



AO. UNIV.-PROF. DR. GUNTER M. PRÜLLER-JAGENTEUFEL
ist ao. Universitätsprofessor für Moraltheologie an der
Katholisch-theologischen Fakultät der Universität Wien.

Gehorsam und Verantwortung: Verschwisterte Tugenden im christlichen Leben

Gehorsam scheint in der heutigen Gesellschaft kaum noch Konjunktur zu haben. Autonomie und freie Gestaltung des eigenen Lebens stehen weit höher im Kurs. Bei aller Wichtigkeit dieser Fähigkeiten ist aber zu merken, dass sie bzw. ihre Verzerrung durch die neoliberale Ideologie der Konkurrenz und der Durchsetzung der eigenen Interessen auch problematische „Nebenwirkungen“ haben: Die Mitmenschlichkeit bleibt allzu oft auf der Strecke. Zugleich ist auch eine Gegenbewegung zu beobachten: Menschen suchen (wieder) die Sicherheit klarer Vorgaben – und sind dabei gegen fundamentalistische Auswüchse nicht immer gefeit. Eine Besinnung auf Sinn und Unsinn des Gehorsams ist in jedem Fall dringend geboten.

Die beiden kurz angedeuteten Extreme zeigen, dass ein Mittelweg zu suchen ist: Es gilt, sowohl die Freiheit der Persönlichkeit zu achten als auch zu berücksichtigen, dass niemand für sich allein lebt: „No man is an I-land“ (John Locke). Um gut miteinander leben zu können,

müssen wir uns (auch) einordnen und die Regeln des Zusammenlebens befolgen. Das ist der eine Aspekt.

Der wichtigere aber ist: Wir sind einander nicht nur Grenze und Last, sondern vielmehr und zuallererst Hilfe und Unterstützung. Wir können einander Rat geben und so Alternativen zum Status quo erschließen; wir können einander vor Gefahren warnen und uns zu Gemeinschaften zusammenschließen, die weitaus mehr vermögen als die Einzelnen. Dazu ist es unerlässlich, aufeinander zu hören, denn prinzipiell können wir alle füreinander zu „Autoritäten“ werden, denen *Gehör* zu schenken und dann auch *gehorsam* zu sein, uns alle weiter bringt.

SINN UND GRENZEN VON AUTORITÄT UND GEHORSAM

Zuallererst gilt aber: *Die* Autorität schlechthin ist Gott; und zwar die einzige, die *absolut* gilt. Jede menschliche Autorität ist dagegen *relativ*, d.h. sie reicht

nur so weit, als sie sich an Gottes Willen orientiert. Gott will aber nichts anderes als das Heil der Menschen – und zwar *aller* Menschen. So stellt das Gemeinwohl auch ausnahmslos die oberste Norm für Autorität und Gehorsam dar.

Beide sind dabei eng aufeinander bezogen: Während die Mechanikerin den Anordnungen der Ärztin gehorsam ist, unterstellt sich die Ärztin mit ihrem kaputten Auto der Autorität der Mechanikerin. Hier begegnet Autorität als *Sachautorität* aufgrund einer spezifischen Sachkompetenz einer Person.

Eine zweite Form ist die *Amtsautorität*: Hier hat jemand kraft eines Amtes eine bestimmte Autorität im Bereich des Gemeinschaftslebens. Dabei sind verschiedene Bereiche zu unterscheiden: So ist der Pfarrer nicht Bürgermeisterin und der Feuerwehrkommandant nicht Polizeifin.

Beide Formen von Autorität haben ihre spezifischen Grenzen: Wenn eine Autorität ihre sachliche Kompetenz überschreitet bzw. wenn sie sich in einer Frage ins Spiel bringt, die nicht in ihren Amtsbereich fällt, hat sie keinen Gehorsam zu erwarten.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass Autorität immer von Menschen ausgeübt wird, die gegenüber dem Irrtum und auch dem Bösen und der Sünde nicht immun sind. Daher muss bei jeder Anordnung eigenverantwortlich geprüft werden, ob man auf ihre Sinnhaftigkeit zumindest guten Gewissens vertrauen

kann. Denn wer einen Befehl wider besseres (Ge-)Wissen ausführt, handelt nicht tugendhaft, sondern unverantwortlich.

Amtsautorität und inhaltliche Kompetenz müssen sich deshalb zumindest so weit decken, dass Amtsträger ihre Entscheidungen gegenüber ihren Untergebenen gut begründen. Das bedeutet auch, dass sie sich möglichst gut beraten lassen. (Wobei ein guter Berater einer ist, der nicht nur in seinem Gebiet Bescheid weiß, sondern zudem aufrichtig genug ist, um dem Amtsträger nicht nur nach dem Mund zu reden.) Untergebene, die auf die inhaltliche wie menschliche Kompetenz ihres Vorgesetzten vertrauen können, sind wesentlich höher motiviert und werden sich auch besser ins Gesamtunternehmen einfügen.

Doch nicht nur Vorgesetzte haben ihre Grenzen, Fehler und Schwächen, auch Untergebene. Deshalb ist es notwendig, dass auch sie sich über die eigenen Vorurteile und blinden Flecken klar werden und Anweisungen als Chance verstehen: Gehorsam als Auf-den/die-Vorgesetzte/n-Hören kann eine Hilfe sein, die eigenen Scheuklappen abzulegen und sich besser und verantwortungsvoller ans Werk zu machen.

VERSCHIEDENE ARTEN DES GEHORSAMS

Nach diesen Abgrenzungen stellt sich aber immer noch die Frage: Welcher Gehorsam ist wirklich sinnvoll? Hier soll uns eine weitere grundlegende Unterscheidung helfen:

a) Führungs- oder Erziehungsautorität (potestas dominativa)

Diese bezieht sich auf Unmündige, die (noch) nicht fähig sind, eigenverantwortlich zu handeln. *Führungsautoritäten* haben dabei die Aufgabe, andere zu dieser Eigenverantwortung zu befähigen. So sollen etwa Eltern ihre Kinder befähigen, Gut und Böse zu unterscheiden, im Rahmen einer Gemeinschaft zu leben und in den konkreten Herausforderungen des Lebens verantwortlich zu handeln.

Ebenso übt ein Spiritual oder eine Novizenmeisterin Führungsautorität aus, wenn er/sie unerfahrene Seminaristen oder Novizinnen in die Herausforderungen und Charakteristika des Priester- oder Ordenslebens einführt. Analoges gilt für alle Bereiche der Aus- und Weiterbildung: Die Autorität von Vorgesetzten, AusbilderInnen, LehrerInnen dient dazu, dass sich die ihnen Anvertrauten die nötigen Kompetenzen für eine bestimmte Aufgabe aneignen. Führungsautorität zielt grundsätzlich darauf ab, die Menschen in Eigenverantwortung zu entlassen. Wer Menschen nicht dazu erzieht, hat seine Aufgabe verfehlt.

b) Ordnungsautorität (potestas domestica)

Da jeder Mensch seine Freiheit nur gemeinsam mit anderen realisieren kann, sind Regelungen nötig, um Konflikte zu vermeiden und um sicherzustellen, dass die Ziele einer Organisation oder Gemeinschaft verwirklicht werden. Beides ist Aufgabe der *Ordnungsautoritäten*.

Diese erlassen z.B. Vorschriften, die man überall braucht, wo mehrere Menschen zusammenleben: von den tagtäglichen Regelungen im Rahmen einer Familie bis zur staatlichen Gesetzgebung. Die Autorität bezieht sich hier darauf, das Leben der Gemeinschaft zu ermöglichen; ihre Anordnungen sind am Kriterium des Gemeinwohls zu messen und verpflichten nur in eben diesem Rahmen. Wo sie diesem Ziel nicht dienen oder ihm sogar widersprechen, ist nicht Gehorsam gefordert, sondern Kritik, im Extremfall auch Widerstand.

Ordnungsautoritäten prägen aber auch die beruflichen Bereiche sowie freiwilliges Engagement. Die Aufgaben einer Organisation sind so zu organisieren und zu verteilen, dass deren Ziele erreicht werden. Wo es dabei um einen möglichst raschen und gut koordinierten Einsatz geht, wie z.B. bei der Feuerwehr, muss jeder Person ihre Aufgabe genau zugewiesen werden quasi als Instrument in der Hand des/der Koordinators/in, der/die den Gesamteinsatz leitet. Voraussetzung ist hier natürlich, dass er/sie tatsächlich kompetent ist und weiß, was er/sie tut. Ist das der Fall, werden die MitarbeiterInnen vertrauensvoll alle Anweisungen ausführen, um effektiv und sicher die Aufgabe zu erfüllen. Andererseits muss gerade deshalb die Autorität auch auf Einwände eingehen, weil es Aspekte geben kann, die man vom „Kommandoposten“ aus gar nicht sieht. Außerdem ist eine ausreichende Begründung in jedem Fall nützlich; schließlich kann in unvorhergesehenen Fällen nur jemand eigenverantwortlich

improvisieren, der/die das Gesamtziel kennt.

All das gilt grundsätzlich ebenso in der Kirche und in Ordensgemeinschaften; auch hier erfolgen die meisten Vorschriften im Bereich des Ordnungsgewissens, also in Bezug auf Regelung des Gemeinschaftslebens oder die Koordination von Arbeitsbereichen. Sich dabei auf die Wahrheit des Glaubens zu berufen und/oder Untergebene als Unmündige zu behandeln, ist nicht nur kontraproduktiv, es widerspricht auch deren Freiheit und Würde als Kinder Gottes. Transparenz in der Entscheidungsfindung und nachvollziehbare Begründungen stärken dagegen das Vertrauen in die Autorität der Amtsträger. Durch einen offenen Dialog ist daher der Kirche weit mehr gedient als durch bloßes Pochen auf Autorität „im Namen Gottes“.

c) kirchlicher und Glaubensgehorsam

Ein wenig anders sieht es in den Bereichen aus, in denen es direkt um die Sendung der Kirche geht, also um Verkündigung, Diakonie und Liturgie. Hier ist es notwendig, die kirchlichen Gemeinschaften sozusagen „auf Kurs“ zu halten – nicht um die Kirche „vollkommen“ zu machen, sondern um ihren Dienst an der Welt möglichst gut zu gestalten. Gerade deshalb müssen die „Führungskräfte“ in ständigem Dialog mit den „Laien“ stehen, sich gut beraten lassen und ihre Pläne und Vorgaben gut begründen. Dazu mahnt auch das Konzil, denn den Laien kommt aufgrund ihrer spezifischen Kompetenzen eine originäre Autorität und Verantwortung zu.

„Entsprechend dem Wissen, der Zuständigkeit und hervorragenden Stellung, die sie [die Laien] einnehmen, haben sie die Möglichkeit, bisweilen auch die Pflicht, ihre Meinung in dem, was das Wohl der Kirche angeht, zu erklären. Gegebenenfalls soll das durch die dazu von der Kirche festgesetzten Einrichtungen geschehen, immer in Wahrhaftigkeit, Mut und Klugheit, mit Ehrfurcht und Liebe gegenüber denen, die aufgrund ihres geweihten Amtes die Stelle Christi vertreten.“ (Kirchenkonstitution Nr. 37)

Noch einmal anders liegt der „Glaubensgehorsam“ dem Lehramt gegenüber. Die Gläubigen sollen dem „mit einem im Namen Christi vorgetragenen Spruch ihres Bischofs in Glaubens- und Sittensachen übereinkommen und ihm mit religiös begründetem Gehorsam anhängen.“ (Kirchenkonstitution Nr. 25) Was nun tatsächlich Verkündigung „im Namen Christi“ ist und was nur die theologische Privatmeinung eines Amtsträgers, das muss man im Einzelnen beurteilen. Auch das Lehramt kennt viele Verbindlichkeitsgrade und nicht alles, was authentisch gelehrt wird, ist ein Dogma. Den unterschiedlichen Stufen theologischer Bedeutung – der sog. „*Hierarchie der Wahrheiten*“ (Ökumenismusdekret Nr. 11) – eignet auch eine unterschiedliche Verbindlichkeit.

Allerdings geht es in diesem Bereich nicht um Befehle und Anordnungen im eigentlichen Sinn, daher sollte man hier auch nicht von „Gehorsam“, sondern besser von „Glauben“ sprechen. Befehle kann es nur disziplinärer Art geben, um

die Lehre vor Verfälschungen zu schützen; aber die erteilt nicht mehr das Lehr-, sondern das Leitungsamt.

d) Ordensgehorsam

Der Ordensgehorsam stellt insofern eine spezielle Form des Gehorsams dar, als sich Ordensleute freiwillig ganz in den Dienst der Ordensgemeinschaft stellen, um in dieser konkreten Lebensform ihre Berufung, d.h. „Nachfolge Christi“ zu leben. Und so verschieden die Orden sind, so verschieden auch die Berufungen. Das Wirken in einem Missionsorden ist etwas völlig anderes als das in einer kontemplativen Gemeinschaft.

Eine Gemeinsamkeit teilen sie jedoch alle: Ordensleute haben sich durch ihre Gelübde verpflichtet, im Falle eines Interessenskonfliktes zwischen ihrer Person und dem Orden *ceteris paribus*¹ die Ziele des Ordens freiwillig den eigenen vorzuziehen. Sie anerkennen die Autorität des Ordens (und damit auch der Oberen) in der Festlegung von Zielen und Mitteln des Dienstes und ordnen sich ihrer Autorität unter. Der Autorität der Oberen und dem Gehorsam der Untergebenen sind aber auch hier klare Grenzen gesetzt: Es geht um nicht mehr, aber auch nicht weniger, als um die konkrete Umsetzung dessen, was in der Ordensregel festgelegt ist.

So ist klar, dass Gehorsam um des bloßen Gehorsams willen nie sinnvoll ist, auch nicht für Ordensleute. Er widerspricht der Würde des Menschen als vernünftiges Wesen mit einem freien Willen und sollte daher auch nicht als

„Übung“ oder „Ascese“ gefordert werden. Nicht eigentlich Gehorsam ist zu üben, sondern „Indifferenz“, wie es Ignatius von Loyola nennt. „Indifferenz“ bedeutet, die eigenen Vorlieben zurückzustellen und bereit zu sein, sich so in den Dienst nehmen zu lassen, wie es gerade gebraucht wird.

Als Beispiel kann der Gehorsam des Heiligen Franz Xaver dienen, der diesen nach Indien führte: Als die beiden Jesuiten, die Ignatius ursprünglich für die Indienmission vorgesehen hatte, erkrankt waren, ließ er Franz Xaver kommen und sagte nur: „Magister Francisco, das ist ein Unternehmen für Euch!“ Und dessen Antwort: „Gut, ich bin bereit.“ Noch am selben Tag reiste er ab. Den besten Freund in die Mission nach Indien zu schicken, im Bewusstsein, dass sie einander nicht wiedersehen würden, fiel Ignatius keineswegs leicht. Hier zeigen *beide*, Vorgesetzter und Untergebener, jene Indifferenz, das Sich-frei-Machen von persönlichen Neigungen, um sich ausschließlich am größeren Dienst Gottes zu orientieren, das den Ordensgehorsam ausmacht.

Gerade deshalb ist es keineswegs gleichgültig, ob eine Anordnung sinnvoll ist oder nicht. Auch in Orden gilt: Wer mit guten Gründen weiß, dass eine Anordnung falsch ist oder dass er/sie selbst nicht der/die Richtige für einen Auftrag ist, ist nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet, sich darüber mit den Vorgesetzten zu verständigen – und der/die Vorgesetzte ist verpflichtet, die Einwände ernst zu nehmen. Beide wer-

den das umso leichter können, wenn sie voneinander wissen, dass sich beide nicht von persönlichen Neigungen oder Abneigungen leiten lassen, sondern aus ernsthaftem Engagement für das Reich Gottes.

GEHORSAM GILT IM LETZTEN IMMER GOTTES HEILSWILLEN FÜR DIE WELT

Wenn Gott die einzige *absolute* Autorität ist, ist jede andere Autorität – sei sie kirchlich oder weltlich – davon abgeleitet: Wer recht befehlen will, muss also selbst „gehorsam“ sein, d.h. hörend Gottes Willen vernehmen und trachten, ihn konkret umzusetzen. Das gilt auch für die Kirche: Sie ist *als ganze* zuallererst hörende und gehorchende Kirche. Sie steht gehorsam und dienend in der Nachfolge Christi und ihre Autorität reicht genau so weit, wie sie anderen Menschen Orientierung für eben diese Nachfolge gibt. Das gilt analog für die Amtsträger: Etwas ist nicht schon deshalb göttlicher Wille, weil es das kirchliche Amt so festlegt, sondern jeder Amtsträger ist an den göttlichen Willen gebunden.

Denn der Wille Gottes zeigt sich ja auch in der Situation selbst, in den „Zeichen der Zeit“. Und Menschen auf der Leitungsebene können diese nicht von vornherein besser deuten als andere. So weist z.B. der Heilige Benedikt in seiner Ordensregel darauf hin, dass der Heilige Geist besonders durch die jüngeren Mitbrüder, auch durch Novizen spricht. Menschlich gesprochen: Wer noch nicht so sehr mit den Strukturen und Gewohnheiten verwachsen ist, hat mehr

Freiheit, auch kreative, neue Lösungen zu finden.

Außerdem ist darauf zu achten, dass die höheren Instanzen zwar im allgemeinen den größeren Überblick haben, die MitarbeiterInnen vor Ort aber den tieferen Einblick in die Besonderheiten der Situation. In diesem Zusammenhang ist ein Ausspruch des Ignatius von Loyola überlegenswert: „Der Mensch gibt das Amt, aber Gott gibt die *Diskretion*. Ich will, dass Sie [...] ohne jeden Skrupel handeln, dass Sie die Dinge beurteilen nach den Umständen und Tatsachen, selbst wenn die Regeln und Vorschriften entgegenstehen.“ *Diskreter* Gehorsam bedeutet, sich nicht nach dem bloßen Wortlaut einer Anordnung zu richten, sondern nach dem übergeordneten Ziel und der konkreten Situation.

Was also meint Gehorsam? Es geht in jedem Fall darum, dass alle Beteiligten auf Gott hören, seinem Heilswillen auf der Spur bleiben und *einander* die Zeichen der Zeit auslegen. Dazu braucht es das Vertrauen und das Zutrauen in die jeweiligen Kompetenzen der anderen, um dann im Dialog die verschiedenen Perspektiven der jeweiligen Verantwortungsbereiche zu einer Einheit zusammenzuführen. Auf diese Weise ordnen sich Autorität und Gehorsam gemeinsam in den Bereich der Verantwortung ein: Verantwortung für das Reich Gottes, Verantwortung für die Welt, *ad maiorem Dei gloriam*. □

¹ unter sonst gleichen Bedingungen