

# In der Zerreißprobe

## **Kirchliche Mitarbeiter zwischen Überzeugung und amtlichem Anspruch**

*Gerade weil ihnen ihre Kirche viel bedeutet, sind in den vergangenen Jahren zunehmend kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in eine Zerreißprobe beziehungsweise in Loyalitätskonflikte geraten. Verantwortlich dafür sind vor allem drei Spannungsfelder der gegenwärtigen kirchlichen und pastoralen Situation.*

Es brodeln im Kirchenvolk. Noch. Bald wird es nicht mehr brodeln, weil die, die sich jetzt noch rhren, empören, auflehnen, aufgeben, sich von der Kirche abwenden und anderswo ihr Heil suchen, wenn sich nichts in der Kirche bewegt. Sie überlassen dann den kirchlichen Apparat sich selbst, der sich immer mehr von dem entfernt, was sie bewegt, und sich selbst genügend in Bedeutungslosigkeit verfllt.

Allein, dieser Apparat besteht nicht aus Instrumenten. Er besteht aus Menschen, aus Bischöfen, Priestern und anderen hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die – das übersieht man oft oder sie selbst vergessen das manchmal – Teil des Kirchen- und Gottesvolkes sind. Vielen unter ihnen geht es ähnlich wie jenen im Kirchenvolk, die zunehmend ungeduldig werden, weil sich so wenig bewegt in der Kirche. Ja, sie werden nicht nur ungeduldig, sondern kommen immer mehr an ihre Grenzen. Sie können sich nicht länger als ein Teil dieses „Apparates“ verstehen, ihm gegenüber loyal sein, gar sich mit ihm identifizieren.

Das trifft vor allem auf kirchliche Mitarbeiter zu, die als Seelsorger oder Religionslehrer tätig sind, schließt aber auch Männer und Frauen ein, die Leitungsfunktionen in der Kirche wahrnehmen, unter ihnen Verantwortliche in kirchlichen Behörden oder auch Bischöfe. Viele dieser kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen befinden sich in einer größeren Zerreißprobe als die anderen Gläubigen, da sie viel stärker in das kirchliche „System“ eingebunden sind und damit ihre Bewegungsfreiheit, was zum Beispiel ihre persönlichen Überzeugungen und ihren privaten Lebensstil betrifft, erheblich eingeschränkt ist.

## **Auf die spezielle Situation kirchlicher Mitarbeiter aufmerksam machen**

Es gibt eine ganze Reihe Studien (vgl. Kasten), die sich mit der äußeren und inneren Situation kirchlicher Mitarbeiter, zum Beispiel ihrer Berufszufriedenheit und ihrer körperlichen und seelischen Gesundheit, befassen, die aber, etwa weil sie vor vielen Jahren erstellt wurden, nur zum Teil noch aussagekräftig sind, was die gegenwärtige kirchliche und pastorale Situation kirchlicher Mitarbeiter betrifft. Eine neue Studie über die Lebens- und Arbeitssituation von Priestern in den Zeiten des Wandels wird derzeit unter Leitung von *Christoph Jakobs* durchgeführt.

Natürlich mag der Psychotherapeut in der Gefahr stehen, nur mit einem Auge zu sehen, „das dunkel geworden ist, weil es zu viel Dunkles gesehen“ hat, wie es *Stefan Zweig* ber *Sigmund Freud* schreibt. Aber in den vergangenen Monaten habe ich mehr denn je irritierte und verunsicherte Priester, Religionslehrer, Gemeindereferentinnen, Pastoralreferenten, aber auch Verantwortliche in der Kirche erlebt. Überraschend daran war vor allem, wie viele es sind. Soviel Frustration, Enttäuschung, Resignation, Depression, Wut, Empörung, rger und Verbitterung ist mir unter kirchlichen Mitarbeitern bisher nicht begegnet.

Gerade weil ihnen ihre Kirche viel bedeutet, geraten viele kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in eine Zerreißprobe beziehungsweise in Loyalitätskonflikte. Verantwortlich dafür sind vor allem drei Spannungsfelder der gegenwärtigen kirchlichen und pastoralen Situation.

### **Die persönlichen Überzeugungen – die Erwartungen des kirchlichen Auftraggebers**

Der Psychoanalytiker *Albert Görres* hat die Ansicht vertreten, dass bei kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen so etwas wie eine Grundidentität mit der Kirche vorhanden sein muss, da sonst die Gefahr der Spaltung bestehe. Genau das aber ist zunehmend bei kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen festzustellen: Sie bemühen sich, so gut es ihnen möglich ist, eine Grundidentität mit ihrer Kirche zu bewahren, loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber zu sein, spüren zugleich aber immer mehr und immer öfter, dass sie damit sich selbst und ihren Überzeugungen, ihrer Seele gegenüber illoyal werden. Wenn sie ehrlich sind, spüren sie, dass sie längst woanders stehen, etwas anderes denken, von etwas anderem überzeugt sind, etwas anderes glauben als das, was sie nach außen hin vertreten oder vertreten müssen. Die Zahl der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, auf die das zutrifft, ist groß und nimmt nach meinen Beobachtungen zu.

Bei einer Veranstaltung des Brucker Forums in Fürstenfeldbruck Anfang dieses Jahres berichtete ein Religionslehrer über seine Not und die seiner Kollegen und Kolleginnen, den jungen Menschen die Lehre der Kirche zum rechten Umgang mit der Sexualität zu vermitteln. Er und viele seiner Kollegen hätten sich in dieser Angelegenheit an die Bischöfe gewandt, bisher aber keine Antwort erhalten. Da steht ein kirchlicher Mitarbeiter, seit über 30 Jahren Religionslehrer, der vor den fast 200 Zuhörern seine Loyalität gegenüber der Kirche bekennt und zugleich den Eindruck erweckt, dass es ihn fast zerreißt. Er spürt: So kann es nicht weitergehen, das kann ich nicht länger vor meinem Gewissen und dem, was ich für angemessen und notwendig erachte, verantworten. Und dann muss er noch feststellen, dass er von denen, denen gegenüber er loyal ist, nicht gehört und ernst genommen wird.

Dabei gelingt es Religionslehrern oft noch eher als Seelsorgern, ihre eigenen Überzeugungen in ihren Unterricht mit einfließen zu lassen. Sie erleben dann den Schulbereich als einen geschützten Bereich, in dem es ihnen gestattet wird, vor allem von den Fragestellungen der jungen Menschen her ihre Ausführungen zu machen. Oder sie nehmen sich einfach die Freiheit, um der jungen Menschen willen Positionen zu vertreten, die sich in Spannung zur Lehre der Kirche befinden, manchmal auch im Widerspruch dazu.

Schwieriger ist die Situation für die kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in der Seelsorge tätig sind. Ihnen wird in der Regel nicht der „Freiraum“ zugestanden, wie das bei Religionslehrern der Fall sein mag. *Ödon von Horváth's* Satz: „Eigentlich bin ich ganz anders, aber ich komme selten dazu“ beschreibt hier sehr treffend ihre Situation. Eigentlich sind sie ganz anders als die, die sie kirchlich gesehen sein müssen oder sein sollen. Die Kluft zwischen ihren persönlichen Überzeugungen und den Erwartungen des kirchlichen Auftraggebers wird immer größer.

Das aber bleibt nicht ohne Folgen. Ihre Arbeit bereitet ihnen immer weniger Freude. Sie verrichten mit der Zeit ihren Dienst nur noch nach Vorschrift, bieten fad schmeckende Fertiggerichte an, da ihr Herz und ihre Seele nicht länger an dem, was sie tun, beteiligt sind. Manche stumpfen ab, wo früher Kreativität war, machen sich jetzt Frustration, Enttäuschung, Rückzug breit. Nicht wenige wandern innerlich aus, loten aus, was gerade noch geht, ohne befürchten zu müssen, dafür gemäßregelt zu werden.

Ihr Herzblut, das vorher in den Dienst floss, verkehrt sich in Lustlosigkeit, Depression oder gar Verzweiflung. Das ist aus psychologischer Sicht verständlich, denn wenn wir in entscheidenden Bereichen unseres Lebens das, woran wir glauben, wovon wir überzeugt sind, auf Dauer nicht zum Ausdruck bringen dürfen oder können, ja sogar etwas anderes an seiner Stelle vertreten müssen, geraten wir in eine Krise, bis dahin, dass wir verzweifeln. Die tiefste Form der Hoffnungslosigkeit, so *Sören Kierkegaard*, besteht darin, „ein anderer als man selbst zu sein.“

Für manche kirchliche Mitarbeiter besteht der Ausweg aus der Misere in einem außerkirchlichen Engagement. Andere entdecken neue Weisen, in ihrem Dienst Sinn und Erfüllung zu finden, zum Beispiel: gemeinsam mit den Mitchristen, für die sie als Seelsorger und Seelsorgerin da sind, durch eine schwierige Phase in ihrer Diözese oder der Kirche zu gehen, sie zu stützen und zu trösten, die Durststrecke mit ihnen zusammen auszuhalten, die pastoralen Möglichkeiten, die geblieben sind, zu erkennen und zu nutzen oder mehr als bisher das Wesentliche zu sehen und zu wagen. Andere wieder quittieren den kirchlichen Dienst.

### **Begegnung und Dialog miteinander – klerikaler Umgang miteinander**

Ein weiteres Spannungsfeld sehe ich in der Kluft zwischen dem Verständnis des kirchlichen Mitarbeiters von Begegnung und Dialog und der oft gängigen Praxis klerikalen Umgangs miteinander in der Kirche. Das betrifft die Art und Weise wie wir allgemein in der Kirche miteinander umgehen und wie kirchliche Vorgesetzte speziell mit ihren Mitarbeitern umgehen.

Als Teil des Kirchenvolkes leiden viele kirchliche Mitarbeiter unter einem klerikalen Verhalten, das sie mit ihren Vorstellungen von Begegnung auf Augenhöhe und echtem Dialog nicht in Einklang bringen können. Als kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen spüren sie darüber hinaus die Folgen klerikalen Verhaltens unmittelbar. Das führt dazu, dass sie zum einen sich immer weniger mit einer Kirche identifizieren können, die klerikal auftritt, zum anderen oft ganz persönlich schmerzhaft erfahren müssen, was das heißt, wenn die Sorge um die „heilige Sache“ die Sorge um die konkrete Person nicht einschließt. Das aber bringt sie oft in eine Zerreißprobe, fragen sie sich doch immer öfter, ob sie ihre Ideale nicht verraten, wenn sie weiterhin in einer „Organisation“ arbeiten, die die Liebe auf ihre Fahne geschrieben hat, in der Praxis und im Umgang miteinander davon aber oft sehr weit entfernt zu sein scheint.

Ein entscheidendes Kennzeichen klerikalen Verhaltens ist: Es fehlt an der Liebe. Diese wird dann von der absoluten Wahrheit, die höher eingeschätzt wird als die Liebe, abgelöst. Das Verfolgen dessen, was als Wahrheit erachtet wird, erlaubt es gegen die Liebe zu verstoßen. Dabei scheut man sich nicht davor, im religiösen Kontext sein liebloses Verhalten spirituell zu überhöhen oder spirituell zu kaschieren. Die herausgehobene Position wird dazu gebraucht und missbraucht, um auf Kosten einzelner Personen der Durchsetzung einer vermeintlichen Wahrheit, der „heiligen Sache“, Nachdruck zu verleihen.

Papst, Bischöfen und Priestern kommt durch die Weihevollmacht eine ganz eigene Rolle zu. Doch deswegen sind sie nicht berechtigt, sich über die anderen, seien es die nicht geweihten kirchlichen Mitarbeiter oder die so genannten Laien zu stellen. Auch dürfen sie ihre Eigenarten und Vorlieben, die ihnen persönlich zugestanden sein mögen, nicht zur Norm erklären, so als seien diese mitgeweiht worden und jetzt für alle bindend.

Je länger ich Personen, die in der Kirche arbeiten, nicht nur von außen, sondern auch von innen als Psychotherapeut begegnet bin, desto sensibler bin ich dafür geworden, wo und wie im kirchlichen Kontext ich wirklich Liebe erlebe. Ich bin ihr oft begegnet bei Bischöfen, Priestern, Gemeindefreferentinnen, Mitchristen. Ich habe die Liebe aber auch oft auf eine

erschreckende Weise gerade unter denen vermisst, die in der Kirche an erster Stelle stehen, gerne und oft, manchmal fast zu laut, von der Liebe sprechen und künden, in ihrem Verhalten und Tun davon aber wenig spüren lassen. Da wird, so mein Eindruck, Liebe in schöne Worte eingepackt, in eine für den ersten Moment beeindruckende Freundlichkeit und Höflichkeit eingekleidet, von der Liebe aber, die im anderen wirklich die Schwester und den Bruder sieht, ist dann wenig zu spüren.

In unseren Gottesdiensten, wenn wir miteinander beten, gelingt es manchmal eine Atmosphäre zu schaffen, eine Sprache an den Tag zu legen, einen Umgang miteinander zu pflegen, wo Menschen von außen, wenn sie das sehen, mit *Tertullian* ausrufen könnten: „Seht wie sie einander lieben!“ Doch das ist die große Crux, an der viele kirchliche Mitarbeiter leiden: im Alltag, im außerliturgischen Umgang miteinander treten an die Stelle der Liebe und des respektvollen Umgangs oft Lieblosigkeit, Unachtsamkeit und Respektlosigkeit.

Ich bin schon unzähligen kirchlichen Mitarbeitern begegnet, die durch ein solches Verhalten zutiefst verletzt worden sind und sich missbraucht fühlen. Wenn wundert es da, dass kirchliche Mitarbeiter sich zurückziehen oder anderswo suchen, was ihnen in ihrem Dienst, in ihrer Kirche versagt bleibt? Dabei würden viele gerne in einer Kirche arbeiten, in der man sich nicht gegenseitig blockiert, sondern wahrhaft geschwisterlich miteinander umgeht. Sie würden gerne mit und in einer Kirche arbeiten, in der die Verantwortlichen sich des königlichen Priestertums erinnern, das allen Getauften zugesprochen wird und jede Form klerikalen Verhaltens, bei dem „die oben“ das Sagen haben und „die unten“ einfach zu gehorchen haben, verbietet. Einer Kirche, in der die, die ein Amt innehaben, um mit *Karl Rahner* zu sprechen, „in fröhlicher Demut damit rechnen“, dass „der Geist weht, wo er will, dass er keine exklusive Erbpacht bei ihnen eingerichtet hat“ (Strukturwandel der Kirche als Aufgabe und Chance, Freiburg 1972, 62).

### **Der persönliche Lebensstil – die Erwartungen des kirchlichen Arbeitgebers**

Ein weiteres Spannungsfeld ist schließlich die Kluft zwischen dem gewählten Lebensstil kirchlicher Mitarbeiter und den diesbezüglichen Erwartungen des Arbeitgebers. Gerade im Bereich der Liebe, der Intimität und Sexualität befinden sich viele kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einer Situation, die sie in eine große Zerreißprobe bringt, weil sie zum einen nicht die sein können, die sie sind, zum anderen nach außen etwas vorgeben, was sie in Wirklichkeit nicht sind und leben.

Da gibt es die kirchlichen Mitarbeiter, die in offenen Beziehungen beziehungsweise in so genannten wilden Ehen leben. Es gibt die kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die homosexuell sind und zum Teil auch in homosexuellen Beziehungen leben. Viele unter ihnen leben mit dem Schmerz, dass ihre sexuelle Orientierung von ihrer Kirche als „objektiv ungeordnet“ bezeichnet wird, ganz zu schweigen davon, dass ihre Liebe von ihrer Kirche nicht akzeptiert wird und sie mit dem Verlust ihrer Arbeitsstelle rechnen müssen, wenn sie sich öffentlich zu einer Beziehung bekennen.

Oder man denke an die Priester, die angetreten sind mit der Absicht, zölibatär zu leben, es dann aber doch nicht tun beziehungsweise sich nicht dazu in der Lage sehen, und jetzt vor der Alternative stehen, entweder ihr Priesteramt zu verlassen oder im Amt zu bleiben und im Geheimen in sexuellen Beziehungen zu leben. Hier wird dann ein entscheidender Lebensbereich in einem Dunkelraum gelebt, die dort praktizierte Sexualität und Intimität kann sich in der Regel nicht wirklich entfalten und ist deswegen auch in besonderer Weise anfällig

für psychisch und spirituell ungesunde Verhaltensweisen, die das zölibatäre Leben eher verdunkeln und in Misskredit bringen.

Hier entstehen oft innere Spannungen, manchmal auch Verletzungen, die sich zerstörerisch auf die Arbeit und das private Leben auswirken können und kirchliche Mitarbeiter in eine Zerreißprobe bringen. Manchen gelingt es verhältnismäßig leicht, mit solchen schwierigen Situationen zu leben. Andere wieder leiden darunter, fühlen sich schuldig, erleben sich in einer ständigen Zerreißprobe. Die Situation in diesem Bereich ist für kirchliche Mitarbeiter brisanter und bedrängender als für die anderen Gläubigen, da ein Abweichen von den Erwartungen des Arbeitgebers mit Sanktionen, bis hin zum Verlust ihrer Stelle, verbunden sein kann.

Es ist das eine, wie kirchliche Mitarbeiter mit kirchlichen Vorgaben hinsichtlich ihres Lebensstils umgehen, das andere, wie der kirchliche Arbeitgeber darauf reagiert, wenn kirchliche Mitarbeiter sich nicht an die Vorgaben halten. Da gibt es jene, die die reine Lehre einfordern, will sagen, verlangen, dass sich kirchliche Mitarbeiter hundertprozentig an die kirchlichen Vorschriften halten, wollen sie nicht riskieren, dass ihnen gekündigt wird. Andere Bischöfe oder Verantwortliche in kirchlichen Behörden wissen von Priestern, die in – auch sexuellen – Beziehungen leben, sie wissen, dass kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zusammenleben, obwohl sie nicht verheiratet sind, schauen aber einfach weg, wollen es gar nicht oder zumindest nicht so genau wissen, wie der Einzelne seine privaten Beziehungen gestaltet. Darunter gibt es jene, die sagen, dass man es den Betroffenen gegenüber schuldig ist, ihre Privatsphäre zu respektieren. Andere scheuen sich vor den Schritten, die sie vom Kirchenrecht her einleiten müssten, würden sie von dem wahren Stand einer Beziehung – etwa zwischen einem Priester und seiner Freundin – Kenntnis haben.

Dann gibt es jene, die um die Situation und die Probleme, die damit einhergehen, wissen und aus Sorge um ihre Mitarbeiter es für wichtig erachten, sich ihrer Situation anzunehmen. Sie merken sehr bald oder wissen längst, dass sie sehr schnell an ihre Grenzen kommen, wenn es darum geht, grundsätzlich etwas an der Situation zu verändern, zum Beispiel es Priestern selbst zu überlassen, für welchen Lebensstil sie sich entscheiden wollen, Mitarbeitern, deren Ehe gescheitert ist, mit einer Wiederverheiratung eine zweite Chance als kirchliche Mitarbeiter einzuräumen, homosexuellen Personen einen selbstverständlichen Platz als kirchliche Mitarbeiter zuzugestehen usw. Sie suchen nach „Notlösungen“, gewähren Ausnahmeregelungen, indem sie unter Berücksichtigung der konkreten Umstände und individueller Gesichtspunkte Regelungen treffen, die sie für die Betroffenen als angemessen erachten, auch wenn sie den kirchlichen Vorschriften nicht entsprechen.

Wie auch immer die Vorgehensweise der Verantwortlichen ist: Hier entsteht das Problem der Glaubwürdigkeit. Konkret heißt das, es wird nach außen hin etwas vorgegeben, was in Wirklichkeit nicht gelebt wird. Solche Situationen nehmen immer mehr zu. Das aber kann auf Dauer nicht gut gehen. Die Kluft zwischen dem, was wirklich gelebt wird, mehr oder weniger geduldet beziehungsweise schweigend hingenommen und dem, was nach außen hin gefordert wird, wird immer größer.

In manchen Diözesen scheinen inzwischen die „Ausnahmesituationen“ in einem solchen Umfang üblich zu sein, dass sie die „normalen“ beziehungsweise offiziellen Regelungen übertreffen, mit dem Ergebnis, dass die Verantwortlichen selbst mit der Zeit in eine Zerreißprobe geraten, aus der sie erst herauskommen, wenn grundlegende Veränderungen

erfolgen etwa bezüglich des Pflichtzölibats, der Bewertung von Sexualität außerhalb der Ehe oder der Homosexualität.

Auch die Verantwortlichen selbst, darunter auch Bischöfe, befinden sich nicht selten in einer Zerreißprobe. Römische Vorlagen werden zur Kenntnis genommen, zunächst auch nach außen hin gewürdigt, man hält sich dann aber doch nicht daran und sucht eigene Wege, ein Problem zu lösen, zum Beispiel, entgegen den römischen Bestimmungen auch weiterhin homosexuelle Männer zu Priestern zu weihen. Das ist verständlich. Zugleich wird aber auch deutlich, dass dies zu einer großen Verunsicherung führen kann und die Glaubwürdigkeit untergräbt, die schwierigen Situationen nicht wirklich klärt, sondern die Zerreißprobe verschärft.

Die Alternative wäre, dass die Bischöfe, wo das der Fall ist, Rom gegenüber klar zum Ausdruck bringen, dass man das anders sieht und man hier einen anderen Weg geht. Wenn Kardinal *Karl Lehmann* in einem Interview über den Zentralismus der katholischen Kirche einräumt: „Wir haben uns auch einfach manches gefallen lassen“ und weiter meint, man hätte „in manchen Angelegenheiten auf den Tisch hauen müssen“, kann man ihm nur zustimmen, allerdings mit dem Bedauern, dass das viel zu wenig geschehen ist und geschieht. Noch –so hoffe ich – ist es nicht zu spät. Noch!

*Wunibald Müller*

Wunibald Müller (geb. 1950) ist promovierter Theologe und psychologischer Psychotherapeut. Er leitet seit 1991 das therapeutisch-spirituelle Zentrum „Recollectio-Haus“ in Münsterschwarzach.