

# Der Anstand der Aufständischen

**KRISE** In Österreich hat eine Pfarrerinitiative, angeführt vom früheren Wiener Generalvikar Helmut Schüller, zum Ungehorsam aufgerufen. Dabei sind Priester zum Gehorsam gegenüber dem Bischof verpflichtet. Wie passt das zusammen?

Von Jan-Heiner Tück

Der „Aufruf zum Ungehorsam“ bestimmt die österreichischen Schlagzeilen und bereitet den Bischöfen Kopfzerbrechen. Rund 400 Priester und Diakone haben sich dem Aufruf der Pfarrerinitiative vom Juni 2011 bisher angeschlossen. Die Medien neigen dazu, den Konflikt zwischen der Kirchenleitung und den Pfarrern zu personalisieren und auf die beiden Protagonisten zuzuspitzen: der eine ist Pfarrer Helmut Schüller, der andere der Wiener Erzbischof Christoph Kardinal Schönborn.

Journalisten reizt vor allem die psychologische Seite dieser Konstellation: Der Kardinal hatte Schüller im Februar 1999 als Generalvikar entlassen. Beobachter meinen, Schüller habe diesen „Karriereknick“ nie verwunden. Seitdem ist der rhetorisch begabte und medial gut vernetzte Kirchenmann Pfarrer einer kleinen Gemeinde in Probstdorf und Hochschulseelsorger an der Universität Wien. Niemand spricht ihm ab, seine kirchlichen Aufgaben effizient erfüllt zu haben. Als Präsident von Caritas Österreich hatte er sich auch in kirchendistanzierten Kreisen hohe Anerkennung erworben. 1995 wurde er Generalvikar der Erzdiözese Wien. Er hat das offene Wort, wenn es um die Offenlegung kirchlicher Missstände ging, nicht gescheut, soll aber seine Ziele mitunter machtbewusst über die Bedenken von Mitarbeitern hinweg durchgesetzt haben. Die Entscheidungsfreudigkeit des Managers und die Nachdenklichkeit des Kardinals – das schien auf Dauer keine glückliche Konstellation.

Wichtiger als die Außenseite ist der Inhalt des Konflikts: die Zukunftsfähigkeit der Kirche. Alle sind sich einig, dass der Zustand kritisch ist. Aber schon in der Diagnose der Krise, erst recht bei den Therapieansätzen, gehen die Meinungen auseinander. Während die Pfarrerinitiative vor allem Strukturdefizite ausmacht, nehmen die österreichischen Bischöfe eine verschärfte Glaubenskrise wahr, der

sie durch Maßnahmen einer geistlichen Erneuerung entgegenzutreten wollen. Schüller votiert für eine Pastoral der Nähe. Der Versteppung kleiner Pfarreien will er durch eine Öffnung der Wege zum priesterlichen Amt entgegenzutreten. Aufhebung des Zölibats und Frauenordination gehören dazu.

Dass es dabei um mehr als die satism bekannten Reformdebatten geht, machte der Papst in seiner Ansprache bei der Christmesse am Gründonnerstag deutlich. Benedikt XVI. erteilte der spaltungsträchtigen Rhetorik des Ungehorsams zwar eine Absage, aber er verknüpfte sie mit einer moderaten Lagebeschreibung. Er attestiert den Akteuren der Pfarrerinitiative, „dass sie die Sorge um die Kirche umtreibt und dass sie überzeugt sind, der Trägheit der Institutionen mit drastischen Mitteln begegnen zu müssen, um die Kirche wieder auf die Höhe des Heute zu bringen“. Dieses Eingeständnis einer Reformbedürftigkeit der Kirche verbindet der Papst mit dem Aufruf, sich auf die Quelle wahrer Erneuerung, Jesus Christus, zu besinnen.

Man sollte diesen pontificalen Fingerzeig nicht als spirituelle Immunisierungsstrategie abtun. Auch das Zweite Vatikanische Konzil spricht an prominenter Stelle von Christus als dem Licht, das auf dem Antlitz der Kirche widerstrahlen soll. Wenn Kirche sich überwiegend mit sich selbst beschäftigt, bleibt sie suchenden Zeitgenossen Orientierung schuldig. Die päpstlichen Worte heben sich klar ab von zelotischen Stimmen, die in einschlägigen Internetforen von den Bischöfen Österreichs gefordert hatten, „die wuchernden Metastasen des Ungehorsams“ durch einen schnellen chirurgischen Eingriff „aus dem Leib der Kirche“ herauszuoperieren.

Die Sorge um eine Spaltung der Kirche ist dennoch nicht unbegründet. Schon gibt es Gruppierungen, die sich im Windschatten des „Ungehorsams“ öffentlich dazu bekennen, seit Jahren priesterlose Gottesdienste zu feiern. Die Simulati-

on einer Eucharistiefeier ohne Priester ist nicht nur eine Kompetenzanmaßung, sie verletzt auch die sakramentale Grundstruktur der katholischen Kirche. Von diesen Praktiken hat sich die Pfarrerinitiative distanziert.

Was aber ist ihr eigenes Programm? Altbekannt Reformforderungen stehen erneut auf der Agenda. Gefordert werden eine veränderte Pastoral für wieder-verheiratete Geschiedene, Kommunionsspendung für nichtkatholische Christen und fallweise aus der Kirche Ausgetretene, die Erlaubnis der Laienpredigt, veränderte Zulassungsbedingungen zum priesterlichen Amt. Zugleich weigern sich die Priester, an Sonn- und Feiertagen mehrfach zu zelebrieren oder den Personalmangel durch durchreisende Kollegen zu kompensieren. „Liturgische Gastspielreisen“ seien verzichtbar.

Neu ist, dass die Pfarrerinitiative diese Forderungen unter das Vorzeichen des „Ungehorsams“ gestellt hat. Priester, die bei der Weihe öffentlich und freiwillig ihren Gehorsam gegenüber dem Bischof versprochen haben, glauben angesichts des dramatischen Reformstaus in der Kirche nicht länger schweigen zu können. Schon länger gehen sie in der Pastoral eigene Wege, die in einzelnen Punkten von der offiziellen Kirchenordnung abweichen. Diese Praxis des „Ungehorsams“ legen sie ausdrücklich offen. Sie verstehen dies als einen Akt der Aufrichtigkeit und berufen sich auf ihr Gewissen. Widerspruch gegen die Bischöfe im Namen eines höheren Gehorsams gegenüber Gott – es nimmt kaum wunder, dass dieser Protest die Medien mehr beschäftigt hat als die einzelnen Punkte des Reformkatalogs. Es sind eben keine Theologen, die Veränderungen fordern, sondern pastoral engagierte Priester aus der Mitte der Kirche. Lässt der Dissens auf Risse im Fundament der Kirche schließen, die sich zu einer Spaltung auswachsen könnten?

Möglicherweise ist der Vorstoß der Pfarrerinitiative zu eng gefasst, um eine wirksame Glaubenserneuerung zu beför-



**Gast:** Helmut Schüller wurde nicht offiziell zum Katholikentag eingeladen. Nach Mannheim kommt er trotzdem.

dern. Die Volkskirche schmilzt ab wie die Gletscher in Österreichs Alpen. Die Bindung an Großinstitutionen lässt insgesamt nach, betroffen sind davon auch Parteien und Gewerkschaften.

Doch die allgemeine gesellschaftliche Entwicklung erklärt nicht alles. Auch die Bischöfe müssen sich unbequeme Fragen gefallen lassen: Haben sie angemessen und kreativ genug reagiert auf die anhaltende Erosion der Volkskirche? Ist der österreichweite Dialog über Kirchenreformen, der seit den Skandalen um Kardinal Groer und Bischof Krenn gefordert wurde, nicht einfach ausgesessen worden? Hat man den „Ungehorsam“ nicht stillschweigend geduldet, ohne das Gespräch mit der Pfarrerinitiative zu suchen?

In Wien hat Kardinal Schönborn das Modell „Apostelkonzil“ aufgegriffen und in den Jahren 2009 und 2010 dreimal große Diözesanversammlungen im Stephansdom abgehalten. Die Delegierten konnten über das „offene Mikrofon“ alles

zur Sprache bringen, was sie bewegt. Es gab keine vorbereiteten Dokumente und keine Kommissionen. Alle Bezeugungsinstanzen der Kirche waren eingeladen, sich zu beteiligen. Aus diesem Prozess gingen Initiativen zur Glaubenserneuerung hervor, auch sind neue Kooperationsformen zwischen Laien und Priestern in Planung, die Bildung von kleineren Gemeinschaften jenseits der territorialen Strukturen ist angedacht.

Das Gespräch zwischen Pfarrerinitiative und Bischöfen dagegen stockt. Schüller ist dabei, sich europaweit zu vernetzen, in Irland und Kroatien haben sich ähnliche Zirkel gebildet. Die Luzerner Herbert-Haag-Stiftung hat der Pfarrerinitiative soeben den Preis „für mehr Freiheit in der Kirche“ verliehen. Laudator Hans Küng verteidigte den „Ungehorsam gegenüber blinden und verblendeten Vorgesetzten als höhere Form des Gehorsams“. Diese Bischofsschelte ist allerdings wenig hellsichtig – und Schüller, der

Kopf des Aufrufs zum Ungehorsam, wäre schlecht beraten, wenn er die Einlassungen des Tübinger Kirchenkritikers folgsam nachsprechen würde. Ohne die Bischöfe wird es keine Reformen geben können. Es wäre allerdings ein Zeichen episkopaler Arroganz, sich durch die Anliegen der Pfarrerinitiative nicht befragen (arrogare) zu lassen. Die Frage nach einem pastoral sensiblen Umgang mit geschiedenen Wiederverheirateten ist ebenso dringlich wie die Erneuerung der Gemeindestrukturen.

Es hilft nicht, Schüller und seinen Anhängern den Mund zu verbieten, es hilft auch nicht, wenn der bekundet, keinen Millimeter von seinen Forderungen abzurücken. Ein Gespräch ist nur aussichtsreich, wenn beide Seiten hörbereit sind. Nachdenklichkeit und Gelassenheit würden nicht schaden. Der zweite Aufruf der Pfarrerinitiative, „Protest für eine glaubwürdigere Kirche“, weist in die richtige Richtung, wenn er den Blick auf die Fragen der Pastoral lenkt und aggressive Töne vermeidet. Die Kirche ist dazu da, öffentlich für das Evangelium Zeugnis abzulegen – das ist der Sinn des lateinischen Wortes *pro-testari*. Statt die mediale, defizitorientierte Außensicht zu verdoppeln, wäre es Zeit für einen Blickwechsel. Wenn die Kirche esoterikresistent sein und der sanften Verblödung gegensteuern will, muss sie ihr Credo neu ins Gespräch bringen. Nur so kann sie ihrem Auftrag, Licht für die Welt zu sein, nachkommen.

**Jan-Heiner Tück** ist Professor für Theologie an der Universität Wien. Von ihm ist soeben erschienen: „Risse im Fundament? Die Pfarrerinitiative und die Debatte um die Kirchenreform“ (Reihe: Theologie kontrovers), Herder, Freiburg 2012, 236 Seiten. Das Buch enthält unter anderem Beiträge von Christoph Kardinal Schönborn, Helmut Schüller, Medard Kehl, Veronika Prüllner-Jagenteufel, Eberhard Schockenhoff, Christian Stoll, Jan-Heiner Tück, Paul Michael Zulehner.

# Gehorsam! Und dann?

## „Führen mittels Angst ist ein Auslaufmodell“

**BERATUNG** Autorität statt Anordnungen: Coach Louis Lewitan über das kritische Verhältnis zwischen Managern und Mitarbeitern

**Christ & Welt:** Wozu brauchen wir Gehorsam?

**Louis Lewitan:** Eine Gesellschaft ohne Gehorsam würde nicht funktionieren. Dann hätten wir Anarchie. Es gibt Regeln und Gesetze, die Frage ist, wie sie angewandt werden und zu welchen Konsequenzen sie führen.

**C&W:** Brauchen moderne Unternehmen gehorsame Manager?

**Lewitan:** Gehorsame insofern, als sie sich an klare und nachvollziehbare Vereinbarungen halten. Ohne Regeln gibt es keine erfolgreiche Teamarbeit, kein Zusammenspiel zwischen einer Führungsperson und Mitarbeitern. Führen mittels Macht und Angst sind Auslaufmodelle. Wer nur autoritär führt und Reflexion nicht zulässt, sollte nicht Manager werden. Letztlich muss man sich auf Regeln und Prinzipien einig. Grundsätze müssen eingehalten werden, es muss Verantwortungsbereiche und Entscheidungsbefugnisse geben. Gehorsam bedeutet jedoch nicht, den kritischen Geist ad acta zu legen.

**C&W:** Sie sind Coach. Wie formt man gehorsame Mitarbeiter?

**Lewitan:** Mitarbeiter sollten nicht geformt, sondern überzeugt werden. Überzeugend sind Führungskräfte dann, wenn sie kraft ihrer Persönlichkeit eine Vorbildfunktion übernehmen, kluge Fragen stellen und ihre Mitarbeiter zum Denken anregen. Kluge Manager setzen ihren Mitarbeitern keine überhöhte Ziele vor. Wichtig ist es, dass die Führungskraft sich als Teil eines Teams begreift und entsprechend ihrer Führungsverantwortung Entscheidungen trifft. Die Einbahnstraße wie bei der Armee funktioniert nicht in der

Wirtschaftswelt, zumindest nicht in Deutschland.

**C&W:** Und anderswo?

**Lewitan:** In China und in New York konnte ich große Unterschiede in Sachen Gehorsam feststellen. Was ist wichtiger, Vorgaben oder zwischenmenschliche Beziehungen? Welchen Stellenwert hat die Familie, die Freizeit? Was bedeutet Bescheidenheit, Teamarbeit und Gesicht wahren? Wie viel Disziplin wird eingefordert? Da gibt es große kulturelle und geschichtliche Differenzen, über die man Bescheid wissen sollte.

**C&W:** Wie ist es in der Politik und im Militär?

**Lewitan:** Beim Militär hängt der Erfolg von einem klaren Regelwerk ab. Der Soldat muss den Anweisungen gehorchen. Statt demokratischer Entscheidungsfindung gibt es klare Hierarchien. In der Wirtschaft dagegen wollen wir mündige Mitarbeiter, die sich in die Probleme hineindenken, sich mit den Zielen identifizieren, sie aktiv mitgestalten und Verantwortung übernehmen. Ihren Verstand, ihre Gefühle, ihre Intuition sollen sie im Vergleich zu Soldaten bewusst in die Entscheidungsfindung einbringen.

**C&W:** Was zeichnet den Gehorsamen aus, was treibt ihn an? Ist er der berühmte autoritäre Charakter, den Adorno beschreibt?

**Lewitan:** Adorno hat Entscheidendes zur Erforschung des autoritären Charakters beigetragen. Die autoritäre Person funktioniert durch klare Anweisungen, die nicht infrage gestellt werden dürfen. Nichteinhaltung wird bestraft. Unseren heutigen Werten widerspricht das, in der Demokratie dürfen und sollen wir Fragen stellen. Andererseits gibt es in

der Politik Parteidisziplin. Sie widerspricht dem Gebot, dem eigenen Gewissen zu gehorchen. Ein häufiger Widerspruch: Wer ein starkes Über-Ich hat, wird sich regelkonform verhalten, nicht individualistisch.

**C&W:** Und die Psyche?

**Lewitan:** Ein Psychogramm des Gehorsamen gibt es nicht, aber wer sich immer strikt gehorsam verhält, hat ein eingeschränktes Selbstwertgefühl. Gehorsam schützt vor Eigenverantwortung. Wenn etwas schiefliegt, ist es nicht die eigene Schuld. Gehorsam kann auch ein Abwehrmechanismus sein: Man verhält sich systemkonform, weil man ein schwaches Ich hat.

**C&W:** Man ordnet sich unter.

**Lewitan:** Und übt zugleich Macht über Schwächere aus. Insofern ist Gehorsam eine Flucht in die Sicherheit.

**C&W:** Der klassische Befehlsnotstand.

**Lewitan:** Der innere Befehlsnotstand, die Radfahrermentalität. Unterwürfigkeit und Aggression gegenüber dem Schwächeren.

**C&W:** Spätstens seit Stanley Milgram

Experimenten sind wir kritisch gegenüber dem Gehorsam. Wie steht es mit der Autorität?

**Lewitan:** Autorität ist gut, wenn sie auf einer Persönlichkeit beruht, die kraft ihrer Argumente und ihres ethischen Verhaltens überzeugt. Eine solche Person ist in der Lage, sich zu streiten, ohne den anderen zu unterdrücken oder zu ängstigen. Einer Autorität begegnet man mit Respekt, nicht mit Unterwürfigkeit.

**C&W:** In Stellenanzeigen fehlt das G-Wort. Warum?

**Lewitan:** Weil wir mit Gehorsam assoziieren, dass jemand seinen Verstand aus-



**Stressresistent:** Der 1955 in Lyon geborene Psychologe und Coach interviewt regelmäßig Prominente für die Kolumne des ZEIT-Magazins „Das war meine Rettung“. Lewitan lebt mit seiner Frau und zwei Töchtern in München.

schaltet und sich rigoros unterordnet. Gesucht werden stattdessen Leute, die Verantwortung übernehmen, Teamplayer, die sich engagieren und einander unterstützen, die miteinander kommunizieren und gemeinsam Entscheidungen tragen.

**C&W:** Wie verträgt sich Gehorsam mit flachen Hierarchien, mit Teamfähigkeit, Flexibilität et cetera?

**Lewitan:** Es gibt keine Teamarbeit ohne Regeln, Teams müssen organisatorisch eingebettet werden, Aufgaben müssen verteilt werden, es muss Absprachen geben. Wenn man nicht offen kommuniziert, gibt es Chaos. Man soll gehorchen, weil man von der Sache und ihren Werten überzeugt ist. Wenn man etwas als falsch erachtet, muss man zum Konflikt bereit sein, man muss den Mut zum Widerspruch haben, sich trauen, auch Nein zu sagen.

**C&W:** Was geschieht mit den Ungehorsamen?

**Lewitan:** Sie werden sanktioniert, offen oder subtil. Ungehorsame werden durch Nichtbeachtung bestraft, sie werden vom Informationsfluss abgeschnitten oder ihnen wird keine weitere Verantwortung übertragen bis hin zum Mobbing in Form von Isolierung und Demütigung. Diese Formen der Sanktionierung kennen wir aus der Familie, aus der Schule oder aus der Arbeitswelt. Wer zu viele Fragen stellt, gilt als Störenfried.

**C&W:** Ein solches System ist doch antirational!

**Lewitan:** Nein, es ist rational. Aber nicht vernünftig.

**C&W:** Sind Sie gehorsam?

**Lewitan:** Ja, ich fahre nicht über Rot, ich zahle meine Steuern, ich halte Vereinbarungen ein. Wenn wir ein Interview

verabreden, bin ich pünktlich am Telefon. Damit gehorche ich der Vernunft.

**C&W:** Fördern Sie Gehorsam auch von Ihren Kindern?

**Lewitan:** Selten. Ich lege großen Wert auf Empathie. Meine Kinder spüren, was mir wichtig ist, ich beeinflusse sie, aber ich verlange keinen Gehorsam. Außer wenn es um Verhaltensweisen geht, die ich für gesundheitsgefährdend halte. Ich will überzeugen, indem ich Rationales und Emotionales verbinde. Und nicht, indem ich erwarte, dass meine Kinder ihre Emotionen ausschalten.

**C&W:** Zum Gehorsam gehören also auch soziale Gefühle.

**Lewitan:** Ratio, Emotion, Intuition und Verhaltensweisen brauchen eine Balance. Sonst haben wir nur Daten und Fakten, keine Informationen. Mit Daten und Fakten können Sie nicht überzeugen.

**C&W:** Das wäre ein schlechter Positivismus.

**Lewitan:** Ja klar! Gehorsam wäre destruktiv, wenn man andere Tugenden und Verhaltensweisen nicht mit ins Boot nähme.

**C&W:** Gehören Gehorsam und Freiheit zusammen?

**Lewitan:** Gehorsam ist ein philosophisches Thema – und ein religiöses. Gehorsam im religiösen Kontext beruht auf der Einhaltung von Verboten, auf dem Befolgen von Geboten und nicht zuletzt auf klar formulierten Sanktionen. Jean-Jacques Rousseau sagt, Freiheit ist nicht, tun zu können, was man will, sondern nicht tun zu müssen, was man nicht will. Interessant, oder?

Das Gespräch führte Hans-Joachim Neubauer.