet, kann nichts passieren, bis der Ausbruch in Form der Revolution erreicht ist.

III.

Es ist eine schwierige und gefährliche Sache, den Konflikt zu internalisieren. Die Kirche hat immer einigen internen Konflikt geduldet, denn es gab in ihr ein konziliares Element, die Konzilien boten die Möglichkeit abweichender Standpunkte und zugleich ihre Einschränkung in annehmbaren Grenzen. Auf die gleiche Weise gibt es in der Westminster-Form der parlamentarischen Demokratie eine legitime Rolle für Ihrer Majestät loyale Opposition. Die Rechtsordnung sieht für einen Rechtsfall Verteidigung und Anklage vor. Der Heiligsprechungsprozeß sieht den *Advocatus diaboli* vor.

Das Apostelkonzil war ein Versuch, interne Konflikte in der frühen Kirche zu regeln. Die großen Lehrkonzilien des vierten und fünften Jahrhunderts suchten die abweichenden Meinungen innerhalb der Kirche auf einen Nenner zu bringen, wengleich sich die Tore gegenüber Leuten wie Origenes schnell verschlossen. Die Konzilien des fünfzehnten Jahrhunderts hatten es schwierig. Es war vielleicht leichter, es mit einem äußeren Feind wie dem Protestantismus im sechzehnten Jahrhundert aufzunehmen. Und die folgenden Konzilien waren weniger ein Anzeichen von Toleranz als vielmehr Mittel des Ausschlusses wie im Fall des Konzils von Trient oder des Ersten Vatikanums. Das Zweite VatikanKonzil senkte die Toleranzschwelle. Unter Papst Johannes XXIII. wurde der Konflikt internalisiert. Seit seinem Tod bestand das Problem darin, zu bestimmen, welcher Grad von Konflikt angemessen ist, wenn er überhaupt akzeptiert werden kann.

Zeigte die konziliare Bewegung die «Makro»-

Dimension des inneren Konflikts an, so wurden die Techniken der behavioristischen Schule wie Gruppendynamik der «Mikro»-Ausdruck für die gleiche Sache. Die Entwicklung ließ auf eine Senkung der Konfliktschwelle hoffen. Gruppen öffneten sich den Spannungen. Es wurde der Ausdruck von Uneinigkeit zugelassen. Die Gruppe ist der Platz, in der der Konflikt voll internalisiert werden kann, wo er erkannt und angenommen wird, so hoffte man. Die traurige Geschichte der gruppendynamischen Bewegung zeigt, daß diese Hoffnung sich nicht immer erfüllte. Konflikte, die zu groß waren, als daß sie sich hätten in Grenzen halten lassen, zerstörten Gruppen. Menschen wurden tief verletzt und beleidigt. Eine andere Form der Spaltung entstand, zwischen den «Aufgeklärten» und der «Masse des gewöhnlichen Volkes». In Pfarrgemeinden entstand eine Kluft zwischen denen, die Bescheid wußten, und denen, für die diese Technik nur eine neue Spielerei war.

Auf den Ebenen zwischen den allgemeinen Konzilien und den kleinen Gruppen ergaben sich in der Bewältigung interner Konflikte die gleichen Schwierigkeiten. Dies illustrieren die religiösen Orden, von denen die meisten in ihren Anfängen Gruppen der Erneuerung waren, die ein neues Charisma zum Ausdruck brachten, neue Einsichten, einen neuen Sinn für Berufung, oft in Opposition zu der etablierten Kirche. Aber wegen ihrer Loyalität gegenüber der Kirche erwiesen sie sich als nützliche Mechanismen zur Internalisierung des Konflikts. Dennoch nahmen manche Orden die Merkmale des Establishments an. Ihre Geschichte, ihre Tradition, ihre Apostolatstätigkeiten, ihr Eigentum führten zu einer geruhsamen Lebensweise. Aber es gab auch Menschen in den Orden, die die Winde des Wandels spürten, die ihre Fenster nach dem Beispiel von Papst Johannes zur Welt hin öffneten, die versuchten, dem Geist des Zweiten VatikanKonzils treu zu bleiben. So entstanden innerhalb der Orden Konflikte, aber es fehlte an Weisen, sie zu kontrollieren. Einige Kongregationen sind fast zerfallen. Andere mußten durch traumatische interne Revolutionen hindurchgehen. Es gab Veränderungen in den Ordensregeln, im täglichen Gottesdienst, in der Kleidung, in den Inhalten ihres Tagesgebets, und nur weise Führerschaft und die Anerkennung der neuen Herausforderungen durch die Welt ließen die Periode des Konflikts bruchlos vorübergehen. Ein Teil der Antwort liegt einerseits in der Begründung eines erkennbaren Systems der internen Kommunikation, das ein früheres Organ ersetzt,

das ein offenes Forum für eine große Breite von verschiedenen Meinungen, besonders für Minoritäten ersetzt.

Konflikt ist demnach weder eine ganz schlechte Sache, die auf jeden Fall vermieden und ausgeschlossen werden muß. Sie ist aber auch keine rundum gute Sache, die man willkommen heißen und der man freien Lauf lassen müßte. Das Problem besteht darin, zu bestimmen, welches das optimale Niveau des Konflikts ist, und Mechanismen für seinen Ausdruck und für seine Kontrolle zu finden.

IV.

In der Sprache der Kybernetik ist der Konflikt ein Anzeichen von Verschiedenheit. Wie soll man mit Verschiedenheit umgehen? Eine einfache und leichte Lösung besteht darin, sie zu töten, aber dann hat man auch die Vorteile verloren, die Verschiedenheit mit sich bringt. Wenn man auf der anderen Seite zuviel Verschiedenheit zuläßt, so kann dies zu Verwirrung und Chaos führen. Die Antwort liegt darin, daß man der Verschiedenheit in der Welt damit begegnet, daß man Kontrollmechanismen zu ihrer Bewältigung schafft. Wenn man einem erfolgreichen Fußballteam gegenübersteht, so kann man mit ihm einerseits so verfahren, daß man alle gegnerischen Spieler tötet, das würde zwar die Verschiedenheit ihres Angriffs beenden, aber auch das Spiel selbst. Würde man aber die eigene Mannschaft vom Platz marschieren lassen, so daß der Gegner nach Belieben Tore schießen kann, so würde das für sie auch kein besonderer Spaß sein. Die Qualität des Spiels besteht in der ebenbürtigen Verschiedenheit der beiden Teams. Und der Sieg ergibt sich aus dem Überschuß an Vielfalt gegenüber dem Gegner.

Der Konflikt sollte auf die gleiche Weise behandelt werden. Nehmt den Konflikt an. Begrüßt, was den gegnerischen Ansichten oder Handlungen entspricht. Schafft aus all den verschiedenen Elementen eine neue Synthese. Das ist allerdings leichter gesagt als getan. Aber dies ist der wirkliche Test für jede Führung, nicht zuletzt für die Führung in den Kirchen auf lokaler und auf allen anderen Ebenen bis zur obersten. Das ist im Leben der Kirche umso schwerer, wegen des vorhandenen Vorurteils gegen Konflikt und wegen des defensiven Wunsches, ihn auszuschließen. Aber es ist umso nötiger wegen der Berufung der Kirche mit ihrem Amt der Versöhnung. In Christus gibt es weder Juden noch Heiden, weder Mann noch Frau, Sklaven oder Freie, aber keines dieser Elemente kann übersehen oder ihre Bedeutung ignoriert werden.

Wie können sie fruchtbar in das Ganze einbezogen werden, wenn die Spannungen nicht freigesetzt, angesehen und dann gelöst werden?

All dies setzt eine Struktur für den Umgang mit dem Konflikt voraus. Dabei geht es bei der Bereitstellung von Strukturen nicht nur darum, die Verschiedenheiten innerhalb der Organisation zu halten, damit – wie im Fall der Kirche – sie ihr umfassendes und versöhnendes Werk leisten kann. Der Vorteil des strukturierten Konflikts besteht auch darin, den Konflikt für den Einzelnen zu externalisieren, während er zugleich innerhalb der Kirche bleibt. Wenn es eine Gelegenheit gibt, Standpunkte darzulegen, so können diese Meinungen in objektiver Weise für sich stehen, man kann sie erkennen, überlegen und studieren. Das Fehlen der Struktur, innerhalb deren man seine Empfindungen ausdrücken kann, bedeutet, daß der Antagonismus im persönlichen Bereich gelassen wird, wo er entweder den Einzelnen stört und in ihm weiter schwärt oder nach außen auf widrige und lieblose Weise durchbricht. Gegen diese letztere Weise gibt es biblische Einwände: diese Art von Streit ist gegen das christliche Ethos. Aber strukturierte und dirigierte Verschiedenheit ist der christlichen Ethik nicht fremd, dies bezeugte auch die Soziologie des Konflikts. Was bisher fehlte, ist die Bereitstellung angemessener Strukturen der Konfliktlösung, ja mehr noch, es fehlte an der theologischen Begründung für solche Strukturen in der Kirche.

Wie eine solche Theologie, eine solche Struktur aussehen soll, kann sehr einfach gesagt werden. Es gibt eine klare Beziehung zwischen der starken und fundamentalen Betonung der organischen Bilder im Neuen Testament und der Sicht von Management, wie sie in organischen oder systematischen Termini ausgedrückt wird. Der Test besteht in der Gültigkeit dieser Theologie der Struktur für die Behandlung des Konflikts.

Gewiß ist innerhalb der Gemeinschaft Platz für Verschiedenheit, wie Paulus es in 1 Kor 12 ausdrückt, die Mitglieder haben immer Gelegenheit zur unabhängigen Aktion, aber die wahre Harmonie liegt in ihrer unabhängigen Beziehung innerhalb der Gemeinschaft als ganzer. Ähnlich umfaßt in Epheser 4 der Prozeß des Wachsens und Reifens in die Fülle Christi notwendig die Bewältigung von Spannungen und die Anerkennung der Würde der verschiedenen Gaben, die die einzelnen haben.

Organisatorisch ausgedrückt liegt die Betonung eher auf der Flexibilität als auf der Starrheit der Abteilungen oder Sektionen, auf der bewußten Einführung von Faktoren und Einflüssen aus der

äußeren Welt, auf der fortgesetzten Anpassung und Wiederanpassung der Strukturen, um so den neuen Bedürfnissen zu entsprechen, auf der Rolle der Führer als Verhandlungsleiter zu neuen Übereinstimmungen und als Monitoren darauffolgender Aktion.

V.

So weit so gut. Aber es können immer noch Konflikte im organisatorischen Leben auftreten, die von einer Art sind, die der christlichen Ethik widerspricht. Es ist einfach, diese als persönliche Missetaten zu behandeln und dafür die Verderbtheit der menschlichen Natur verantwortlich zu machen. Dies kann der Fall sein. Aber man könnte sie auch als diagnostische Indikatoren betrachten. Was sich als Konflikt auf personaler Ebene zeigt, kann auch eine strukturelle Unordnung anzeigen. Das Ressentiment eines Hilfspriesters gegenüber seinem Pfarrer oder eines Geistlichen gegenüber seinem übergeordneten Diözesanvorgesetzten mag nicht unbedingt im Eigensinn eines oder beider begründet sein, sondern in der Unangemessenheit der Struktur der geistlichen Laufbahn. Das Fehlen einer Karrierestruktur kann Frustrationen erzeugen, die sich in Formen der Lieblosigkeit Luft machen. Die Neuregelung der Berufslaufbahn kann die Ursache für diese Schwierigkeit beseitigen und eine neue Zusammenarbeit zwischen den beiden ermöglichen anstelle des früheren Antagonismus.

Es kann verletzte Gefühle und Animositäten zwischen einem Pfarrer und seinem Bischof, einem Gemeindeglied und seinem Pfarrpriester, einem Ordensmitglied und seinem Oberen geben. Solche Gefühle können unter Umständen weniger eine Sache persönlicher Unverträglichkeit sein als vielmehr Anzeichen struktureller Mängel. Es fehlt vielleicht an einem entsprechenden Forum für die

Äußerung von Meinungen in einer bestimmten Sache, oder die Agenda mag nicht mit der nötigen Sorgfalt erstellt sein, oder eine leitende Person kann ihre Rolle als Präsident oder Vorsitzender einer legislativen Körperschaft mit der des Oberen in einer exekutiven Struktur vermischt haben. Dies passiert meist, wenn ein Bischof Präsident einer Synode ist oder ein Pfarrer Vorsitzender eines Pfarrgemeinderates oder ein Ordensoberer Vorsitzender eines Kapitels.

Groll kann in einem leitenden Beamten über die Nachlässigkeit oder über Fehler im Verhalten Untergeordneter entstehen. Aber die Schuld daran kann in der Struktur des Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnisses zu finden sein. Die Beschreibung der Aufgabe, die besondere Details der Verantwortlichkeit des Einzelnen umfassen sollte, kann unklar in der Abgrenzung der Verantwortung sein.

Mit dem Abscheu vor dem Konflikt in der Kirche unter Hinweis auf die christliche Ethik oder mit der Externalisierung des Konflikts zur Herstellung einer engen und exklusiven Einheit kommen wir nicht weiter. Die Objektivierung des Konflikts als einer Sache, mit der man auf konstruktive Weise umgehen kann, ist der Beitrag der Soziologie zum Konflikt im kirchlichen Leben. Die Behandlung des Konflikts muß auf eine solche Weise strukturiert werden, daß ihm in der Kirche voll Raum gegeben wird, besonders in dieser Zeit der Veränderung, und zwar in einer objektiven Weise, um persönliche Implikationen zu vermeiden, die nicht im Sinne der christlichen Lehre wären. Gleichzeitig muß die Struktur der spirituellen Reife der christlichen Führer und des christlichen Volks entsprechen, die sich über persönliche Interessen und Animositäten hinwegsetzt und zur wirklichen Achtung des anderen und seiner Ansicht führt.

Zum Studium kirchlicher Führungsstile vgl. Peter F. Rudge, *Ministry and Management* (London 1968) (*L'Eglise à l'heure du management*, Paris 1971); ebenso den Beitrag «*Styles of Administration in Churches in their Theological Presuppositions*»: C.L. Mitton (Hrsg.), *The Social Sciences and the Churches* (Edinburgh 1972). Ein erster Anfang in der wissenschaftlichen Erforschung der Problematik des Konfliktes findet sich in «*Ministry and Management*» 35–36 (55–56 in der französischen Ausgabe).

Zur soziologischen Erforschung des Konfliktes vgl. Lewis A. Coser, *The Functions of Social Conflict* (London 1968). Coser bietet eine fachlich-technische Terminologie und eine Reihe von Hypothesen zum positiven Wert des Konfliktes in vielen Lebensbereichen – kirchliche Organisationen eingeschlossen. Sein einleitendes Kapitel bietet einen Überblick über die Geschichte der soziologischen Konfliktforschung, wobei die starke Zurückhaltung der Soziologen

gegenüber einer positiven Wertung der Konfliktforschung sichtbar wird. Cosers Studie stellt einen bemerkenswerten Versuch zur Entwicklung einer positiven Analyse dar.

Übersetzt von Dr. Ansgar Ahlbrecht

PETER RUDGE

nach dem Diplomstudium am St. Augustine's College (Canterbury) qualifizierte er sich in Wirtschaftswissenschaften (Universität Tasmanien 1948), promovierte an der Leeds Universität (1963–1966), arbeitete im Dienst der Kirche von England in Australien und England, unterrichtete 1969–1970 am Canberra College of Advanced Education Wirtschaftswissenschaften, ist seit 1970 Berater und Forschungsdirektor des CORAT (Christian Organisations Research and Advisory Trust, Canterbury).