

Arch. und Bibl. 12 (1909) 212–235; ders., Die Machtbestrebungen des Kardinalkollegiums gegenüber dem Papsttum: Mitt. des Inst. für öster. Gesch. 35 (1014) 455–483; W. Ullmann, The validity legal of the papal electoral pacts: Eph. iuris can. 12 (1956) 246–278.

¹³ B. Tierney, Foundations of the conciliar theory = Cambridge Studies in medieval life and thought, new series 4 (Cambridge 1955); K. A. Fink, Die konziliare Idee im späten Mittelalter = Vorträge und Forschungen 9, die Welt zur Zeit des Konstanzer Konzils (Konstanz-Stuttgart 1965) 119–134.

¹⁴ H.-J. Becker, Zwei unbekannte kanonistische Schriften des Bonagratia von Bergamo in Cod. Vat. lat. 4009: Quellen und Forsch. aus ital. Arch. und Bibl. 46 (1966) 219–276; A. Maier, Zwei unbekannte Streitschriften gegen Johann XXII. aus dem Kreis der Münchener Minoriten: Arch. Hist. Pont. 5 (1967) 41–78.

¹⁵ Abschied von Trient. Theologie am Ende des kirchlichen Mittelalters, hrsg. von J. Bielmeier (Regensburg 1969).

¹⁶ H. Fries, «Ex sese, non ex consensu ecclesiae» = Volk Gottes, Festgabe für Josef Höfer (Freiburg i. Br. 1967) 480–500.

¹⁷ K. Rahner, Über den Begriff des «Ius divinum» im kath. Verständnis: Schriften zur Theologie 5 (1962) 249–277; J. Neumann, Das «Ius divinum» im Kirchenrecht. Kritische Überlegungen: Orientierung 31 (1967) 5–8; P. Huizing, «Göttliches Recht» und Kirchenverfassung: Stim. d. Zeit 183 (1969) 162–173.

¹⁸ P. Huizing, Reform des kirchlichen Rechts: Concilium 1 (1965) 670–685.

¹⁹ R. Weigand, Änderung der Kirchenverfassung durch das II. Vat. Konzil?: Arch. für kath. Kirchenrecht 135 (1966) 391–414.

²⁰ J. Ratzinger: LThK. Das Zweite Vat. Konzil I (1966) 350–359; M. Steinheimer, Die höchste Gewalt des Konzils über die Gesamtkirche: Wiss. u. Weisheit 27 (1964) 59–69.

²¹ Apostolica sollicitudo vom 15. 9. 1965, dazu: J. Neumann, Die Bischofssynode: Theol. Quartals. 147 (1967) 1–27; U. Betti, Die Beziehungen zwischen dem Papst und den übrigen Gliedern des Bischofskollegiums: G. Baraúna, De ecclesia II (1966) 71–83.

²² Sollicitudo omnium ecclesiarum vom 24. Juni 1969.

²³ K. Mörsdorf, Das synodale Element der Kirchenverfassung im Lichte des Zweiten Vat. Konzils: Volk Gottes, Festgabe für J. Höfer (Freiburg i. Br. 1967) 568–584.

²⁴ Y. Congar, Konzil als Versammlung und grundsätzliche Konziliarität der Kirche: Gott in Welt, Festgabe für K. Rahner, II (1964) 135–165.

²⁵ G. Lercaro: Die Autorität der Freiheit, hsg. von J. Chr. Hampe, II (München 1967) 353 f.

²⁶ K. A. Fink, Zum Thema: Papstabsetzungen im Mittelalter: Theol. Quartalschrift 149 (1969) 185–188.

²⁷ K. A. Fink, Reform der Kurie! Eine alte, nie gelöste Frage: Kontexte 2 (1966) 98–105.

KARL FINK

geboren am 10. Mai 1904 in Konstanz, 1928 zum Priester geweiht. Er studierte in Freiburg i. Br. und in Münster, doktorierte 1929 in Theologie und ist Professor für Kirchengeschichte an der katholisch-theologischen Fakultät der Universität Tübingen. Er veröffentlichte unter anderem: Spätmittelalter: H. Jedin (Hrsg.), Handbuch der Kirchengeschichte (Freiburg i. Br. 1968), Konzilien-Geschichtsschreibung im Wandel? (1967).

Andrew Greeley

Soziologie und Struktur der Kirche

Die römisch-katholische Kirche ist eine menschliche Organisation – natürlich nicht nur-menschlich aber eben doch auch-menschlich. Ihre Ziele greifen über die irdische Situation des Menschen hinaus, und sie glaubt, daß sie durch mehr als zwischenmenschliche Beziehungen zusammengebunden ist. Dennoch besteht sie aus zwischenmenschlichen Beziehungen; ihre Glieder sind Menschen, und ihre Organisationsprobleme sind zu einem beträchtlichen Teil gleich den Organisationsproblemen anderer menschlicher Körperschaften. Absicht dieses Beitrages ist es, einige Überlegungen über die Struktur des Katholizismus vom Standpunkt der Soziologie menschlicher Organisationen aus vorzulegen.

Wir haben drei Vorbemerkungen zu machen:

1. Gleich allen menschlichen Organisationen wird die Kirche immer eine Struktur besitzen, denn

Struktur ist nicht mehr als etablierte Modelle von Beziehungen. Die Menschen schaffen Strukturen, weil sie Verfahrensvorgänge routinisieren wollen, um sich auf wesentliche Dinge konzentrieren zu können. Jede menschliche Gemeinschaft, und sei sie noch so klein, entwickelt gewisse Routinemuster des Verhaltens. Eine strukturlose Gemeinschaft ist ein ebensolcher Widerspruch wie ein Meer ohne Wasser. Die kritische Frage für alle menschlichen Gemeinschaften ist nicht, ob sie ohne institutionelle Strukturen existieren können, sondern ob sie Strukturen entwickeln können, die sich nicht selbst von Mitteln zu Zielen verkehren. Denn es ist das Ziel aller institutionellen Strukturen, dem Wohl der menschlichen Personen zu dienen, die ihnen angehören. Leider können Strukturen zum Selbstzweck werden und ihre menschlichen Glieder zu Mitteln degradieren. Doch die Fehlentwicklungen, die als Ergebnis der Neigung des Menschen, Strukturen zu schaffen, eintreten, heben nicht die Notwendigkeit von Strukturen auf. Ebenso wenig ist es möglich, daß es jemals eine Gesellschaft gibt ohne solche routinisierte Verhaltensmuster. Theoretiker, die sich für eine strukturlose Kirche aussprechen, sind soziologisch und theologisch naiv.

2. Der besondere Stil der Organisationsstruktur hängt in einem gewissen Umfang von der Kultur ab, in deren Raum sich eine Organisation befindet,

und den Forderungen, denen sie sich gegenüber sieht. Die Struktur der katholischen Kirche hat sich seit der Zeit des Petrus oder Gregors I. oder Innozenz' III., ja in dieser Hinsicht sogar seit der Zeit Pius' XI. wesentlich gewandelt. Es gibt natürlich bestimmte Beziehungen innerhalb der Kirche, die unwandelbar sind (wir möchten es den Theologen überlassen, zu bestimmen, welche es sind); aber das größte Problem der Kirche als Organisation betrifft die ständig vorhandene menschliche Versuchung, Beziehungsmuster, die sich einmal entwickelt haben, um den Bedürfnissen einer bestimmten Periode gerecht zu werden, die aber den Bedürfnissen der Gegenwart nicht mehr entsprechen, zu kanonisieren. So haben wir zum Beispiel kürzlich erzählt bekommen, die Wahl des Papstes durch das Kardinalskollegium sei Teil der Wesensstruktur der Kirche, doch möchten wir dies stark bezweifeln.

3. Zwar kann die Soziologie keine Aussagen darüber machen, welche Änderungen in der Struktur der Kirche theologisch annehmbar sind, doch kann sie wohl gewisse Feststellungen über menschliche Organisationen treffen, die sowohl für die Theologen wie für die Männer der kirchlichen Politik eine Bedeutung besitzen können. Es ist Absicht dieses Beitrages, einige solche Feststellungen vorzutragen:

1) In großen Körperschaften, wie sie für die moderne Gesellschaft typisch sind, ist die Rolle der Führerschaft sehr verschieden von der Rolle, die man in früheren Zeiten von dem Führenden erwartete. In dem germanischen Stamm oder auf dem mittelalterlichen Feudalsitz war der Führende ein Mann, von dem man erwartete, daß er auf Grund höherer Klugheit oder überlegener Kraft oder durch beides Lösungen für alle Probleme wußte, die auf die Gemeinschaft zukommen konnten. Seine Gefolgschaft brauchte weder die Probleme noch die Lösungen zu begreifen; es genügte für sie, seine Klugheit und bzw. oder seine Stärke anzuerkennen und seinen Anweisungen zu entsprechen. In einfachen Gesellschaften, in denen die Fähigkeiten und Fachkenntnisse nicht komplex sind und die Einholung von Information relativ einfach ist, genügt diese Antwort, der «Lösungen gebende» Führer, und man erwartet nicht mehr.

Doch in der modernen Welt kann man von keinem Einzelmenschen erwarten, daß er allein über die Information oder die Fähigkeiten verfügt, die erforderlich sind, um Entscheidungen zu treffen. Er muß sich auf die Mitarbeit technischer Experten und Vertreter aus der Masse seiner Organisation

verlassen, daß sie ihm die Information und die Fachkenntnisse zur Verfügung stellen, ohne die adäquate Entscheidungen nicht getroffen werden können. So ist in der modernen Welt die Entscheidungsfindung ein wesentlich kollegialer Vorgang, und der führende Mann hat häufig kaum mehr zu tun als die Entscheidungen zu ratifizieren, die von seinen Gefolgsleuten und seinen technischen Beratern gemeinsam getroffen worden sind. Damit wird die tatsächliche Aufgabe der Führung vollkommen anders. Im Unterschied zu dem Führenden in einer einfachen Gesellschaft muß der Leiter einer Organisation in einer komplexen Gesellschaft Fragen suchen und nicht Antworten oder Lösungen finden. Man hat ihn als Leiter gerade deshalb bestellt, weil man von ihm erwartet, daß er klare Einsichten über die Werte hat, um die eine Organisation bemüht ist, und die Fähigkeit, mit scharfsinnigen Fragen zu ergründen, wie erfolgreich die Organisation in ihrem Bemühen um die von ihr vertretenen Werte ist. Der Führende ist ein Mann, der die «großen Zusammenhänge und Umrisse» sieht, ein Mann, der ein «klares Bild» von den Zielen der Organisation besitzt, ein Bild, auf das er zurückgreift, um seine Gefolgsleute aufzufordern, daß sie weiter schauen als auf ihre individuellen Alltagsziele, daß sie an ihre gemeinsamen Ziele denken. Der Beruf des Führenden ist also, als Prophet aufzutreten, aufzufordern, zu fragen, gegen Selbstzufriedenheit, Mittelmäßigkeit oder Trägheit vorzugehen und nicht damit zufrieden zu sein. In sein eigenes Bild und seine persönliche Ergriffenheit inkarniert er die Ziele der Organisation; er symbolisiert ihre Werte. Es ist leicht, auf Fragen zu antworten. Doch Fragen zu stellen und den Vorsitz über die gemeinsame Stellungnahme in der Beantwortung dieser Fragen zu führen, ist bedeutend schwieriger. Paradoxiertweise aber besitzt der Führer, der Fragen stellt und den Vorsitz über eine gemeinsame Meinungsbildung hat, bedeutend mehr Macht in der Organisation als der Mann, dem es genügt, Antworten auf Fragen zu geben, denn der letztere wird sehr wahrscheinlich finden, daß diejenigen, welche die Fragen stellen, seine Antworten nicht wirklich sehr ernst nehmen.

2) Die wichtigste Rolle eines Führungsstabes in der Organisation einer großen Körperschaft besteht darin, Information und fachliche Gutachten zu liefern. Entscheidungen in kleineren Dingen müssen von der Führung der Organisation getroffen werden, in größeren, politisch wirksamen Dingen vermutlich von der Gesamtorganisation. Doch weder von der Führung noch von der Masse der

Organisation kann erwartet werden, daß sie über die Kenntnisse oder die Fähigkeiten verfügen, die einer Entscheidung zugrunde liegenden Alternativen richtig einzuschätzen oder die Perspektiven, aus denen die Alternativen zu betrachten sind, deutlich zu machen. John Kenneth Galbraith hat einmal erklärt, wenn der Leiter einer großen Organisation seinen Führungsstab zusammengestellt hat, habe er bereits weitgehend bestimmt, ob seine Amtsführung ein Erfolg oder ein Fehlschlag sein werde, denn die Fähigkeit des Führungsstabes, Alternativen richtig einzuschätzen und Information über die Implikationen der verschiedenen Alternativen zu sammeln, schaffe den Zusammenhang, in dem Entscheidungen getroffen werden müssen. Daher muß der Führungsstab darauf achten, daß die Organisation über alle bedeutsamen Fakten unterrichtet ist und energisch der Versuchung widerstehen, einerseits dem führenden Mann und andererseits der Masse der Mitglieder nur die Dinge zu sagen, die sie hören wollen. Die Versuchung des Führenden, sich gegen jede Kritik abzuschirmen und diejenigen seiner Mitarbeiter zu entlassen, die ihm nicht genau das sagen, was er zu hören wünscht, ist sehr groß. Aber es ist gerade für den Prozeß der Entscheidungsfindung bei großen Organisationen eine absolut gebieterische Notwendigkeit, daß auch abweichende Meinungen gehört werden. So nahm zum Beispiel zur Zeit der Kuba-Krise Präsident Kennedy an vielen Sitzungen des Exekutivausschusses des Nationalen Sicherheitsrates gerade deshalb nicht teil, weil er fürchtete, seine Anwesenheit werde dieses oder jenes Mitglied der Minorität des Ausschusses davon abhalten, seine eigenen Meinungen auszusprechen. Auf der anderen Seite war einer der Gründe dafür, daß die Vereinigten Staaten soweit in den Vietnam-Krieg hineingezogen wurden, offenbar der, daß Präsident Johnson Ratgebern gegenüber, die es wagten, seine Meinung nicht zu teilen, sehr unduldsam war.

Ein Führungsstab muß daher aus Leuten gebildet werden, die gut informiert, gut ausgebildet, unparteiisch und mutig genug sind, auch abweichende Meinungen zu äußern. Überdies sollte er nicht zwischen der Führung und dem Rest der Organisation stehen. Die technischen Experten des Führungsstabes sind sehr wichtige Leute, doch sollten sie normalerweise nicht der Administration der zweiten Ebene angehören, denn ein Angehöriger dieser Schicht ist wahrscheinlich auf die Politik eingeschworen, der er als ausführendes Organ dient, und wenn er darauf eingeschworen ist, wird es für

ihn schwierig sein, diese Politik aus einem größeren Zusammenhang zu beurteilen.

3) Der Masse der Mitglieder sollte ein «höchstmögliches Maß von Partizipation» an der Organisation gewährt werden oder, wie es in der berühmten Formel für die human-relations-Methoden für das Management heißt: «Jedermann, dessen Mitarbeit für die erfolgreiche Durchführung einer Entscheidung notwendig ist, sollte beim Zustandekommen dieser Entscheidung konsultiert werden.» Der hl. Benedikt formuliert das gleiche ein wenig anders, wenn er seine Äbte anwies, vor einer wichtigen Entscheidung alle Mitglieder des Klosters zu konsultieren, einschließlich – so sagt er ausdrücklich – der jüngsten, weil auch diese Gottes Werkzeuge sein können, um uns seinen heiligen Willen zu offenbaren. Beiläufig sei bemerkt: Wäre Benedikts Anweisung in der päpstlichen Kurie und den diözesanen Ordinarien, den Seminaren und Universitäten sowie den Ordensgemeinschaften in den letzten 1500 Jahren befolgt worden, gäbe es die meisten Probleme, denen sich die Kirche heute gegenüber sieht, überhaupt nicht. Und der Herr Jesus hätte gewiß bereits wieder kommen können.

Es gibt zwei Gründe für das Bestreben, den Mitgliedern einer Organisation ein höchstmögliches Maß von Partizipation an der Entscheidungsfindung zu gewähren. Zunächst darf angenommen werden, daß die einfachsten Mitglieder am nächsten bei den Problemen stehen und damit das konkrete Verständnis für das besitzen, was die Probleme bedeuten. So dürfte zum Beispiel bei den Fragen um die Geburtenkontrolle mit Sicherheit anzunehmen sein, daß die Verheirateten besser als irgendjemand anders die praktischen Schwierigkeiten der verschiedenen Methoden der Geburtenbeschränkung kennen. Der Theoretiker kann vielleicht sagen, daß die Methode der Zeitenwahl befriedigend ist, doch die Erfahrung vieler Eheleute deutet darauf hin, daß sie es nicht ist. Diese Erfahrung kann bei einer Entscheidungsfindung kaum ignoriert werden.

Zum zweiten werden die Mitglieder einer Organisation einer Entscheidung höchstwahrscheinlich zustimmen, wenn sie feststellen, daß sie wenigstens einigen Anteil an ihrem Zustandekommen hatten; haben sie an der Entscheidungsfindung teilgenommen, so ist die Entscheidung nicht die eines anderen, sondern ihre eigene, und damit werden sie sich mit größerer Wahrscheinlichkeit durch sie verpflichtet sehen, als wenn sie ihnen einfach von oben auferlegt ist. Der Ausspruch, daß die Autorität der Regierung auf der Zustimmung der Regierten ruht,

ist eher ein pragmatisches als ein philosophisches Prinzip; in der modernen Welt kann es keine wirkliche Regierung geben ohne Zustimmung der Regierten. So würde zum Beispiel zweifellos eine weltweite Umfrage ergeben, daß die Heftigkeit des Widerstandes gegen *Humanae vitae* zum guten Teil darauf beruhte, daß der niedere Klerus und die Laienschaft das Bewußtsein hatten, daß sie an ihrem Zustandekommen nicht beteiligt worden waren.

Der Autor möchte ausdrücklich darauf hinweisen, daß er nicht behaupten will, die Partizipation der Masse der Mitglieder bei einer Entscheidungsfindung sei aus theoretischen oder gar aus ethischen beziehungsweise theologischen Gründen wesentlich. Er behauptet nur, daß die Partizipation eine pragmatische Notwendigkeit ist – sowohl in Gestalt einer bestmöglichen Information als Vorbereitung der Entscheidung als auch einer bestmöglichen Kooperation bei der Entscheidung selbst.

Die Notwendigkeit der Konsultation der Masse der Mitglieder und ihrer Partizipation bildet in der Organisation moderner Körperschaften das äußerst ernste Problem der Kommunikation. Auf jeder Ebene des Kommunikationsnetzes besteht die Gefahr, daß die von der vorhergehenden Ebene empfangene Mitteilung verzerrt wird, mit dem Ergebnis, daß sie, gleich ob sie auf- oder abwärts geht, für den Endempfänger anders lautet als bei ihrem Absender. Auf diese Weise kann die Leitung einer Organisation vollkommen falsch verstehen, was wirklich von der Masse der Mitglieder gesagt wird, und diese kann vollkommen von dem verwirrt werden, was die Führung zu unternehmen versucht. Für dieses Problem der Kommunikation gibt es keine einfache, magische Lösung. Doch ist gewiß als erstes, absolut gültiges Prinzip festzuhalten, daß die Organisationsleitung die Hauptverantwortung für das einwandfreie Funktionieren des Kommunikationsnetzes trägt. In erster Linie ist sie dafür verantwortlich, daß sie versteht, was in den Reihen ihrer Mitglieder wirklich gesagt wird. Führende Männer und ihre Mitarbeiter müssen mit aller Energie der Versuchung widerstehen, die auf dem Kommunikationsweg von unten her kommenden Mitteilungen ihren eigenen vorgefaßten Kategorien anzupassen. Diese von unten kommenden Mitteilungen sind bisweilen primitiv, lautstark und unüberlegt; dann muß die Führung der Organisation sich die Frage stellen: «Welche Art Mitteilung, die wir nicht gehört haben, aber die zu hören für uns wichtig ist, steckt in diesem groben Gewand? Die Leute sind verärgert, und weil sie verärgert sind,

können sie sich nicht klar aussprechen. Aber was wollen sie in Wirklichkeit sagen?» Wenn die Führung auf die Verärgerung mit Verärgerung, auf Proteste mit Verurteilungen oder Drohungen, auf Anträge mit der kategorischen Weigerung, darüber zu diskutieren, antwortet, dann unterbricht sie den Kommunikationsstrom und stellt die Organisation vor ernste, wenn nicht gar verhängnisvolle Probleme.

4) Daher ist es bei großen körperschaftlich organisierten Gesellschaften notwendiger, die Äußerung abweichender Meinungen zu erleichtern, als sie zu unterdrücken. So haben zum Beispiel die Vereinigten Staaten die Vietnam-Krise überstanden, ohne innerlich auseinanderzubrechen, weil ihre Rechtsinstitutionen die Vertretung abweichender Meinungen möglich wenn nicht gar leicht machen. Wäre die Stimme der abweichenden Meinung nicht gehört worden, so hätte der Vietnam-Krieg für die Republik äußerst zerstörerisch wirken können. Stärker autoritäre Gesellschaften, die auf keinen Fall abweichende Meinungen zu tolerieren bereit sind, stellen am Ende fest, daß sie an Stelle abweichender Meinungen Revolution haben. Die Funktion der Meinungsabweichung besteht darin, den Minderheitsgruppen eine Stimme zu geben, die über die ordentlichen Kommunikationswege keinen Zugang zur Führung besitzen, und dafür zu sorgen, daß die Führung sich nicht auf Entscheidungen oder administrative Verfahrensweisen einläßt, die diese Minderheitsgruppen für ihre Interessen, ihre Würde oder ihre Rechte untragbar finden. Die Äußerung abweichender Meinungen bildet das Auslaßventil, das der Organisation gestattet, Dampf abzulassen, ehe der Kessel explodiert. Sie ist das rote Licht, das aufleuchtet als Warnungszeichen bei nahender Gefahr. Die Unterdrückung abweichender Meinungen kann den Anschein innerer und äußerer Ruhe erwecken, in Wirklichkeit aber ist sie eine offene Herausforderung des Unheils und der Revolution. In einer einfachen Gesellschaft, die unter der Leitung eines Lösung und Antwort gebenden Führers steht, ist Meinungsabweichung funktionshemmend, weil in einer solchen Gesellschaft der Gehorsam dem Führer gegenüber für den Fortbestand der Gesellschaft erforderlich ist. Doch in einer Gesellschaft, in der der führende Mann Fragen stellt anstatt Antworten und Lösungen zu geben, ist es absolut wesentlich, daß er auch die Stimmen der Mitglieder anderer Meinungen hört, weil diese Stimmen ihm sagen, daß es diese oder jene wichtigen Fragen gibt, die er nicht stellt. Wie die Konstitution über die Kirche

des Zweiten Vatikanums betont, muß der Bischof ein Mann sein, der für die Charismen innerhalb der christlichen Gemeinschaft ein Gespür hat; er muß die verschiedenen Stimmen, die er zu hören bekommt, prüfen, um zu sehen, welche von ihnen zu ihm mit der Stimme des Geistes sprechen. Die Annahme, der Geist könne nicht durch Vertreter abweichender Meinungen zu uns sprechen, ist ein gefährlicher Irrtum. Im Gegenteil – unsere Organisationsstrukturen können bisweilen derart verkümmert und erstarrt sein, daß der Geist nur noch durch Vertreter abweichender Meinungen zu uns sprechen kann.

In der modernen Welt sind die Presse und die Universitäten Institutionen, deren Hauptrolle darin besteht, der Kritik und der Meinungsabweichung eine Stimme zu geben. Darüber hinaus versuchen verschiedene körperschaftliche Organismen, innerhalb ihrer Strukturen einen Mechanismus zur Äußerung von Meinungsabweichungen zu institutionalisieren, um sich so davor zu schützen, von den Stimmen der Andersdenkenden abgeschnitten zu werden. So hat die Nixon-Regierung in den Vereinigten Staaten Daniel Patrick Moynihan, einen profilierten liberalen Demokraten, in ein hohes Amt berufen – gerade weil man das unabweisbare Empfinden hatte, daß seine Stimme in den höchsten Gremien einer konservativen Regierung Gehör verdiente.

Und schließlich gehört für die Organe der Forschung und Entwicklung und politische Planung großer Organisationen zu den wichtigsten Beiträgen die Funktion, eine klare und systematische Kritik an den Bemühungen der Organisation vorzulegen.

5) Die kritischen Positionen in den meisten großen Gemeinschaftsorganisationen besetzt man heute in zunehmendem Maße nicht mehr mit Einzelpersonlichkeiten, sondern mit entscheidungsbefugten Teams, das heißt: mit Gruppen befähigter Experten, die zusammenarbeiten, anstatt miteinander um die Macht zu streiten. Die Mitglieder dieser Entscheidungen fallenden Teams müssen notwendig über hohe berufliche Qualifikationen, berufliche Sicherung und das Recht, ihre Meinungen, Erkenntnisse und Entdeckungen deutlich zum Ausdruck zu bringen, verfügen. Der Exekutiv-ausschuß des Nationalen Sicherheitsrates der USA bildete bei seiner Tätigkeit während der Kuba-Krise ein Beispiel für ein derartiges Entscheidung treffendes Team. Teams dieser Art spielen auf allen Ebenen einer Organisation eine wesentliche Rolle, und ein großer Teil der Kommunikation innerhalb

einer solchen Organisation verläuft, wenn er wirksam sein soll, von einem Team zum andern. Einzelpersonen auf irgendeiner Strukturebene werden höchstwahrscheinlich in der Kritik Irrtümer begehen; Entscheidungen zu treffen ist zu schwierig in der modernen Welt, mit andern Worten: Ein einzelner kann unmöglich die volle Verantwortung für die Entscheidungen auf sich nehmen, gleich ob es sich um die höchste Ebene innerhalb einer Organisation handelt oder um die unterste.

6) Wenn die übrigen fünf Grundsätze befolgt werden, dann – so darf man annehmen – wird die Organisation einer modernen Körperschaft nach innen und nach außen flexibel sein. Sieht der führende Mann dabei seine Rolle als Mann der großen Vision und als Fragensteller, ist der Führungsstab fähig, Informationen zu sammeln und Fragen zu formulieren, ist die Masse der Mitglieder im höchstmöglichen Maß zur Konsultation und Entscheidungsfindung herangezogen, werden die Organe der Kritik und abweichenden Meinung in ihrer Funktion ermutigt und erleichtert man ihnen ihre Tätigkeit und wird das Kommunikationsnetz von einer Hierarchie entscheidungsbefugter Teams in Gang gehalten – dann ist es unwahrscheinlich, daß die Organisation in ihrer Struktur derart erstarrt, daß sie unfähig wird, auf Änderungen in ihrem Lebensraum oder Druckverschiebungen in den Beziehungen in ihrem Innern zu reagieren. Es ist ganz offenbar wünschenswert für jede menschliche Organisation, daß sie begreift, was in der Welt außerhalb von ihr geschieht und ebenso, was sich unter ihren eigenen Mitgliedern abspielt. Doch ist es ein Irrtum anzunehmen, daß Information über die Außenwelt und die eigenen Mitglieder leicht zu beschaffen ist; und es ist ein noch größerer Irrtum anzunehmen, die Situation, gleich ob in der Welt außerhalb oder in der Welt innerhalb der Organisation, sei die gleiche wie im vergangenen Jahr oder selbst in der vergangenen Woche. Eine intelligente Führung ist sehr aufgeschlossen für die Notwendigkeit, mit der öffentlichen Meinung und den kulturellen Entwicklungen in Fühlung zu bleiben, und wird häufig besondere Positionen innerhalb der Führungsgruppe unterhalten, deren Aufgabe es ist, mit sich schnell wandelnden Situationen in Kontakt zu bleiben. Man könnte das alles in den kirchlichen Sprachgebrauch umformulieren und dann sagen: Für die Organisation einer Gemeinschaft ist es wesentlich, daß sie die Fähigkeit besitzt, die Zeichen der Zeit zu lesen.

Vermutlich wird niemand behaupten, irgendeine menschliche Organisation sei nach diesen

sechs Kriterien vollkommen. Vermutlich wird auch niemand sagen, in der katholischen Kirche gebe es – nach diesen Kriterien – nur noch wenig Raum für eine Verbesserung. Häufig gibt die Führung noch Antworten – nicht selten auf Fragen, die gar nicht an sie gestellt sind. Auf verschiedenen Ebenen der Organisation gibt es führende Männer, die glauben, sie verfügten allein über alle Information und alle Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung und führten eine Gemeinschaft, die ihrem Wesen nach einer kleinen Gemeinde innerhalb einer einfach strukturierten Gesellschaft entspricht. Ferner besitzen diejenigen, die Positionen in den Führungsstäben innehaben, häufig weder die Information noch die persönlichen Fähigkeiten, die sie zu einer sachgemäßen Beratung brauchen; nicht selten haben sie überdies Angst, der Führung Alternativvorschläge zu unterbreiten, da sie immer fürchten, sie habe bereits eine feste Meinung, die möglicherweise anders lauten könne. Zwar nimmt die Partizipation der einfachen Mitglieder an den Vorgängen der Entscheidungsfindung in der Kirche zu, doch die Organe für solche Konsultationen haben – um mit der Konstitution über die Kirche zu sprechen – eben erst zu existieren begonnen. Was das Kommunikationsnetz innerhalb der katholischen Kirche anbetrifft, muß alles in allem mit Bedauern festgestellt werden, daß es sehr im argen liegt. Etwas besser steht es heute um die Aufmerksamkeit für die Stimme der Kritik und abweichenden Meinung. Es wird den Autoren nicht verboten, ihre Gedanken zu veröffentlichen, wie dies Teilhard de Chardin widerfahren ist, und ebensowenig werden sie mehr

von ihren Lehrstühlen verwiesen, wie es Henri de Lubac erleben mußte; doch diejenigen, die möglicherweise unter dem Antrieb des Geistes zur Führung sprechen, riskieren immer noch, daß man ihre Aufrichtigkeit, ihre Ehrlichkeit, ihre Loyalität, ja gelegentlich selbst ihre Rechtgläubigkeit in Frage stellt. Einzelpersonen in der Entscheidungsfindung sind noch nicht durch Teams ersetzt, und die Kirche zeigt nur eine geringe Flexibilität in der Reaktion – sowohl auf ihre inneren Probleme wie auch auf die Zeichen der Zeit, die im Raum außerhalb der Kirche sichtbar werden.

Auf all diesen Gebieten sind seit dem Zweiten Vatikanum Fortschritte zu verzeichnen, aber Soziologen, die sich mit dem Studium menschlicher Organisationen befassen, gelangen immer noch zu dem Schluß, daß der Fortschritt noch nicht ausreichend ist. Ist der Soziologe ein gläubiger Mensch, so erkennt er, daß die katholische Kirche Mittelmäßigkeit und Unfähigkeit in den Strukturen ihrer Gemeinschaft und ihrer Führung überleben wird; doch er erkennt keine besondere Empfehlung darin, daß dem Heiligen Geist seine Aufgabe schwieriger gemacht wird.

Übersetzt von Karlhermann Bergner

ANDREW GREELEY

geboren am 5. Februar 1928 in Oak Park (Illinois, USA), 1954 zum Priester geweiht. Er studierte am Seminar St. Mary of the Lake und an der Universität Chicago, ist Master of Arts, Lizentiat der Theologie und Doktor der Soziologie (1962), seit 1963 Lektor an der Abteilung Soziologie der Universität Chicago sowie Senior Study Director des National Research Center der Universität Chicago. Er veröffentlichte unter anderem: *A Future to Hope* in (New York 1969).

Thomas O'Dea

Die Kirche als Sacramentum mundi

Das Zweite Vatikanische Konzil erklärte, die Kirche sei eine Art «Sakrament, das heißt Zeichen... für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit» und zugleich «ein Werkzeug» für die Schaffung einer solchen Vereinigung und Einheit (LG 1). In dieser Kirche, so heißt es, sei das Reich Christi «schon im Mysterium

gegenwärtig» (LG 3), und die Wiederherstellung aller Dinge, von der die Schrift redet (vgl. Ap 3, 21), die eine Erneuerung der Welt in ihrem ursprünglichen Zustand durch den Menschen aus den geschaffenen Dingen ist (vgl. Kol 1, 20), habe – so heißt es darin weiter – «in Christus» schon begonnen und werde nun «in der Kirche» (LG 48) fortgeführt, deren Leben nach Aussage des gleichen Dokumentes «einen neuen Himmel und eine neue Erde Vorbilden» (LG 35; Ap 21, 1) soll. Überdies sind, so heißt es, in dieser Kirche «alle zur Heiligkeit und Vollkommenheit christlichen Lebens berufen» (LG 40), und die Laien sind «besonders berufen, die Kirche an jenen Stellen und in solchen Verhältnissen anwesend und wirksam zu machen, wo die Kirche nur durch sie Salz der Erde werden