

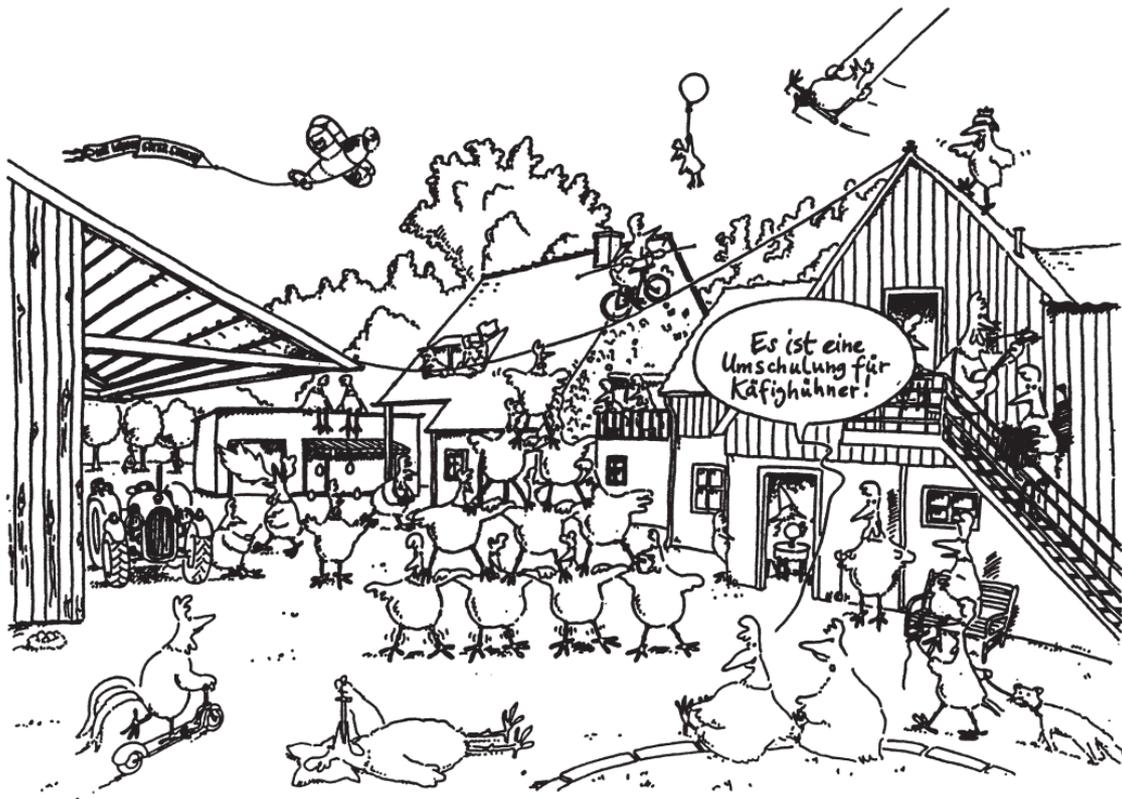
Kultur der Angst im kirchlichen Dienst – Analyse und Aspekte ihrer Entmachtung

Oder:

Was OhnMACHT macht ...

Oder:

Eine andere HALTung zum System entwickeln ...



Johann Mayr

18.07.2023 - Wiesbaden

Geleitwort

Heillose Macht - Blick ins Buch

Seit nunmehr zwölf Jahren setzen wir uns innerhalb der katholischen Kirche mit dem großen Problem der sexualisierten Gewalt auseinander. Wir tun dies, weil eine solche Auseinandersetzung einfach nicht mehr vermeidbar war. Mit jeder Veröffentlichung eines auf eine Diözese bezogenen Gutachtens tun sich neue Abgründe auf – Abgründe der Monstrosität begangener Taten, aber auch Abgründe von Vertuschung und Verantwortungslosigkeit in den zuständigen Kirchenleitungen.

Zweifellos ist sexualisierte Gewalt die verwerflichste Form der Ausübung von Macht. Bis jetzt ist innerkirchliche Machtausübung als solche nicht in hinreichendem Maß einer professionellen kritischen Betrachtung unterzogen worden.

Besonders betroffen – das zeigen die in diesem Band versammelten Berichte – sind in der Kirche und in kirchlichen Einrichtungen abhängig Beschäftigte, die der Willkür von Vorgesetzten ausgeliefert sind. Demütigungen, widersinnige Anweisungen und bewusste Schikanen treffen insbesondere Mitarbeitende in kirchlichen Diensten, die sich oft vergeblich um Unterstützung bemühen. Längst erfolgt dieser Missbrauch nicht mehr nur von Geweihten in ihrem Verständnis der ontologischen Veränderung durch die Weihe, sondern zunehmend übernehmen auch Nicht-Kleriker klerikales Gehabe zur Durchsetzung ihrer Ziele.

Aber selbst „einfache“ Gläubige werden von Amtsträgern – sowohl Priestern als auch Haupt- und Ehrenamtlichen wie bspw. Pastoralreferenten, Pfarrgemeinderäten oder Oberministranten – im Namen Gottes niedergemacht; warum diese sich solches Verhalten gefallen lassen, ist mir

völlig unverständlich. Die Angst vor menschlichen und göttlichen Sanktionen wird immer wieder als Machtmittel zur Durchsetzung zweifelhafter Ziele von vermeintlich wohlmeinenden Menschen massiv eingesetzt. Ist tatsächlich der Mensch im kirchlichen Amt immer noch sakrosankt?

All dies geschah und geschieht in der Verantwortung, aber viel zu oft unter bewusst abgewandten Blicken von kirchlichen Verwaltungen mit dem jeweiligen Bischof an der Spitze.

Solange strukturelle Gewalt und nicht Führungskultur im hierarchischen System der katholischen Kirche herrscht, handelt es sich tatsächlich um heillose Macht. Diese einzudämmen oder im besten Fall zu beseitigen, ist die Aufgabe aller Bischöfe und aller Menschen im Haupt- und im Ehrenamt, die nicht mehr ohnmächtig zusehen wollen, sondern das Wort ergreifen. So wie die 50 mutigen Frauen und Männer im vorliegenden Band. Darüber hinaus sind alle Verantwortlichen in der Politik gefordert. Ein Zuschauen und das Vertrauen, dass es die Kirche intern regeln wird, darf es nicht mehr geben. Das ist in den letzten Jahren gründlich schiefgegangen. Hierauf setze ich.

Dr. Barbara Hendricks

Bundesministerin a. D.

Mitglied des Zentralkomitees der deutschen Katholiken und Mitglied der Sachverständigengruppe „Weltwirtschaft und Sozialethik“ der Deutschen Bischofskonferenz

Inhalt

Geleitwort	11
Heillose Macht! – Einleitung	13
„Im Anfang war das Wort ...“ – Bestürzende Zeugnisse heilloser Macht	20
Ungeschriebene Beiträge: unerwartet kraftvolle Aussagen zum Machtmissbrauch	20
1 Reaktionen „einfacher“ Katholiken	22
2 Reaktionen kirchlicher Mitarbeiter*innen	24
I Missbrauch durch Unfähigkeit zur Gestaltung	
3 Sie haben da so eine Art	29
4 Begegnungen mit der Macht – eine Erzählung über das „Ausgeliefertsein“ oder vielleicht auch über die Klügeren, die nachgeben	32
5 Die Summe macht's	37
6 Der Macht und Ohnmacht geweiht	39
7 Machtmissbrauch ermöglicht durch Schweigen und Ja-Sagen	41
8 Unheilvolle Macht – zwischen Glücksspiel und Willkürherrschaft	43
9 Hauptsache, aufgewandelt wird!	46
10 Haben Sie Lepra?	50
11 Kommunikation auf katholisch	53
12 Persona non grata	55
13 Wer geweiht ist, bestimmt, wo's lang geht	58

14	Geburt als Ende – und Ende als Anfang?	61
15	Gott in Haft	64
16	Verkünde und lebe das Evangelium Christi ...?	67
17	Bis zur Bistumsgrenze qualifiziert!	70
18	Katholische Macht im Alltag	73

II Missbrauch durch fehlenden Gestaltungswillen

19	Wie die Angst weiter lähmt – zu Risiken und Nebenwirkungen kirchlicher Macht	79
20	Mobbing ohne Ende	82
21	Mitarbeiter der Freude	85
22	Normalität Machtmissbrauch	88
23	Mitarbeit ja, aber bitte nur in zweiter Reihe!	91
24	„Das brauchen wir nicht, wir haben den Heiligen Geist!“	93
25	Meine Vergangenheit lässt mich nicht los	95
26	Im Geiste christlicher Nächstenliebe	98
27	Individuum oder Figur auf dem Schachbrett eines Bistums? – Vom Idealismus zur Bauchlandung in der (kirchlicher) Realität	102
28	„Wir wollen Ihnen keine goldenen Ketten anlegen ...“	105
29	Darf man das so sagen? – Selbstbefragung eines Diakons	108
30	Kultur des Schweigens	112
31	Im Mantel der Freundlichkeit	115

III Missbrauch durch Veränderung der Aufgabe

32	Der Hl. Narzissus – oder das Drama einer Vorabendmesse	121
33	Ich hoffe, dass Sie nicht vom Kirchlichen Sicherheitsdienst sind	124
34	Machtmissbrauch im Recht (und mit rechts)	127
35	Wenn gesellschaftlich Akzeptiertes zum Problem wird	130
36	Lieber nicht taufen als evangelisch?	134
37	Der Wille Gottes damals und heute	136
38	Ohnmacht in der Pastoral	138

IV Missbrauch durch Fokussierung auf andere Ziele

39	Die kirchliche Lehre kennen!	147
40	Heil los, Macht los, Mann los – Wie ich meinen Mann verlor	150
41	Wendepunkt	153
42	Vorsätzlich übergriffig	156
43	„Mademoiselle, kommen Sie mal her!“	159
44	Gottesgeschenk und Kirchenmoral	163
45	Vom Missbrauch eines Gebetes und seinen Folgen	166
46	Durch ihn und mit ihm und in ihm	169
47	Fügen Sie sich!	172
48	Wachsende Entfremdung – Zunahme an Freiheit	175
49	Mein Leben am Limit	178
50	Sehnsucht nach einer anderen Kirche	181

Analyse des Textteils – wiederkehrende Muster in den Berichten	185
Kirchliches „Leader“-Ship? – Oder: Lasst die Hirten im Stall!	211
Keine Einzelfälle – Schlusswort der Herausgeber*in ..	225
Literatur	232
Die Autor*innen	234
Die Herausgeber*in	237

In *mindestens* eine, zumeist aber in mehrere dieser Kategorien können die zuvor beschriebenen und analysierten Formen missbräuchlicher Ausübung von Macht eingeteilt werden. Sie wird regelmäßig einlullend, korrupt oder repressiv eingesetzt und führt bei Betroffenen zu Angst, Isolierung, Scham oder Verzweiflung. Zudem fällt auf, dass Machtinhaber stellenweise nicht wahrgenommen haben, dass sie qua Amt Machtinhaber sind. Insofern sind sie hier völlig ignorant und zeigen eine gering ausgeprägte Rollenkompetenz. Was dieser Befund für die Führungskultur der katholischen Kirche bedeutet, ist Teil des folgenden, letzten Kapitels.

Alle dokumentierten Berichte der Betroffenen wurden anhand dieser Differenzierung gegliedert. Dabei war hier das am stärksten hervorstechende Motiv für Machtmissbrauch leitend. Die Einteilung in die entsprechende Rubrik schließt andere Kategorien bei einem Beitrag explizit nicht aus.

Kategorien von Machtmissbrauch in den Fallbeispielen

Kategorie I: Missbrauch durch Unfähigkeit zur Gestaltung

„Mit Personalführung hat das nichts (...) zu tun.“

Machtmissbrauch als Unfähigkeit bzw. aus Unfähigkeit zu Führung und Gestaltung hat viele Gesichter.

- Die Unfähigkeit von Geistlichen zu Leitung und Führung zeigt sich vielfach, daraus resultiert oft Überforderung, die wiederum ihre Auswirkungen auf alle Beteiligten hat (*vgl. bspw. B 4*). Dabei treten geweihte Gemeindeleiter oft auf wie „von Gottes Gnaden“ (*vgl. bspw. B 5*). Das Muster korreliert dabei nicht selten mit einer Haltung, die der

- Unfähigkeit zur Amtsführung geht oft mit Neid auf die fachliche (und personelle) Kompetenz der Mitarbeitenden einher. Wer sich dieser Form des Machtmissbrauchs nicht beugt, wird „kaltgestellt“. Stark angepasste und im voreiligen Gehorsam agierende Mitarbeitende stärken dieses Verhalten und üben sich damit ebenso im Machtmissbrauch (*vgl. bspw. B 10*). Die klerikale Stellung siegt dabei durchgehend über die fachliche Kompetenz (*vgl. bspw. B 15*). Das bedeutet auch, dass Steigerung der Gestaltungsfähigkeit nicht notwendig ist, weil die Weihe – vom eigenen Selbstverständnis und aus der systemischen Legitimation heraus – (vermeintlich) genügt (*vgl. bspw. B 9*).
- Ebenso zeigt sich Machtmissbrauch als Gestaltungsunfähigkeit in der durchgängigen Unfähigkeit zu Personalführung sowie Konfliktlösung; insbesondere dann, wenn die Kompetenzen der Menschen eine Bedrohung der eigenen Inkompetenz darstellen (*vgl. bspw. B 12, 13*). Die kollektive klerikale Deutung der Ziele der Organisation rechtfertigt dabei Übergriffigkeit und Machtmissbrauch (*vgl. bspw. B 11*). Oder die Unfähigkeit entspringt schlicht dem Fehlen jeglicher Empathie mit dem Betroffenen, wenn z. B. eine Frage nach den eigenen zukünftigen Möglichkeiten im System „beantwortet“ wird mit dem, wo man ihn jetzt nicht mehr einsetzen kann. Antworten beziehen sich nicht auf die Frage, sondern auf die Befindlichkeit des Antwortenden selbst (*vgl. bspw. B 27, 30*). In vielen zusätzlichen Gesprächen wurde davon berichtet, wie unangenehm es wird, wenn Vorgesetzte sogar empathielos für ihr Gegenüber Verständnis für die eigene, ach so belastende Situation einfordern.
- Besonders interessant ist, wenn Mitarbeitende das erwartete und später eingetretene Verhalten des Systems und seiner Verantwortlichen nicht nur kennen, sondern sogar antizipieren (*vgl. bspw. B 13, 14*). In einem Schreiben zu

seiner eigenen Verteidigung fügt ein Autor die Bemerkung hinzu, man dürfe den Verteidigungstext auch ungelesen wegwerfen. Das verweist auf ein Ohnmachtsgefühl und deutet gleichzeitig die Systemkompetenz der Betroffenen an – mit Bestandteilen des Hirtenprinzips, einer top-down-Kultur und eines toxisch wirkenden Klerikalismus – und damit ihr Wissen um den dauernden Balanceakt von Aushalten und Gegenhalten (*vgl. bspw. B 13*).

- Gestaltungsunfähigkeit zeigt sich nicht nur, wo die Grenzen der eigenen Zuständigkeit überschritten sind und ggf. Zielkonflikte bestehen (*vgl. bspw. B 17*), die eine Lösung für alle Beteiligten konterkarieren. Sie liegt vielfach dort vor, wo mit der Andersartigkeit des Gegenübers und der Fremdartigkeit der Situation nicht umgegangen werden kann. Oder wo unfruchtbare Gespräche offensichtlich ohne Absicht, den Sachverhalt zu klären, als eine Simulation von Dialog beschrieben werden (*vgl. bspw. B 21*). Im Gegensatz zur Führungsverweigerung entlädt sich die Energie der Verantwortlichen dann in eine heillose „Führung“: Der kirchliche Verantwortliche „führt“ äußerst intransparent, arbeitet mit Vorwürfen, sein Neid sucht sich letztlich produktive, aber für die Betroffenen vernichtende Wege (*vgl. bspw. B 3*).

- Diese Art und Weise der Unfähigkeit zur Menschenführung zieht sich bis zum Ausscheiden durch. Die Verabschiedungen fallen dann äußerst bescheiden aus oder finden gar nicht statt. Oder es werden die Tatsachen noch verdreht, indem bspw. die Betroffenen aufgefordert werden, die unehrliche Version des Ordinariates selbst zu formulieren (*vgl. bspw. B 11*) oder Dank zu geben anstatt Würdigung und Dank zu erhalten (*vgl. bspw. B 3*). Dagegen ist in der Wirtschaft heute unbestritten, dass sich die Kultur eines Unternehmens besonders deutlich in seiner Trennungskultur zeigt.

- Kirchliche Verantwortliche beziehen ihre Legitimation zu Machtmissbrauch nicht ausschließlich aus ihrer Stellung, sondern insbesondere auch durch das „Auf-den-Sockel“-Stellen und „Anhimmeln“ aus der (oft weiblich besetzten) Kirchenbank. Spätestens dadurch werden Kleriker in eine nicht menschliche Sphäre gehoben bzw. das ontologische Moment würde ohne solche Verhaltensweisen unter Umständen auf weniger fruchtbaren Boden fallen (*vgl. bspw. B 7*).
- Selbstherrliches Gehabe von Klerikern lässt sich damit nicht nur rein aus der eigenen biografischen Prägung erklären, sondern insbesondere auch durch diese „fruchtbare“ Resonanz „von unten“ (*vgl. bspw. B 18*). Indem sich dieses in klerikales Niedermachen und in emotionale Überreaktionen kirchlicher Verantwortlicher ausbaut, zeigt sich nicht nur die eigene, persönliche Unfähigkeit. Sondern es wird offenkundig, dass auch die eigene klerikale – bischöfliche – Macht unter dem willkürlichen Druck von „unten“ steht, bspw. in starken konservativen Gegenstimmen (*vgl. bspw. B 6*). Trotz höchster Weihevollmacht erlebt sich der kirchlich Leitende in der Rolle des Leidenden – seine Macht kippt in Ohnmacht. Trotz Macht und Hierarchie sieht er sich außer Stande, angemessen einen Shitstorm auszuhalten.
- Dass sich kirchliche Verantwortliche persönlich so „gehen“ lassen, lässt sich nicht ausschließlich als persönliches Führungsdefizit feststellen. Indem das System dies zulässt, stärkt es die Möglichkeiten dazu – und damit jeden Einzelnen in seiner auszulebenden Inkompetenz. So lassen sich zum Beispiel unfähige Seelsorger bei vermeintlichen „Abwechtlern“ und bei deren „abweichlerischem“ Verhalten von brachialen Machtvorstellungen leiten, die die Organisation selbst geschaffen hat (*vgl. bspw. B 8*).
- Fehlende Delegationsfähigkeit rundet dieses „Profil“ der Gestaltungsunfähigkeit schließlich ab (*vgl. bspw. B 16*).

Ebenso werden verbindliche Absprachen, wie zum Beispiel Stellenbeschreibungen, nicht beachtet – und damit in der faktischen Wirkung im Letzten unverbindlich. Was aus dieser heillosen Macht als Sieger hervorgeht, hat einen Namen: Willkür.

Kategorie II: Missbrauch durch fehlenden Gestaltungswillen

„Auf Rücksprache mit dem zuständigen Personalreferenten im Bischöflichen Ordinariat erklärt mir dieser, dass ich meine Rechte gegenüber meinem Kollegen selbst einfordern und dieses Problem eigenständig lösen müsse.“

Voraussetzung für das Wirksamwerden der Gestaltungsfähigkeit ist ein grundsätzlicher Gestaltungswille. Erschütternd ist, dass manche Verhaltensweisen nur damit zu erklären sind, dass es oft genug schon daran mangelt – und ein fehlender Wille zur Gestaltung dem Missbrauch Tür und Tor öffnet. Machtmissbrauch als Verweigerung von Führung lässt sich insbesondere und wiederholt beim Umgang mit „Abtrünnigen“ finden. Als Muster von „Führung“ bzw. Nichtführung ist es in der verstörenden Wirkung bei Betroffenen verheerend. Das unterschwellige Motiv auf der Seite des Systems und seiner Verantwortlichen lautet: Ihr gehört nicht mehr zu uns, was wollt ihr eigentlich? Der toxische Umgang zeigt sich nicht zuletzt in einer miserablen Trennungskultur.

- Beim Umgang mit suspendierten Priestern ist beispielhaft zu sehen, dass das System kein Interesse hat, sich mit den Ehemaligen, ihrer Perspektive und ihrem weiteren Schicksal auseinanderzusetzen (*vgl. bspw. B 31*). Dabei ist der menschenunwürdige, verletzende und verachtende Umgang mit Ehemaligen auffällig (*vgl. bspw. B 28*). Die

tiefen persönlichen und auch existenziellen Fragen Betroffener interessieren anscheinend das System wiederholt nicht. Die Sympathie der Verantwortlichen geht zuweilen gegen null. Die „Abtrünnigen“ fallen auf sich selbst und ihre neue, meist unsichere Lebenssituation zurück (*vgl. bspw. B 30*).

- Bei einem von einer Gemeinde ausgehenden Machtmissbrauch kann festgestellt werden, dass der zuständige Bischof den Umstand nicht weiter untersucht resp. untersuchen will, sondern sich auf den CIC beruft, bei Zweifeln an der Eignung eines Bewerbers nicht zu ordinieren. Das Ordinariat hat zudem keinerlei Interesse bzw. Wille sich zu kümmern, bis hin zur Verweigerung einer gemeinsamen Kommunikation nach außen, die vom Betroffenen angeboten wird (*vgl. bspw. B 21*). Den Unwillen, mit „Druck von unten“ konstruktiv und zielführend umzugehen – bzw. sich auch gegen missgünstigen Druck „von unten“ zu positionieren –, lässt sich mehrfach finden (*vgl. bspw. ebd.*).

- Die Verweigerung von Führung resp. des zielorientierten Gebrauchs von Macht wird insbesondere dann augenscheinlich, wenn Konflikte auftreten. Dieses Phänomen hängt mit der vermeidenden, passiven Konfliktkultur des Systems katholische Kirche zusammen. So wird beispielhaft der Bitte eines Betroffenen, sich um einen Konfliktfall zu kümmern, von den kirchlichen Verantwortlichen nicht nachgegangen (*vgl. bspw. B 23*). Vielmehr hätten die Beteiligten ihr Problem vor Ort zu lösen (*vgl. bspw. B 20*).

- Anliegen auf Klärung werden mehrfach verweigert, es herrscht keine Konfliktlösekompetenz des Systems und seiner Verantwortlichen vor, nicht einmal zur aufrichtigen Kommunikation. Stattdessen flieht man ins Nichtstun (*vgl. bspw. B 23, 26*).

- Ebenso lässt sich dieses Muster bereits in der wiederholten Verweigerung der Durchführung von Dienstgesprä-

chen – also im Grunde der Verweigerung einer Führungspflicht – beobachten (*vgl. bspw. B 22*).

- Als sehr eindrücklich und nachhaltig hochgradig belastend gibt sich ein Muster zu erkennen, das im Spiel auf Zeit besteht. Dabei riskiert bzw. evoziert die Organisation eine emotionale Reaktion derer, die ihre Anliegen über lange Zeit auf der Sachebene vorgebracht haben. Tappt der Bittsteller schließlich in die Falle der Emotionalität, erfolgt der Rückschlag der Organisation, nach dem Motto: Also, wenn Sie so einen Ton anschlagen, brauchen Sie mit einer Antwort des Bischofs selbstverständlich nicht mehr zu rechnen (*vgl. bspw. B 29*). Von Verhaltensweisen dieses Musters von Machtmissbrauch ist in der Entstehung dieses Sammelbandes mehrfach erzählt worden. Es basiert auf einem Ineinander von Sach- und Beziehungsebene und zeigt die toxische, narzisstisch anfällige Seite des Systems Kirche auf besonders fatale Weise.

- Es kommt auch eine Form von „Führung“ vor, insbesondere in Ordensgemeinschaften, die auf übliche Maßstäbe wie Fach- und Personalkompetenz verzichtet und dafür auf spiritueller Ebene argumentiert, bspw., indem der Heilige Geist als leitende „Person“ ins Feld geführt wird (*vgl. bspw. B 24*). Dieses Muster korreliert mit der Kategorie I: Führungsunfähigkeit, hat aber ein erkennbares Ziel: dass sich die Betroffenen fügen und den eigenen Willen resp. mögliche konstruktive Einlassungen aufgeben. Damit wird dieses Muster im Letzten unbewusst auf Mitarbeitende übertragen, die sich dann ebenso entwickeln und in ihren Arbeitsbereichen ebenso willenlos führen können. So werden durch dieses Muster Menschen, die sich einbringen wollen, im Letzten deformiert.

- Die vorliegenden Fallbeispiele belegen dabei, wie wirkmächtig dieses Muster sein kann, oft ein Leben lang (*vgl. bspw. B 25*), wie ein O-Ton im Kontext dieses Buches zeigt: „Den speziell kirchlichen Machtmissbrauch sehe ich darin,

dass die Gängelungen und das Kleinmachen zur Zermürbung und Zerstörung geführt haben“ (vgl. *bspw. B 12*).

- Im persönlichen Fertigmachen spitzen sich Beispiele der Kategorie II auf vernichtende Art und Weise zu: So werden Betroffene persönlich „fertig gemacht“, bis sie erkranken. Das System dissoziiert dabei seine eigenen Anteile am Machtmissbrauch und am systemischen Krankmachen von Menschen. Die zugefügte Erkrankung wird dabei nicht nur zum persönlichen Schicksal der Betroffenen, sondern muss als wiederholtes Beispiel der Konfliktunfähigkeit gesehen werden, als brachiales, anarchisches Mittel des Niedermachens (vgl. *bspw. B 19*).

Kategorie III: Missbrauch durch Veränderung der Aufgabe

„Diese toxische Situation bleibt unauflösbar. Alle bisherigen Berichte werden (...) als alberne Legende abgetan.“

Bereits an diesem exemplarischen Zitat wird deutlich: Auch hier sind die Übergänge zwischen den Kategorien wieder fließend. Ebenso wird deutlich, wie die Unfähigkeit Einzelner zur Unfähigkeit vieler mutieren kann – weil das System es so befördert.

- Wenn sich ein Geistlicher beispielhaft die Aufgabe anmaßt, über die Moral einer Familie zu urteilen, und seine Beurteilung zum Maß der Dinge erklärt und mit einer entsprechenden Meldung an das Ordinariat verbindet (vgl. *bspw. B 33*) oder ein Pfarrer über wichtige Inhalte informiert wird, diese aber für sich behält (vgl. *bspw. B 34*), wird daran deutlich, dass diese Motivlage immer auch mit der Führungskompetenz des/r jeweiligen Verantwortlichen (Kategorie I), seinem Führungswillen (Kategorie II) und mit möglichen Zielkonflikten (Kategorie IV) verbunden ist.
- Ebenso intensiv zeigt es sich, wenn sich ein Pfarrer die Aufgabe anmaßt zu „exkommunizieren“. Diese Übergriffigkeit

hatte für die entsprechende Familie Folgen, die über mehrere Generationen hinausgingen (vgl. bspw. B 36). Das religiöse Heimatgefühl der Betroffenen zu zerstören tangiert den offensichtlich wenig empathiebegabten Kleriker offenbar nicht.

- Als zeitloses Thema ist auch die Anmaßung klassisch, im „Willen Gottes“ zu sprechen. Was dabei in früheren Jahren die Beurteilung beispielsweise über die Mitgliedschaft in der SPD war und heute sicherlich so nicht mehr denkbar ist, findet sich gegenwärtig als Muster in Social-Media-Kommentaren wieder (vgl. bspw. B 37).
- Spiritueller Missbrauch lässt sich beispielhaft dort belegen, wo die Rolle auf spiritueller Ebene zur Beurteilung menschlicher Eigenschaften ausgenutzt wird (vgl. bspw. B 38). Dabei können selbst die eigenen Regeln des Systems gebrochen werden, wie sogar das Beichtgeheimnis.
- Diese selbst gegebene Aufgabe und das selbst verliehene (angemaßte) „Recht“ schließen nicht selten die (intendierte) Disziplinierung der Betroffenen mit ein (vgl. bspw. B 35).

Kategorie IV: Missbrauch durch Fokussierung auf andere Ziele

„Typisch kirchlicher Machtmissbrauch beginnt dort, wo vage ‚Absprachen‘ auf der Vertrauensbasis Transparenz und Verbindlichkeit ersetzen.“

Die Verfolgung eigener Ziele kann mit den Zielen der Organisation leicht kaschiert werden. Das zeigen die folgenden Muster aus den Beiträgen. Dabei wird vielfach mit verschiedenem Maß gemessen.

- Hier kann das eigene persönliche Ziel des Vorgesetzten im Vordergrund stehen und dieser das kirchliche Abhängigkeitsverhältnis ausnutzen (vgl. bspw. B 31, 47). Dieser demonstriert auf dieser Ebene zugleich seine Macht, die er in der Hierarchie hat.

- Möglicherweise heiligt der Zweck die Mittel, wie beispielhaft das hehre Ziel der Unauflöslichkeit der sakramentalen Ehe dazu dienen kann, restlos übergreifend nach den intimsten Punkten der Betroffenen zu fragen (*vgl. bspw. B 44*). Oder kirchliche Vorgesetzte verfolgen konsequent ihr Menschen-, Frauen- und Führungsbild mit voller Härte gegen alle, die sich widersetzen (*vgl. bspw. B 43*). Sie agieren dabei als Subjekt gegenüber Objekten.
- Abhängigkeitsverhältnisse auf der dienstlichen Ebene werden spirituell ausgenutzt (*vgl. bspw. B 42*). Es spricht dabei für eine gesunde Selbstwahrnehmung, wenn sich Betroffene in ihrer eigenen Vorstellung von Kirche, wie sie sich in der Zeit der Kindheit und Jugend herausgebildet hat, von den späteren Erfahrungen im Dienst dieser Kirche nicht irritieren lassen (*vgl. bspw. B 41*).
- Vielfach liegt diese Diskrepanz darin begründet, dass sich Vertreter des kirchlichen Amtes auf Gott (in persona Christi) berufen, selbst aber das genaue Gegenteil tun (*vgl. das „Abstrafen“ einer Illoyalität dem System gegenüber, die Jahre zurückliegt; vgl. bspw. B 32, 46*).
- Dabei wird Angst zur Ausübung willkürlicher Macht eingesetzt, wenn Hauptamtliche mit der Angst vor einem strafenden Gott agieren (*vgl. bspw. B 45*).
- Oder die Ziele der Organisation stimmen nicht mit den Erwartungen eines Bewerbers oder einer Mitarbeiterin überein, dieser Zielkonflikt kann aber aufgrund der Gesprächskultur im System nicht (angemessen) thematisiert werden (*vgl. bspw. B 40*). Bei offener Kommunikation wäre im vorliegenden Fallbeispiel das Ziel der Organisation nicht erfüllt worden. Denn dieses wäre nur erreichbar gewesen, hätte sich der Autor den Spielregeln des Systems bedingungslos unterworfen. Dadurch wird Machtmissbrauch aus Sicht des Systems opportun.

- Vielfach wird deutlich, wie/dass sich die Ziele der Organisation zu reinen Zielen der Selbsterhaltung verändert haben. Trotzdem beruft sich das System wiederum in seiner Verkündigung ausdrücklich natürlich nach wie vor auf das Evangelium (*vgl. bspw. B 39*).
- Bis heute wird die Überhöhung des Klerus zelebriert und werden der Institution und dem Apparat der Macht wesentlich mehr Bedeutung gegeben als dem Inhalt und Zweck (*vgl. bspw. B 48*). Das befördert Doppelmoral auf vielfältige Weise.
- Die moralischen Ziele der Organisation katholische Kirche werden mit Stigmatisierung und mit Isolierung der „persona non grata“ erreicht (*vgl. bspw. B 4, 49*). Das kann so weit gehen, dass Frauen zur Abtreibung gedrängt werden, um die „Heiligkeit“ angehender Priester sicherzustellen. Das bedeutet im Letzten, dass die moralischen Ziele der Organisation pervertiert werden – und dies in Kauf genommen wird. Getreu dem Motto: Hauptsache, die Jungs bleiben bei der Stange (siehe Zitat im Fallbeispiel).
- Wie exemplarisch am letztzitierten Beitrag (*vgl. B 50*) zu sehen ist, vereinigt konkreter Missbrauch von Macht im kirchlichen Kontext oft alle vier Kategorien und die hier auszumachenden Muster.

Wiederkehrende Strukturen von Machtmechanismen und Machtmissbrauch lassen sich auf allen vier Ebenen – ineinander verzahnt – finden. Dabei sind nicht nur formale institutionelle Rahmenbedingungen entscheidend, sondern v. a. auch informelle Legitimationskonstruktionen für die eigenen Machtspielchen. Wo nicht geführt wird, wo Verantwortung nicht zu Konsequenzen führt, herrscht Willkür vor. Dies wiederum führt zu kollektiv internalisierten Verhaltensdispositionen bei kirchlichen Mitarbeiter*innen.

Untertitel: Ein methodischer Ansatz zur Perspektivenerweiterung im kirchlich-katholischen Milieu - Blick ins Buch

1.2.5 Sprache als »Spitze des Eisberges« und Spiegelung von Werten – eine Antwort auf Erik Flügges »Jargon der Betroffenheit«

So wichtig derartige Feststellungen (vgl. Flügge, 2016; Körner, [bereits] 2007) heute – auch »nach« den kirchlichen Missbrauchs»fällen« und »nach Limburg« – für eine kritische Analyse sind, so sehr wäre der Verbleib auf dieser Ebene Arbeit an den Symptomen. Die Problematik scheint weitaus tiefer zu reichen. Nach Hofstede (2011) drücken sich über Handlungen, Symbole, Helden und Praktiken erst Werte aus. Diese bilden nach Erpenbeck (1999, 2007) aber zugleich und erst den »Identitätskern« – sowohl eines Individuums wie einer Gemeinschaft. Insofern ist die Sprache nur die wahrnehmbare »Spitze« des »Eisberges« darunterliegender Haltungen und Werte. So ist es unter Umständen möglich, dass Zeichen, Symbole und Gesten etwas Anderes transportieren, als »im Kern« darunterliegt. Wenn dann »postfaktisch« das »Gefühl« – zumal womöglich kollektiv – ein Geschehen als »schön« bewertet, die tieferliegenden Muster aber »analytisch« unbeachtet lässt, kann es zu einer persönlich empfundenen Inkongruenz kommen, die letztlich schwer bis nicht auflösbar ist – und die Psyche des Menschen stark fordern kann. Diese theoretischen Ansätze sollen an dieser Stelle mit einigen wiederkehrenden Erfahrungen und Mustern belegt werden.

Ein Übermaß an Regulation führt – nicht nur im Kontext Kirche – nicht selten zu einer Einschränkung von – äußerer und innerer – Freiheit. Auch in diesem Zusammenhang kann die aktuelle Wiederentdeckung des Klassikers »Autonome Moral« von Alfons Auer (1971) begriffen werden. Wer von einer stark institutionalisierten (monotheistischen) Religion geprägt ist, ist prinzipiell so sozialisiert, Vorgaben und Regeln eine hohe normative Bedeutung zuzuerkennen. Sie gehören gleichsam zum Inhalt seines religiösen Vollzuges. Die Betonung vermeintlicher Werte, die in sich jedoch in weiten Teilen an Plausibilität und Relevanz verloren haben, befördert jedoch eine gewisse »Verschrobenheit«, für welche die – katholische – Kirche

auch steht. Hinzu kommt eine im kirchlichen Milieu oft gering ausgeprägte Reflexionsbereitschaft, besonders über die Folgen der hierarchischen Verfasstheit: Immer wieder kommt es zum Beispiel vor, dass gemeindlich ehrenamtlich Engagierte die Zeit einer Vakanz – dem Übergang von der Verabschiedung des einen bis zur Einsetzung des neuen Gemeindeleiters – gut und mit Herzblut füllen. Sobald der neue Pfarrer dann investiert ist, gehen Aufgaben oft direkt wieder an ihn über, die auch weiterhin von den Ehrenamtlichen (oder in der Hierarchie »tiefer« stehenden »Laien« oder Geistlichen) hätten ausgeführt werden können – oft mit einer Selbstverständlichkeit und daher ohne weitere Erklärungen. Für die damit einhergehende Frustrationstoleranz sind junge Menschen, zudem, wenn sie in außerkirchlichen Bereichen erfolgreich tätig sind – und/oder sich ihre »Glaubensstufe« nicht mehr am »signifikant Anderen« (vgl. oben) orientieren muss –, heute oft nicht mehr bereit. Nicht nur »Berufschristen«, sondern auch kirchlich Ehrenamtliche werden so oft zu einem Aushalten von Widersprüchlichem und zudem Nicht-kommuniziertem angehalten. Dahinter liegt ein grundsätzlicher Hang zur Intransparenz – oft aufgrund einer »gut gemeinten«, im Resultat aber ungünstig sich auswirkenden Haltung, jemanden »schonen« zu müssen – wie eine gering ausgeprägte kirchliche Konfliktkultur,¹⁷ die diese Ambiguitätstoleranz zusätzlich noch sehr fordern kann.

In Begleitungen von kirchlichen Mitarbeitern und Führungskräften werden daher immer wieder ähnliche Erfahrungen berichtet: Dass Umstände, die einer Klärung bedürfen, nicht »auf den Tisch gebracht« werden. Oft wird dann zu spät gehandelt, »dann aber mit der Brechstange« und »über alle Maßen persönlich und übergriffig« (O-Töne), anstatt sich dem sachlichen Austausch der Fakten zu stellen. Wendet man die Ergebnisse der Embodimentforschung

17 Diese beruft sich zwar auf »christliche Werte«, steht aber oft im Gegensatz zu den biblischen Zeugnissen zum »Konfliktverhalten Jesu«; vgl. weiterführend: Hanstein, 2011.

(vgl. Kap. 2.2.2) auf diese Beobachtungen an, kann es nicht wundern, weshalb dabei vielfach von einem Angriff auf das »Rückgrat« die Rede ist und dass sich diverse Erfahrungen somatisch – gelegentlich sogar kollektiv sich niedergeschlagen – abbilden. Solche geteilten Haltungen und gemeinschaftlichen Werte innerhalb des Systems Kirche »ruhen« aber wiederum auf dem jeweiligen Menschenbild auf, weshalb als erstes dort anzusetzen wäre. Denn wo der Mensch als grundsätzlich defizitär gilt, da mangelt es wie von selbst – systemrelevant plausibel – an Motivation, zwischenmenschliche Konflikte zu bereinigen. »Es darf nicht donnern, Gewitter ist immer böse!« (O-Ton), beschrieb dieses Phänomen exemplarisch eine Ordensfrau in Leitungsverantwortung. Das Übel wird dann in der Regel auf die Person projiziert, das »bewährte« Sündenbockprinzip greift verlässlich, allerdings mit entsprechenden Resultaten bei den Betroffenen. Und auch an dieser Stelle wird gelegentlich die Einteilung in Persönlichkeitsmuster als »Hilfe« herangezogen – jedoch oft mit dem Ziel der systemischen Abgrenzung. Anstatt sich dem Austausch der Argumente zu stellen, wurde in Begleitungen von kirchlichen Mitarbeitern und Führungskräften wiederholt von »auffälliger Einseitigkeit und Klärung mit dem Mittel der Macht« (O-Ton) gesprochen. Im Konfliktfall werde oft nur eine Seite gehört, die Ansichten würden nicht ausgetragen, sondern blieben »oft im Nebulösen«, und letztlich würde dann der übergeordnete Geistliche ohne weitere Anhörung entscheiden. Dieser faktische Mangel an Wertschätzung und Empathie kann zusätzliche Kränkungen zufügen, zumal im »audiatur et altera pars« (»auch die andere Seite möge gehört werden«) ein alter juristischer Grundsatz besteht.

Tief im kollektiven Unbewussten sitzende archetypische Muster werden in Metaphern und Vergleichen transportiert. Das Bild der Familie ist dabei wohl das typischste im Kontext Kirche. Wer sich dann zu weit entfernt vom »heimatlichen Stall« bewegt, könne kritisch beäugt und schnell als »Quertreiber« stigmatisiert werden. Ihm werde dann unterstellt, dass das »sentire cum ecclesia« (das »Fühlen

mit der Kirche«) nicht mehr gegeben sei. Auf Rückfragen nach der Konkretisierung dieses Vorwurfes erfolgte oft keine angemessene Reaktion. Von einem »problematischen Lebenswandel«, »fehlender kirchlicher Haltung« oder – bei Diakonen oder gar deren Ehefrauen z. B. gern benutzt – »mangelnder Demut« sei dann die Rede. In jedem dieser Fälle waren die Vorgesetzten zu substantziellen Aussagen und damit Begründungen ihrer Urteile nicht bereit – oder vielmehr nicht fähig. Was von jedem weltlichen Arbeitsgericht vermutlich als nicht hinreichend substantiiert abgewiesen worden wäre, scheint im kirchlichen (katholischen) Kontext im Konfliktfall System zu haben, da der Vorwurf zu Fall bringt und nicht die Fakten. Hier scheint das »Wort des Jahres 2016« ebenso zutreffend wie bereits am Anfang der Geschichte des Christentums, bei Jesu eigenem Verhör, bei dem Pilatus auch keine Anklagepunkte gesehen haben soll (vgl. Joh 18,38). Zumindest beim Wort »postfaktisch« scheint die (katholische) Kirche an diesem Punkt »zeitgemäß« zu sein. Was gegenüber kirchlichen »Laien«-Mitarbeitern mit solchen kryptischen Vorwürfen funktioniert, greift gegenüber Geistlichen bereits mit der – bloßen – Feststellung fehlender Loyalität oder nicht vorhandenen Gehorsams (als einer Verpflichtung als Bedingung für die Weihe). Dabei zeigen wiederholte Fälle, dass Loyalität oft nur »von oben« verstanden wird. Eine »Loyalität nach unten« würden die wenigsten (katholischen) Pfarrer kennen bzw. leben. Auf die Frage, worin sich dies zeige, wurde mehrfach genannt, dass sie »im Zweifelsfall nicht hinter den Mitarbeitern« stünden, sondern sich »von den Meinungen der Leute« beeinflussen lassen würden. Dass Gemeindemitglieder Pfarrern »was über Mitarbeiter zugetragen« hätten, käme dabei »oft gar nicht heraus«. Die Gemeindeleiter behielten diese Gespräche oft für sich. Und wenn man es dann doch merke, würde man gebeten, ihnen »doch zu vertrauen«. So berichtete ein kirchlicher Mitarbeiter davon, dass »sein« Pfarrer ganz nebenbei geäußert habe, dass er »schon damals, als Frau X sich über den Tonfall (des Mitarbeiters) beschwert« habe, »vermittelnd auf sie eingewirkt« habe. Im Coaching war es für

diesen Klienten eine größere Herausforderung, mit diesem »gefühlten Vertrauensbruch vom Pfarrer« umzugehen, als das eigentlich eingebrachte Anliegen (ob er im kirchlichen Dienst bleiben oder lieber wieder in die freie Wirtschaft zurückkehren soll) zu bearbeiten. Als er dem Vorgesetzten von seinem Gefühl berichtete, wirkte dieser »wie angeekelt« – da dieser doch »alles getan und ihn geschützt« habe; er sei »empört gewesen«, dass der Mitarbeiter sein »Vertrauen nicht schätzt«. Auch habe es sich dieser verboten, seinem Mitarbeiter vom Inhalt des Gespräches mit der Frau zu berichten. Um ihn sei es »ja eigentlich nur am Rande gegangen« und schließlich, das wisse er ja auch genau, habe er als Pfarrer Schweigepflicht. (O-Töne)

Analysiert man diesen Fall, so werden daran grundsätzliche Eckdaten deutlich: Die kirchlichen Mitarbeiter stehen in solchen Fällen nicht auf derselben Ebene wie der Vorgesetzte. Dies allein ist in anderen Unternehmen nicht anders. Doch bedeutet es hier zugleich, dass den »Unterstellten« auch weniger Rechte – als Mensch – zukommen: Das Recht auf Gegendarstellung, informationelle Selbstbestimmung und konkret auf Auskunft über sie betreffende Fakten auf der rechtlichen Ebene, wie die grundlegende Verfasstheit, erst einmal Subjekt zu sein. Ein Vorgesetzter, der einen Mitarbeiter in Fällen wie diesen über Äußerungen nicht informiert und nicht einbindet, degradiert ihn zum unmündigen »Kind« oder macht ihn zu einem objektivierten »Fall«. Und indem er Vertrauen einfordert, dies aber nicht gleichwertig erwidert, nutzt er einen der grundlegenden persönlichen Werte kirchlicher Mitarbeiter – deren Vertrauen – für seine Macht (aus). Ebenso kommt er seiner Fürsorgepflicht nicht nach, weil er sich für dessen Sicht der Dinge nicht interessiert, und er vernachlässigt rechtlich den Grundsatz des »in dubio pro reo«. Da die Unschuldsvermutung wie auch die Schuldsetzung im kirchlichen (katholischen) Milieu nicht auf der Basis gewaltenteiliger Prinzipien erfolgen – sondern seit zweitausend Jahren im Grundsatz unverändert absolutistisch –, muss auf diese, für eine Demokratie basalen Aspekte, – im Zweifelsfall – offenbar weniger Wert gelegt werden. Das Urteil des die Gewalten geballt

verwaltenden »Regenten« ersetzt diese bewährten Prozesse. Zur prinzipiell hierarchischen und formal absolutistischen Verfasstheit gesellt sich das Kirchenrecht, das nach alter Lesart (vgl. can. 107 CIC 1917) noch die explizite Trennung in zwei Arten von Gläubigen – die Kleriker und die übrigen Gläubigen – kannte. Zwar hat der Ansatz der Kirche als »Volk Gottes« dieses Konzept der »societas inaequalis« mit dem Zweiten Vatikanischen Konzil dem Grundsatz nach überwunden, und betont (in can. 208 CIC)¹⁸ ausdrücklich die Gleichheit aller Gläubigen qua Taufe, doch herrscht bis heute eine Unterscheidung »aufgrund göttlichen Rechts« vor (vgl. LG 32)¹⁹. Da die Sprache dieser Texte nach nunmehr 50 Jahren alles andere als aktuell ist, liegt es im Konfliktfall an der Auslegung des Vorgesetzten, wie weit er die Tauf- und die Amts-Gnade letztlich als faktisch »gleich« bewerten mag. Ein kirchlicher Mitarbeiter berichtete in diesem Zusammenhang Folgendes: Der Tonfall seines Vorgesetzten hatte sich »von Mal zu Mal verschärft« (O-Ton), weshalb er darum bat, nicht mehr über E-Mail zu kommunizieren, sondern sich zu einer Aussprache zu treffen. Die Antwort des leitenden Pfarrers wurde so geschildert: Leider (sic!) könne dieser in der nächsten Zeit keinen Gesprächstermin anbieten, da er (der Mitarbeiter) ihn in seinen Mails »wieder und wieder nicht verstehen wollte« (O-Ton). Was nicht nur Kommunikationsexperten aufhorchen lassen dürfte, sondern jeden, der den Unterschied zwischen einliniger und direkter Kommunikation kennt, und was hier gerade nur durch die Unterbrechung des Kommunikationsmittels

18 »Unter allen Gläubigen besteht, und zwar aufgrund ihrer Wiedergeburt in Christus, eine wahre Gleichheit in ihrer Würde und Tätigkeit, kraft der alle je nach ihrer eigenen Stellung und Aufgabe am Aufbau des Leibes Christi mitwirken.« (Die Frage nach dem Grad einer rein menschlichen Würde – aufgrund des Menschseins – behandelt das Kirchenrecht damit freilich nicht; vgl. dazu vielmehr NA.)

19 »Kraft göttlicher Weisung gibt es in der Kirche unter den Gläubigen geistliche Amtsträger, die im Recht auch Kleriker genannt werden; die übrigen dagegen heißen auch Laien.« (can. 207 § 1 CIC)

aufzuheben gewesen wäre, verdeutlich ein anderes Phänomen: Die Kommunikation spiegelt das System. Wie dieses hierarchisch verfasst ist, so wird Kommunikation – zumindest dann, wenn Haltung und Menschenbild sich bewähren müssten, also gerade in »schwierigen Situationen« – von oben bestimmt und Faktizität auch von oben gesetzt. An diesem Fall: Der Pfarrer entschied und begründete – wenn auch logisch auffallend abstrus und lerntheoretisch fragwürdig – entsprechend seiner Konstruktion der Fakten und v. a. seiner Interessen. Das Motiv bestand darin, sich den quer denkenden Störgeist vom Hals zu halten und seine kleinen »pastoralen Kreise« nicht stören zu lassen. Anstatt seiner Fürsorgepflicht nachzukommen – was nicht nur moralisches Gebot, sondern auch dienstrechtliche Pflicht gewesen wäre – und auf den Gesprächswunsch einzugehen, hat ihn seine eigene Feigheit – oder, wertfreier ausgedrückt: seine nach über 30 Jahren im Kirchendienst fehlende Erfahrung, mit Konflikten konstruktiv und produktiv umzugehen – geleitet. Machttheoretisch betrachtet, wollte er gar keine Klärung, er wollte sein Recht (behalten), und demonstrierte dies durchaus überzeugend, indem er dazu keine Logik und keine Argumentation benötigte, sondern sich schlichtweg seiner Amtsmacht bediente. Allen Erkenntnissen des Konstruktivismus zum Trotz, nutzte er seine Macht – bewusst oder unbewusst – auch dazu, vermeintliche Objektivität mit dem Anspruch der Verbindlichkeit zu »setzen«. Was der Mitarbeiter sah und in den Veränderungsprozess einbringen wollte, war für den Pfarrer »undenkbar«, weil es das »noch nie gegeben habe«. Die Meinung und Deutungen des Mitarbeiters hatten mit diesem Autoritätsargument nicht nur weniger Bedeutung, sondern gar keine mehr. An Beispielen wie diesen lässt sich zeigen, dass im Konfliktfall die »Gleichheit der Gläubigen« ein frommer Wunsch ist. Die verinnerlichte Vorstellung eines im Prinzip sündhaften Menschen, der auf die Gnade Gottes angewiesen ist – die aufgrund apostolischer Sukzession amtstheolo-

gisch wiederum vom eingesetzten Geistlichen »vertreten« wird²⁰ (sic!) – macht die Bedeutung des Menschenbildes, besonders in Konflikten, deutlich. Mitarbeiter fallen hier oft auf sich selbst zurück. Besonders in solchen Situationen kann ressourcenorientiertes Coaching wichtig und zielführend sein, das an inneren Ressourcen ansetzt. Denn wenn sich das System und die Systemträger dem Mitarbeiter gegenüber verweigern, fallen denkbare Möglichkeiten in dieser Dimension oft einfach weg. Eine kirchliche Mitarbeiterin, die aus ihrer aktuellen Gemeindestelle wechseln wollte, aber nicht wusste, wie sie diese Entscheidung ihrem Vorgesetzten gegenüber am besten kommunizieren konnte, beschrieb ihre Erfahrung so: Nachdem der Pfarrer die »persönliche Kränkung einigermaßen verarbeitet hatte« (O-Ton), wäre sie unter Umständen zu einer Verlängerung der aktuellen Stelle bereit gewesen, um ihre Kollegen nicht allein stehen zu lassen. Der Pfarrer hätte sie darum nur freundlich bitten müssen, stattdessen habe er ihr zu verstehen gegeben: »Ich entscheide, wann es für Sie das Beste ist zu gehen ...« (O-Ton). Er habe schließlich den Gesamtblick, und an der anderen Stelle würde man ruhig noch warten können, er habe schon mit dem dortigen Kollegen telefoniert. In diesem Fall wurde der Mitarbeiterin zumindest noch eine Begründung – für die Nichtberücksichtigung ihrer ureigenen Entscheidung – genannt.

Dass konstruktiv-kritische Vorschläge – oder gar Interventionen – als Bedrohung der Integrität gewertet würden, bei dem das System sich abschotte, kann systemtheoretisch erklärt werden. Auch, dass es »Mittel und Wege« finde, seine Systemstabilität zu

20 Die katholische Kirche geht von einer ununterbrochenen Nachfolge der Apostel aus. Diese setzt sich von den biblisch bezeugten Aposteln bis heute auf die Bischöfe, und von diesen aus auf die anderen Geistlichen qua Weihe/Ordination fort. Diese Lehre wird besonders im Bußsakrament/der Beichte deutlich, in der der Priester entsprechend Mt 18,18 von den Sünden »lossprechen« kann. Die evangelische Kirche kennt indes »nur« eine Sukzession im/durch den Glauben.

erhalten. Ein übersteigertes Wir-Gefühl zeige sich dann oft als erstes Anzeichen, gepaart mit »verbalen Spitzen bei geeigneten Anlässen im Team« auf der Beziehungsebene. Wo der Mut zu solch direkten Äußerungen fehle, werde »man in Sitzungen gern geschnitten« oder es werde kolportiert, dass eine bestimmte »Person schwierig« sei oder eine »problematische Persönlichkeit« (O-Töne) habe. An dieser Stelle wird deutlich, dass es dann nicht nur um Sprache, nicht nur um Regeln, auch nicht mehr nur um Werte geht, sondern um die Verfasstheit des kirchlichen (katholischen) Systems und um das sich selbst gegebene »selbstverständliche« Recht, über das Intimste, die Persönlichkeit und die Privatsphäre eines Menschen zu urteilen. In dieser Art würde man es sich von jeder anderen Institution verbieten, die (katholische) Kirche und kirchliche Vertreter indes scheinen – im Zweifelsfall – über diese ethischen Standards erhaben, weil sie sich durch göttliche Offenbarung – ausgesprochen oder unbewusst – legitimieren. Während einer Auseinandersetzung eines leitenden Pfarrers mit einem kirchlichen Mitarbeiter war dieser auf seine Beleidigungen freundlich hingewiesen worden, mit der Bitte, diese zu unterlassen. Der Pfarrer reagierte darauf wie folgt: Der Mitarbeiter wolle ihn »einfach nicht verstehen«, obwohl er »jetzt auch persönlich werden musste«. Unbewusst hatte sich hier ein hierarchisches Familienmodell von Vater und Sohn eingeschlichen, denn der Pfarrer hatte seine letzten Ausführungen so eingeleitet: »Ich muss wohl mal wieder streng werden ...«, und hinzugefügt: auch, wenn er »gerade Bauchweh dabei« habe (O-Töne). Was in vielen, wohl allen anderen beruflichen Kontexten als zutiefst unprofessionelle Führung bewertet werden würde, scheint bei der (katholischen) Kirche sich wiederholende Praxis zu sein: die Vermengung von Sach- und Beziehungsebene. Je offener ein System ist, umso freier geht es mit von »außen« einwirkender Sprache und konfrontierenden Haltungen um. Je geschlossener, je mehr muss es sich abschirmen und den vermeintlichen »Angreifer« abwehren (vgl. Hanstein, 2015). An anderer Stelle wurde davon berichtet, dass ein kirchlicher Vorgesetzter die

Kündigung ausgesprochen habe, weil seine Erwartungen nicht erfüllt worden seien. Als der Mitarbeiter entgegnete, diese nur unzureichend zu kennen und deshalb auch mehrfach um – eigentlich auch formal verpflichtende – Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen gebeten habe, entgegnete der Priester: Wer ihn kenne, wisse, was er erwarte, das habe »bisher immer funktioniert«. Was für Psychologen nach narzisstischer Persönlichkeitsstörung klingt, ist für Mitarbeiter jedes Mal neu eine gewaltige Herausforderung. Denn sie stehen in der – schwer bis nicht einlösbaren – Herkulesaufgabe, unausgesprochene Wünsche auf mehreren Ebenen zu erfüllen: auf der inhaltlich-sachlichen, auf der Beziehungsebene zum Vorgesetzten und zudem noch auf der Loyalitätsebene zum System Kirche und seinem Vertreter. Der Schwerpunkt liegt jedoch oft auf der emotionalen Ebene und ist nicht selten verwoben mit dem Bild der hierarchischen Familie. Eine Kollegin, die einen solchen Coachingfall supervidierte, brachte es in die hier zutreffende Aussage: »Wer mich liebt, weiß, was ich brauche.« (O-Ton) An diesem Punkt hat der kirchliche Mitarbeiter beim Fehlen dieses »Beziehungswissens« – bzw. schon beim Vorwurf desselben – nur noch begrenzte Möglichkeiten. Was er auch anstellt, es steht in der Deutungshoheit des »Meisters«. Bedient sich der Priester – bewusst oder systemisch erlernt und verinnerlicht – dabei des kirchenrechtlichen Musters »in persona Christi capitis« (das heißt, er handelt in der Person »Christi, des Hauptes«, repräsentiert ihn) steht all sein Handeln und Tun, Reden und Lassen unter der Legitimation eines höheren, nicht hinterfragbaren Prinzips, ist er so zu sagen »gottgleich«.²¹

21 Diesen Begründungszusammenhang kann man symbolisch verstehen, aber auch persönlich und qua Ordination konstitutiv. Dann hängt es indes von der persönlichen Reife des Priesters ab, wie weit er sich innerlich davon distanzieren kann. Kritiker des Zwangszölibates bringen hier immer wieder neu erschreckende Beispiele an persönlicher Unreife und bleibender Infantilität im katholischen Priesteramt (z. B. Mynarek, 2014). In solchen Fällen ist der Rückgriff auf dieses Autoritätsargument oft – für die Beteiligten

Doch auch an »banaleren« Beispielen lassen sich diese Zusammenhänge – und Spannungen – verdeutlichen. Eine Frau, die lange dem (katholischen) Gottesdienst ferngeblieben war, hatte ein Erlebnis in der Messe länger beschäftigt. Sie fragte sich, warum, und bezog es auf ihre Erziehung. Im Coaching schilderte sie dann ihre Irritation: Dass sie »irgendwie gedacht« habe, »der Pfarrer würde als so zu sagen Gastgeber die Kommunion auch als Letzter einnehmen«; sie war sich auch »ganz sicher, dass das vor Jahren schon so war« (O-Töne). Die Frau, die sich erfolgreich im Hotel- und Gastronomiebereich etabliert hatte, erlebte darin eine tiefe innere Widersprüchlichkeit. Wenn der Priester der Vermittler dessen sei, was sie in seiner Auslegung der Bibel gehört habe, dass »Gott zu den Menschen geht« und »auch Kirche dies heute tun muss«, um wieder glaubwürdig zu werden, könne sie es nur als »unanständig bis anmaßend« bezeichnen, dass er »als Erster vom Leib des Herrn« (O-Töne) nahm. Was liturgisch betrachtet formal korrekt ist – jedoch in den zurückliegenden Jahren von vielen Pfarrern durchaus freier behandelt worden war – stellte für die besagte Frau eine inkongruente innere Symbolisierung dar. Diese Feststellung bei sich war für sie sehr wichtig, weil sie dadurch erst bearbeiten konnte, welche Bedeutung die Symbole der Kirche bisher für sie hatten, und welche Kraft sie diesen heute (noch) zu geben bereit war. Die Klientin kam nach einem längeren Coaching für sich zu dem Ergebnis, dass »die Kirche nicht nur den Menschen ganz oft im Weg steht, sondern auch Gott« (O-Ton). Da sie »aber nicht die Kirche ändern« könne noch wolle, könne sie nur auf sich achten, wie weit sie diese »Zeichen, die stark nach innen gehen und ganz

wie auch die Psyche des Priesters – folgenschwer. In einer vorliegend unberücksichtigten Begleitung berichtete ein kirchlicher Mitarbeiter davon, dass ihm der Pfarrer dessen Widerspruch mit dem Argument untersagt habe, dass er jetzt im Moment »als Christus höchstpersönlich« spreche (O-Ton). Wo Psychoanalytiker aufmerken werden, lässt sich nach kirchlicher Logik – grundsätzlich – nichts dagegen vorbringen.

viel sagen« (O-Ton) an sich »heranlassen« wolle. Sie entschied sich dafür, sich bei der Wahrnehmung solcher Gefühle im Gottesdienst »innerlich so gut es geht auszuklinken« (O-Ton), hieß hier: sich auch nicht zur Kommunion einladen zu lassen, sondern sitzen zu bleiben.

Um es – nach diesen theoretischen Einblicken und praktischen Beispielen – an dieser Stelle vorwegzunehmen: Im Coaching kann es nicht darum gehen, diesen kirchlichen (katholischen) Referenzrahmen verändern zu wollen. Der Coach steht zuallererst in der Verantwortung gegenüber dem Klienten, der sich an ihn gewandt hat, und nicht gegenüber dem System »dahinter«. Diesen im Angesicht der besonderen, hier nur angerissenen System- und Milieuspezialitäten aber adäquat zu begleiten, setzt auch eine hohe spezielle Milieukompetenz beim Coach voraus. Dies in der Qualifizierung und Weiterbildung noch stärker zu berücksichtigen, mahnt Uwe Böning – unabhängig vom hier vorliegenden kirchlichen Milieu – für »passgenaues« Coaching an (vgl. Böning, 2016). Während es z. B. im Top-Management stringent um die Reflexion der eingenommenen Rollen gehen kann, würde – seine Forderung weitergedacht – Coaching im Kontext Kirche ohne hinlängliche Berücksichtigung der Beziehungsebene sowie der persönlichen Betroffenheit durch das vorliegende Thema womöglich neue Blockaden aufbauen²² – und

22 Für eine weitergehende Milieu-Analyse lässt sich nach wie vor das »Milieu-Panorama« nach Sinus heranzuziehen. Die dort verzeichneten zehn Milieus bieten dem Coach eine gute erste Orientierung im Blick auf »Kernwertfelder« oder »milieutypische Aussagen«. So wird die oben getätigte Aussage einer besonderen Berücksichtigung der Beziehungsebene im Milieu »Bürgerliche Mitte« (2) stark zutreffen, da hier eine hohe Harmoniebedürftigkeit vorherrscht, im Milieu der »Performer« (9) jedoch keinesfalls. Hier wäre vielmehr die Berücksichtigung des beruflichen Erfolges und/oder der persönlichen Sinnhaftigkeit wesentlich. (Vgl. Sinus, 2013)
Das bedeutet für den Coach praktisch eine große Herausforderung, doch zeigt die Erfahrung im Kontext (katholische) Kirche, dass sich homogene Lager – nach Sinus die Milieufelder der »Konservativ-Etablierten« (1), der »Bürgerlichen Mitte« (2) und auch der »Traditionellen« (3) – durchsetzen und die Minorität der »Expeditiven« (8), der »Performer« (9) und

so den Coachingprozess womöglich beidseitig erschweren. Als Teil dieser Milieukompetenz im Milieu (katholische) Kirche kann zudem eine gewisse Dialektik verstanden werden, zumal, wenn der Coach zugleich die Rolle eines kirchlich Hauptamtlichen innehat. Im beschriebenen letzten Fall könnte dann bereits ein innerer Konflikt zwischen kirchlichen Normen und seinem Auftrag als Coach auftreten. Neben der Beauftragung und der ethischen Verpflichtung im Sinne des Klienten ist es aber nicht zuletzt das – katholische – Kirchenrecht, das den Coach und sein Gewissen schützt, und zwar – bezeichnender Weise – dessen letzter Kanon und Satz: »Salus animarum suprema semper lex ...« (can. 1752 CIC), d. h., dass das »Heil der Seelen (...) in der Kirche immer das oberste Gebot sein muss.«

Zur Ebene der Handlungen und Symbole gehören im Kontext Kirche und Seelsorge insbesondere Rituale und Sakramente:

der »Liberal-Intellektuellen« (10) nach und nach »weiterzieht«. Da sich Milieus – als mehr oder weniger geschlossene Systeme – voneinander abgrenzen, funktionieren diese Prozesse durch Distinktionstendenzen in der Regel sehr »gut«. Die Crux besteht darin, dass die Kirche diese kritischen Denker und beweglichen Experimentierer zu ihrer Verjüngung aber gerade bräuchte – während Angehörige dieser Milieugruppen auch andernorts und ohne die Kirche »selig« werden.

Fazit: Ein Seelsorger sagt Stopp

„An ihren Früchten sollt ihr sie erkennen.“

Matthäusevangelium 7,16

Die gesellschaftliche Wahrnehmung der katholischen Kirche ist kritischer geworden. Und das ist gut so. Ein unter wiederholtem Missbrauch leidender Mann hat es so ins Wort gebracht: „Ich hoffe, dass diese Zeit vorbei ist, in der sich sexuelle Unreifen durch den Talar kompensieren und die Infantilität der Täter durch das Amt verdecken lassen.“ Unabhängig von diesem beispielhaften O-Ton: Selbst habe ich nirgends so viele reflektierte und gleichzeitig so viele verquere Menschen erlebt wie im kirchlichen Milieu. Nicht nur liegt eine unspezifische Vermengung von Sach- und Beziehungsebene über der Kommunikation in diesem Milieu, so dass jeder, der inhaltlich widerspricht, automatisch auch das Harmoniebedürfnis des Gegenübers bzw. des Systems irritiert. Zudem verbiegt eine Moral, die nicht mehr gelebt werden kann, aber aufrechterhalten wird, Menschen und lässt sie in ihrer Erscheinung unauthentisch wirken. Diese ganz speziellen Umstände, vor allem auch der Hang zum Unklaren und Unkonkreten aus Angst vor einer Kantigkeit, die als Härte interpretiert werden könnte, sind der Nährboden dessen, was hier als Übergriffigkeit beschrieben worden ist und als dessen erschreckendes Symptom der Missbrauchsskandal zutage getreten ist. Ohne auch nur einen einzigen Fall zu rechtfertigen: Durch diese „Zeichen der Zeit“ (Mt 16,3) wurde hoffentlich ein für alle Mal deutlich, dass die Kirche *so nicht* weitermachen kann, dass diese Welt diese Kirche *so nicht* braucht.

Die im Folgenden aufgezählten Punkte bemühen sich um eine thesenartige Zusammenfassung. Mit ihr ist kein Anspruch auf Vollständigkeit verbunden, weder im Hinblick auf das Thema Missbrauch noch bezüglich der in diesem Buch angesprochenen Facetten. Vielmehr sollen wichtige Gedanken gebündelt werden. Wahrscheinlich

lassen sich die Thesen mit guten Gründen hier und da ergänzen. Sie formulieren an dieser Stelle eine symbolische Aussage, die auf den vielen Gesprächen und den Begleitungsprozessen basiert, welche meine Sicht auf das Thema maßgeblich geprägt haben. Es sind so im Laufe dieser Auseinandersetzung viele kleine „Stopp-Zeichen“ entstanden:



Alle in diesem Buch aufgeführten Punkte bilden zusammen ein komplexes Geflecht, das Macht und Machtmissbrauch in Form jedweder Übergriffigkeit begünstigt. Es gibt keine monokausale Erklärung für geistlichen und sexuellen Missbrauch. Vielmehr bedarf es einer multiperspektivischen Betrachtung grundlegender Eckpfeiler des Systems.



Selbstverpflichtungen und polizeiliche Führungszeugnisse sind zwar wichtige Mittel zur Prävention, liegen jedoch auf einer rein formalrechtlichen Ebene. Die Arbeit an den Haltungen der kirchlichen Mitarbeiter erscheint mindestens so wichtig. Bewusstseinsarbeit sollte an erster Stelle kirchlicher Fortbildungen stehen – allerdings nicht nur bei den an der Basis Tätigen.



In vielen Firmen und einer Reihe von Berufen gehören Persönlichkeitstests zur Auswahl und Einstellung von Personal. Zwar kann man sich auf sie vorbereiten, aber sie würden gewisse Persönlichkeiten unter Umständen abschrecken, einen kirchlichen Beruf anzutreten, in dem man mit Kindern und Jugendlichen zusammenarbeitet.



Wo hinsichtlich einer sorgfältigen Personalauswahl noch Nachholbedarf besteht, wird die häusliche Präventionsarbeit mit den eigenen Heranwachsenden umso wichtiger.



Eine Verinnerlichung der Tauftheologie des Zweiten Vatikanischen Konzils – und jener Martin Luthers vor über 500 Jahren – ist eine gute Intervention auf der religiösen Ebene. Sie kann Kindern die Hal-

tung vermitteln, dass ein Pfarrer nichts Besonderes ist und deshalb auch keine Vorrechte genießt. Mit Luther gesprochen: „Was aus der Taufe gekrochen ist, ist zum Priester, König und Propheten gesalbt.“

Allerdings nützt das gebetsmühlenartige Betonen der „Getauften und Gefirmten“ niemandem, wenn daraus nicht konkrete Schritte der wirklichen Partizipation an kirchlicher Macht und Verantwortung erwachsen. Ebenso hat die nochmals deutlich hervorgehobene exponierte Stellung des Priester- und Bischofsamtes im Kirchenrecht (gegenüber „Laien“ und Diakonen durch Benedikt XVI.) diese Möglichkeit nochmals erschwert. Denn dadurch wurde zugleich die Bedeutung des „allgemeinen Priestertums aller Gläubigen“ herabgesetzt.



Die soziale Kompetenz im System Kirche wird üblicherweise auf das Wirken nach außen beschränkt. Praktisch findet sich dies im Begriff der Nächstenliebe. Soziale Kompetenz noch mehr im Blick auf die personale Kompetenz hin zu verstehen, wird nach den Erfahrungen des Missbrauchs in kirchlichen Kreisen umso wichtiger. Zentral geht es um die Achtsamkeit gegenüber Distanz und Nähe, mit der ein anderer Mensch „mir“ entgegentritt, seine Rede unterstreicht und körperlich wird. Angemessene Reaktionen, die auf der Wahrnehmung und Beachtung des „inneren Stoppschildes“ gründen, können und sollten in Rollenspielen trainiert werden.



Eine Überarbeitung des Kirchenrechts wäre der wichtigste Dienst, den der aktuelle Papst der Kirche erweisen könnte. Seine zugewandte Art und seine soziale Haltung allein bewirken keine Veränderung des Systems, ebenso wenig wie die Stilisierung als Rebell im eigenen Haus – mit vielen inneren Feinden. Da das Kirchenrecht eine starke normative Größe des Systems Kirche ist, genügt es auch nicht, dessen Bedeutung herunterzuspielen, wie es aktuell manche Oberhirten tun. Wenn der Papst Veränderungen an entscheidenden Punkten wirklich will, muss er sie auch angehen. Hier kann er positiv nutzen,



was ansonsten eher kritisch zu sehen ist: die absolutistische Verfasstheit. Als Jesuit ist er gewiss so schlau, sich die entsprechenden Gremien zusammenzustellen, sich beraten zu lassen und Fachleute einzubestellen. Formal gesehen müsste er es aber nicht. Was er am Ende aber muss, ist: zu entscheiden. Und im Vergleich zu vielen anderen notwendigen Veränderungsprozessen wäre die Überarbeitung des Kirchenrechts eine Maßnahme, die sich relativ schnell umsetzen ließe.



Kirchenrechtliche Veränderungen bei den Zulassungsbedingungen zum kirchlichen Amt sind unerlässlich. Vorab sollten aber auch zeitnah rechtliche Konsequenzen aus der „Antimissbrauchskonferenz“ gezogen werden. Was getan wurde – die Suspendierung einiger weniger Amtsträger mit Entscheidungsgewalt –, wurde als Einzelfallentscheidung päpstlich angeordnet. Nur ein Gesetz würde auch einen rechtlichen Rahmen schaffen, auf den man sich beim nächsten Mal berufen könnte.



Bis dahin sollte das Kirchenrecht buchstäblich von hinten her gelesen werden. Der letzte Satz des Codes iuris canonici, can. 1065, verfügt, dass sich alles kirchliche Tun an einem Prinzip zu orientieren hat: am „Heil der Seelen“ (lat.: *salus animarum*). Wer diesen Hinweis „irdisch“ liest und nicht auf das „jenseitige Seelenheil“ beschränkt, kann vielleicht auch in der Kirche buchstäblich heilsam wirken.



Das eigene Recht der Kirche (in Form des Codex iuris canonici) ist kein Parallelrecht neben dem des Staates. Gerade als Körperschaft des öffentlichen Rechts hat die Kirche eine besondere Verpflichtung zur Einhaltung der Grund- und Menschenrechte. Diese Verpflichtung wird, je nach Konkordat, zusätzlich noch dadurch unterstrichen, dass der Bischof auf die Verfassung eines Bundeslandes vereidigt wird.

Insbesondere bedeutet dies, Straftaten, die im eigenen Haus begangen werden, nicht als „eigene Angelegenheit“ abzutun. Wenn die weltliche Gesetzgebung betroffen ist, muss auch – ohne Ausnahme – die weltliche vollziehende Gewalt eingeschaltet werden. Ist dies nicht der Fall, nutzt die Kirche die staatsrechtlich verbrieft „res mixta“-Regelung aus.



Der Amtshabitus, das eigene System und seine – auch schuldig gewordenen – Elemente als Bischof zu „schützen“, bedeutet, dass individuelle Rechte und damit der Einzelne im System Kirche nicht den „Wert“ besitzen, der biblisch geboten wäre.



Es ist nicht ausgeschlossen, dass derartige Verbrechen wie sexueller Missbrauch auch in einer ärmeren Kirche geschehen. Doch je weniger mächtig sich Amtsträger fühlen, umso weniger stehen sie in der Gefahr, Macht zu missbrauchen. Christen sind gut beraten, wenn sie sich an denjenigen Priestern und Bischöfen orientieren, die von ihrer inneren Haltung her „arm sind im Geiste“ (Mt 5,2), wie die Bergpredigt empfiehlt.



Die sogenannten evangelischen Räte verpflichten die (ursprünglich Ordens-)Geistlichen auf Gehorsam, Keuschheit und Armut. Ein Ungleichgewicht ist nicht zu übersehen, denn die ersten beiden werden überbetont, während der letzte Rat eher im übertragenen Sinne gedeutet wird. Entweder sollte diese Auslegung auch für die anderen beiden Räte gelten, oder die katholische Kirche sollte sich – auf der Grundlage des Evangeliums – ernsthafte Gedanken um das Thema Reichtum machen.



Eine ärmere Kirche hätte wieder die Chance, mehr spirituelle Kompetenz zu entwickeln. Diese Qualität sollte wieder zu ihrem eigentlichen Markenkern werden. Denn in der schnelllebigen Postmoderne haben Menschen Wege moderner Mystik nötiger denn je. Es liegt an



der Kirche und ihrem Erscheinungsbild, ihrer Authentizität und Glaubwürdigkeit, ob sie diesen Bereich anderen überlässt. Dazu müssten jedoch Privilegien und Erbhöfe rückgebaut werden.²³⁸ Eine Kirche, die diesen Schritt von sich aus geht, würde ihre Botschaft authentisch leben und könnte bei den Menschen nur punkten.



In der MHG-Studie wird als konstitutiver Unterschied zwischen Diakonen (bei denen die Missbrauchszahlen deutlich geringer waren) und Priestern der „fehlende“ Zölibat genannt. Das entscheidende Merkmal des Diakonenamtes ist aber vor allem die „fehlende“ Macht. Das Diakonenamt ist das machtloseste Amt in der katholischen Kirche. Insofern könnte sich die katholische Kirche an diesem biblischen Modell des Weiheamtes, auch kirchenrechtlich, orientieren. Dass das kirchliche Amt (der Priester und Bischöfe) an Substanz verlieren würde, steht nicht zu befürchten. Was die Kirche verlieren würde, wäre die geistliche Behinderung des Klerikalismus.



Ein Korrektiv hat jeder nötig, der Verantwortung trägt. Die Notwendigkeit dazu ergibt sich bereits aus dem Menschsein und der eingeschränkten Wahrnehmungsfähigkeit des Menschen. Entsprechende korrektive Strukturen und Maßnahmen im System Kirche sind nach diesen Erfahrungen unverzichtbar, fehlen aber bislang.



Die katholische Kirche ist nicht demokratisch verfasst. Demokratische Strukturen in einem System zu etablieren, das keine klassische Gewaltenteilung kennt, ist ein nicht widerspruchsfreies Unterfangen. Wer der Kirche eine positive Entwicklung nach den Erfahrungen der letzten neun Jahre – seit dem Aufkommen der Missbrauchsfälle 2010 – zubilligt, ist gut beraten, sich an den Bistümern und kirchlichen Organisationen zu orientieren, die zumindest in kleinen Schritten (so etwas wie) „Demokratisierung“ fördern wollen.

Der Abbau absolutistischer Strukturen und eine konkrete Umsetzung der „Communio“- und „Volk Gottes“-Theologie des Zweiten Vatikanischen Konzils sind – nach über 50 Jahren – an der Zeit.



Wo das System der Checks and Balances strukturell nicht vorhanden ist, könnte es auf der organisatorischen Ebene kirchlicher Einrichtungen eingeführt werden – ähnlich wie mit Aufsichtsräten.



Aufgrund der eindeutigen Zahlen – und mit Blick auf die Berufsgruppen der Täter – in den bisherigen Untersuchungen zum Missbrauch muss der Zölibat als Motivator für unreife junge Männer angesehen werden. Für diese Klientel bringt das Amt eine ungeheuerliche Macht mit sich, die verbal, subtil oder eben auch in sexualisierter Form ausgelebt werden kann.



In der Bewertung des Pflichtzölibats als Einflussfaktor für Missbrauch streiten sich die Gelehrten, doch die Wahrheit ist konkret. In Fällen persönlicher und sexueller Unreife wird im klerikalen Stand eine Kompensation persönlicher Defizite gesucht – und in der Regel bis heute auch erfolgreich gefunden.



Die Sexualmoral der katholischen Kirche braucht eine deutliche Überarbeitung, um im 21. Jahrhundert noch ernst genommen zu werden. Eine gesellschaftliche identitäre Vielfalt der Menschen kann mit diesen Vorstellungen ethisch nicht entwickelt werden.



So schmerzhaft das Thema Missbrauch auch ist, es lehrt die erforderliche Sensibilität und auch die Fähigkeit zur Unterscheidung – biblisch gesprochen – „wahrer und falscher Propheten“ (Mk 13,21).



Das Menschenbild der katholischen Kirche enthält viele Aspekte, die für heutige Menschen nicht mehr einsichtig sind. Da es von der Dis-



position menschlicher „Anfälligkeit“ ausgeht, stützt es anthropologisch sogar das Verständnis für Übergriffigkeit.



Wer übergriffige Geistliche und kirchliche Führungskräfte persönlich erlebt hat – zumal, wenn sie ihre Macht nicht „nur“ persönlich auf ihr Amt gründen, sondern ihre Rolle explizit ausnutzen – tut sich im Letzten schwer damit, noch an die „heilige katholische Kirche“ (Glaubensbekenntnis) zu glauben.



Noch vor einer Generation trug das Amt den Menschen und glich damit auch jene Strategien aus, den verordneten Zölibat zu kompensieren. Heute muss der Mensch das Amt tragen. Die Überhöhung des Amtes jedoch ist keine Lösung. Sie führt nur zu einer noch größeren Last, für alle, auch den Amtsträger – der sich als Mensch dann noch mehr aufgeben muss.



Das System katholische Kirche müsste, um zu gesunden, seinen geschlossenen, zum Teil isolierten Charakter als Parallelgesellschaft überwinden. Solange es die Selbstreferenzialität kultiviert, bleibt dieses System im Schatten seines eigenen Konstruktivismus gefangen, dessen „Erkenntnisse“ sie zugleich für die „Wahrheit“ hält.



Die Kirche hat keinen Schein aus sich heraus, in ihr spiegelt sich nur – wenn überhaupt – der Glanz Gottes.²³⁹ Wo die katholische Kirche diese Demut nicht aufbringt, versündigt sie sich nicht nur an Menschen, sondern auch an Gott selbst – ihrer moralischen „Arbeitshypothese“. Damit wird das „ideologische Kartenhaus“ sehr wackelig, und man muss sich letztlich fragen, was es außer Macht und Geld noch zusammenhält.



Diese „Versündigung“ wird noch dadurch verdichtet, dass es Gott selbst ist, der nach Mt 25,40 in den „Geringsten“ – bzw. den gering Gemachten und Gedemütigten – missbraucht wird. Wenn die „eu-

charistische Realpräsenz“ nicht nur symbolisch verstanden wird, sollte es die sogenannte „diakonische Realpräsenz“ auch nicht werden. Doch was bedeutet dies für die katholische Kirche? Kein Wunder also, dass in diesem Kontext vom „Satan“ gesprochen wurde.²⁴⁰

So unterschiedlich die bisher bekannten Missbrauchsfälle auch sein mögen, gibt es einheitliche Muster des Deckens, Vertuschens und Manipulierens. Ohne diese Mentalität wäre das Ausmaß nicht ganz so groß.



Für Mord ist strafrechtlich keine Verjährung vorgesehen, auf Seelenmord trifft dies bislang nicht zu. Jedoch hat eine Vielzahl der missbrauchten Menschen mit lebenslangen Belastungssymptomen zu kämpfen. Nicht nur die lebenslange Versorgung geschädigter Menschen sollte in die Erwägungen der kommenden Jahre integriert werden, sondern auch die Überlegung, die Verjährungsfristen hochzusetzen oder gar abzuschaffen.



So schrecklich der zehntausendfache sexuelle Missbrauch auch ist, das Problem ist nicht „nur“ der Missbrauchsskandal. Durch ihn ist eine Seite der katholischen Kirche zutage getreten, die viele nicht für möglich gehalten hätten, die aber auch zu ihr gehört: die Mentalität, intransparent, Macht ausübend und übergriffig zu sein. Durch dieses schmerzhafteste Thema konnte alle Welt in den moralischen Abgrund der katholischen Kirche schauen. Das tut so manchem Kirchenoberen mehr weh als das Mitleiden mit den vielen Menschen, die in ihren Häusern und durch ihre Mitarbeiter Missbrauch erfahren mussten.



Nach katholischem Verständnis ist die „Absolution“ – die Lossprechung von den Sünden – im Sakrament der Beichte erst möglich, wenn die Schuld aufrichtig bekannt und Reue aufgebracht worden ist. Einen Mörder, der seine Tat nicht bereut, kann ein Priester nicht



lossprechen. Das ist die eigene Logik des Systems. Doch das Empfinden von Reue bleibt aktuell größtenteils aus.



Daher die Frage: Müsste die katholische Kirche diese Logik nicht auf sich selbst – als System – übertragen? Und welche Konsequenzen würden sich daraus ergeben? Nicht nur im Blick auf einzelne Täter, sondern auch auf eine „strukturelle Sünde“, die aber bis heute bestritten wird. Denn das Böse kam nicht „von außen“ in die Kirche hinein, es ist Teil ihrer selbst. Insofern genügt Reaktion als Strategiemittel nicht. Aktion ist gefragt – und zwar nach innen anstatt nach außen.



Eine Grundregel im Krisenmanagement lautet: Lieber falsch handeln als gar nicht handeln! Der Versuch, das Leben eines Verunglückten zu retten, ist demnach wichtiger, als verunsichert der Dinge zu harren. Diese Krisenkompetenz hat die katholische Kirche nicht bewiesen. Vielmehr gehört es zu ihren Kernkompetenzen, im Zweifelsfall lieber nichts zu tun. Daraus wäre – so „Mann“ es wollte – zu lernen.



Nach Jahren des Beobachtens tagte schließlich eine Konferenz im Vatikan, und vor kurzem wurden gar „neue Standards“ vom Papst erlassen.²⁴¹ Missbrauchsfälle seien damit umfänglich zu melden – allerdings nicht an staatliche Behörden. So sehr die Regelung als universelle – und damit weltweit verbindliche – kirchliche Rechtsnorm zu begrüßen ist, rief sie wieder berechtigte Kritiker auf den Plan. Denn die Kirche bleibt dabei, dieses Thema als – vermeintlich – eigenes, internes Problem formal und rechtlich auch selbst zu behandeln. Denn eine Meldepflicht an staatliche Behörden ist in diesem Verfahren nicht vorgesehen. Folglich sind nun der deutsche Staat bzw. die deutschen Bundesländer und die katholische Kirche in Deutschland bzw. die Bischofskonferenz gefordert, eine befriedigende und weitergehende Regelung zu entwickeln – zum Beispiel durch die Implementierung einer unmittelbaren Strafanzeige.

Diskursive Führungsansätze sollten in den Chefetagen der Kirche und in bischöflichen Palais ausgebaut werden. Nicht der Verweis auf die Zahl an „Laien“ in den führenden Rängen oder die Frauenquote (unter „Laien“) ist entscheidend, sondern das Wissen und Einbinden möglichst vieler Perspektiven. Das Mitnehmen verantwortlicher „Laien“ setzt aber eine gewisse Angstfreiheit voraus – sowohl bei den Kirchenoberen als auch bei denen, die noch bereit sind, sich zu engagieren.



Seine Meinung frei sagen zu dürfen, sollte heutzutage eine Selbstverständlichkeit sein. Wenn man als kirchlicher Mitarbeiter jedoch Sanktionen zu befürchten hat – die im katholischen Milieu nicht unbedingt direkt und transparent vollzogen werden –, so wird man sich nicht offen und ehrlich an entsprechenden Debatten beteiligen. In echten Veränderungsprozessen kann das sanktionsfreie Austauschen aller Meinungen aber nur hilfreich sein.



Eine offene Wertediskussion würde eine Führungsethik voraussetzen, die hilft, Hierarchien abzubauen, und die sich vom Wahrheitsanspruch des Lehramtes löst. Von Platon bis Kant philosophierten Gelehrte über das Ding „an sich“, organisationspsychologisch aber gibt es dieses nicht.



Diese Haltung hängt mit der Tendenz zusammen, die eine gültige Wahrheit – nicht nur für sich, sondern grundsätzlich – zu beanspruchen. Gleichzeitig aber haben sich in der Moderne diverse gesellschaftliche Denkansätze, Zuschreibungen und der Anspruch auf „Wahrheit“ geöffnet. Diversität und Geschlechtergerechtigkeit sind nur zwei Hinweise, mit deren Hilfe vielleicht auch die katholische Kirche einen Weg des Umgangs mit der pluralen Gesellschaft des 21. Jahrhunderts finden könnte.





Zum Teil stecken sehr alte Muster und nicht mehr zeitgemäße Vorstellungen in den Köpfen von Verantwortlichen und bestimmen ihr Tun und Lassen. Sie zu überwinden wäre das Gebot der Stunde. Dass das Freilegen des „Zwiebelkerns“ (siehe „Abb. 1“) mitunter auch Tränen befördert, müsste in Kauf genommen werden. Dies wäre nichts gegen die Tränen so vieler missbrauchter Kinder und Heranwachsender und so vieler, die stellvertretend mitleiden an jedem einzelnen dieser Verbrechen. Oder um es philosophisch-theologisch zu sagen: Zur Krisis gehört die Katharsis (griech: „Reinigung, Läuterung“). Ohne beides gibt es – auch systemisch betrachtet – keine Heilung. Ebenso ist die Perturbation (lat.: „Verwirrung“, „Störung“) eine Kraft, die die Systemtheorie und die systemische Begleitung kennen. In ihr aber liegt auch genügend Energie, das Neue zu suchen und zu gestalten.



Nicht nur in der theologischen Literatur ist derzeit der Begriff der Vulnerabilität (Verletzbarkeit) populär geworden.²⁴² Dieser Gedanke ließe sich auf die katholische Kirche im Sinne einer – weitestgehend noch zu lernenden – strukturellen Verletzbarkeit übertragen. Erkennbar würden so theologisch und spirituell mögliche Potenziale für eine „gesellschaftsrelevante Kirche“. – Für eine Kirche, die bereit ist, unheilige Denkmuster über Bord zu werfen.



...

Quellen

Auszüge aus den Büchern:

Coaching in der Seelsorge. Ein methodischer Ansatz zur Perspektivenerweiterung im kirchlich-katholischen Milieu, Marburg 2017

Von Hirten und Schafen. Missbrauch in der katholischen Kirche – Ein Seelsorger sagt Stopp, Baden-Baden 2019

Heillose Macht. Von der Kultur der Angst im kirchlichen Dienst, Freiburg 2022
mit freundlicher Zustimmung der Verlage zur privaten Nutzung, unter Wahrung des Urheberschutzes

Quelle des Cartoons:

https://www.schulentwicklung.nrw.de/cms/upload/methodensammlung/pdf/039_Huehnerhof_-_Stimmungsbild.pdf

Kontakt zum Referenten:

info@coaching-hanstein.de

<https://www.coaching-hanstein.de/publikationen.php>

<https://www.coaching-hanstein.de/mediathek.php>

<https://www.coaching-hanstein.de/aktuelles.php>

<https://www.coaching-magazin.de/autoren/thomas-hanstein>