

Lucia Wagner OSB

Sr. Lucia Wagner OSB, Jahrgang 1938, war von 1993 bis 2010 Priorin der damaligen Kommunität Venio und von 1998 bis 2005 Delegierte der deutschsprachigen Benediktinerinnen in der *Communio Internationalis Benedictinarum*. Die promovierte Germanistin und Theologin arbeitete über 25 Jahre im wissenschaftlichen Dienst der Bayerischen Staatsbibliothek und ist Mitglied in der Theologischen Sektion der Bayerischen Benediktinerakademie.



Lucia Wagner OSB

Wie immer – nur anders

Nachdenken über benediktinischen Führungsstil und seine Veränderungen

„Wie immer – nur anders“. Mit diesen Worten informierte das Freisinger Diözesanmuseum seine Besucher über die notwendige Sanierung und die daraus folgende Veränderung der Ausstellungsmöglichkeiten. Ich fühlte mich von dem Titel spontan angesprochen, schien er mir doch kurz und griffig auch die Situation zu treffen, in der wir uns heute in unseren Klöstern befinden. Wie immer – nur anders. Das ist es. Und heißt das für uns anderes als: Findet Wege, Tradition und Innovation zu verbinden, die Kontinuität zu bewahren und sich trotzdem für neue Ansätze zu öffnen? Ist das nicht eine der vordringlichen Aufgaben für benediktinische Führungskräfte?

Doppelte Herausforderung: In der Tradition stehen und auf die Gegenwart hören

Seit über fünfzig Jahren lebe ich in der benediktinischen Gemeinschaft Venio in München. Nach dem Studium 1964 eingetreten, beflügelt durch die Hoffnungen, die das Zweite Vaticanum gebracht hat und suchend nach einer Möglichkeit, Glauben und Leben zusammenzuführen. Ein halbes Jahrhundert benediktinisches Leben – eine lange Zeit, die viele und zum Teil gravierende Veränderungen mit sich brachte, in Politik, Gesellschaft, Kultur und Kirche, Veränderungen, die auch die Ordensgemeinschaften nicht unberührt ließen. Meine

Überlegungen zu Veränderungen im benediktinischen Leitungsstil, meine Beobachtungen und Fragen, gehen zurück auf das Leben in der Abtei Venio in München und Prag. Andere Gemeinschaften werden nur gestreift.¹ Es ist ein persönliches Nachdenken. Wir sind eine kleine und – verglichen mit anderen benediktinischen Klöstern – verhältnismäßig junge Kommunität², haben aber dennoch eine schon fast 90jährige eigene Geschichte. Wir richten unsere Lebensweise nach einem aus dem 6. Jahrhundert stammenden Dokument, der Benediktsregel³, und sind mit Überzeugung der benediktinischen Tradition verpflichtet, wenngleich wir uns von klausurierter Benediktinerinnenklöstern in manchen Punkten, vor allem durch die außerhäusliche Berufstätigkeit der Schwestern, unterscheiden. Benediktinisch leben in der Spannung zwischen Tradition und Veränderung – was fordert das von einer Gemeinschaft und von den die Gemeinschaft Leitenden? Stabilität gilt als Kennzeichen des Benediktinischen. Aber lässt sich denn tatsächlich Stabilität noch in Einklang bringen mit den Zeichen der Zeit, mit rasant schnellen Veränderungen, viel Wechsel, Instabilität, dem Überdruß am Hergebrachten und der überall verbreiteten Sehnsucht nach Neuem? Die Richtung für eine mögliche Antwort zeigen eine Benediktinerin mit dem Hinweis: „Wir haben zwei Ohren: eines muss auf die Geschichte, das andere auf die aktuelle Situation gerichtet sein“ und ein Mönch mit seiner Antwort in einem Interview: „Bisher hatten wir eine stabile Tradition. Wenn wir sie fortsetzen wollen, müssen wir elastischer werden und Bewährtes in neue Formen gießen.“⁴

Für die Entwicklung eines Leitungsstils, folglich auch für seine Veränderungen, spielt die Dauer der Amtszeit eine bedeutende Rolle. Für Benedikt ist die Leitungsaufgabe in erster Linie eine geistliche Aufgabe, in die der jeweilige Abt, die Äbtissin erst nach und nach hineinwächst. Benedikt kennt nur die lebenslange Amtsdauer, und diese galt auch bis vor zwei Jahrzehnten für fast alle benediktinischen Klöster. Gesellschaftliche Entwicklungen brachten es aber mit sich, dass auch im Benediktinischen zeitlich begrenzte Amtszeiten möglich wurden (z.B. zwölf Jahre mit Möglichkeit von Wiederwahl oder die Empfehlung, das Amt mit dem 70. Lebensjahr zur Verfügung zu stellen). Auch die Tatsache der erheblich verlängerten Lebenserwartung der Menschen und die immer vielfältigeren Anforderungen an die Leitungskräfte könnten bei dieser Veränderung eine Rolle gespielt haben.

Leitung und Gemeinschaft: ein Wechselspiel mit Folgen

Unabhängig von der Amtszeit aber gilt, dass jede Gemeinschaft geprägt wird von der Person des Leitenden. Das bringt mit sich, dass sich auch die Gemeinschaft mit wechselnder Leitung verändert, verändern muss. Viermal⁵ habe ich den Wechsel in der jeweils langjährigen Leitung meiner Gemeinschaft erlebt: von unserer Gründerin, die der Kommunität mehr als vierzig Jahre vorstand, zu ihrer Nachfolgerin, deren Amtszeit über zwanzig Jahre dauerte, dann den Übergang zur 3. und 4. Priorin. Die Wahl der 3. Priorin hatte *mich* getroffen; nach fast 17 Leitungsjahren stand die Weitergabe des Amtes

an mit wiederum zeit- und personenbedingten Veränderungen. Es zeigt sich mir deutlich: Es gibt nicht nur einen, „den“ Leitungsstil, und: Die Individualität des Leitenden spiegelt sich in gewisser Weise im Leben der Gemeinschaft. Kontinuität im Leitungsstil scheint mir früher selbstverständlicher gewesen zu sein als heute, und die Veränderungen im Leitungsstil werden immer schneller. In früheren Zeiten, als es einen Konsens gab, wie sich eine Führungskraft zu verhalten habe, als Konventionen das Tun noch viel mehr bestimmten, waren Veränderungen vorsichtiger, verhaltener, und Leitungswechsel eventuell nicht so spürbar wie heute, wo sich das Individuum, eben auch das Individuum der Leitung, einer Äbtissin, eines Abtes freier entfalten kann. Je nach Persönlichkeit wirkt sich dies konkret stärker oder schwächer aus, doch in jedem Fall beeinflusst es eine Gemeinschaft, wie sehr die leitende Person ihre Eigenart, ihre speziellen Charismen - und auch ihre Begrenzungen - in die Gemeinschaft einbringt. Der Blick auf verschiedene Gemeinschaften zeigt mir zusätzlich, dass, wiewohl es generelle Tendenzen gibt (z.B. mehr kollegialer Leitungsstil), sich gleichzeitig sehr unterschiedliche Leitungsstile entwickeln bzw. halten können.

Umgekehrt gilt aber auch, dass die Gemeinschaft selbst den Leitungsstil stark beeinflusst. Ein Abt hat es einmal so ausgedrückt: „Eine Gemeinschaft macht sich ihren Oberen selbst“. Damit ist gemeint, dass es auf das Zusammenspiel von Leitendem und der Gemeinschaft ankommt, dass das Miteinander von Gemeinschaft und Äbtissin z.B. Auswirkungen auf deren Leitungsstil hat. Im Hinblick auf Veränderungen spielt es

also nicht nur eine Rolle, ob die Äbtissin einen weiten Blick hat, sondern auch, ob die Mitglieder der Gemeinschaft in ihrer Mehrheit die Notwendigkeit von bestimmten Entscheidungen, auch von Veränderungen erkennen oder nicht, solche also erleichtern, möglich machen, unterstützen oder verzögern, verkomplizieren, eventuell sogar zu verhindern versuchen.

Vielleicht ist eine kurze Rückbesinnung auf die eigentliche Bedeutung von „Vita communis / Gemeinsames Leben“ hilfreich. „Communis / gemeinsam“ hängt nämlich nicht nur, wie viele annehmen, mit „unus / eins“ zusammen. „Gemeinsam“ (ahd. „gimeini“) geht auf die Wurzel „mei“ zurück, die „tauschen, austauschen“ bedeutet. Demnach ist Kommunität Austausch, Gemeinsamkeit aus Vielfalt. Das lateinische „communis“ gehört zu „munis“, „dienstfertig“, und bedeutet „mitverpflichtet, mitleistend“. Das heißt also: In Gemeinschaft tun sich Viele zu einem Dienst zusammen, den ein Einzelner nicht leisten könnte. Einander Ergänzung sein. Damit soll eine Oberin rechnen dürfen: dass sich mit ihr die anderen zusammentun, dass die Gaben der anderen die ihrigen ergänzen.

Der Abt „muss wissen, welche schwierige und mühevollere Aufgabe er auf sich nimmt, Menschen zu führen und der Eigenart vieler zu dienen. ... Nach der Eigenart und Fassungskraft jedes einzelnen soll er sich auf alle einstellen und auf sie eingehen.“ (RB 3,31). „Rege animas et multorum servire moribus“ legt Benedikt dem Abt, der Äbtissin ans Herz. Es ist nicht verwunderlich, dass dieses Wort Benedikts zu einem Motto für Leitung und Führung überhaupt wurde.

Bereits im 6. Jahrhundert wird gefordert, dass Leitung die Individualität des einzelnen Menschen berücksichtigt. Nicht erst heute steht das Individuum im Mittelpunkt. Auf die individuelle Eigenart eines jeden Menschen einzugehen, ist schon für Benedikt unabdingbar notwendig. Gott hat jeden Menschen anders geschaffen, ihm je eigene Gaben verliehen. Die heute verstärkte erlebte Individualisierung ist kein Übel, sondern gottgegeben, ist in sich weder gut noch böse. Die Frage ist nur, wie mit Individualität umgegangen wird. Wurde die Betonung der Individualität eine Zeit lang wie ein Befreiungsschlag erlebt, so zeigte sich doch schon sehr bald, dass Führung sich für das gemeinsame Leben um eine ausgewogene „Mischung“ sorgen muss, dass Einseitigkeiten nicht über Hand nehmen dürfen, dass es auf gegenseitigen Respekt, Ergänzung und Zusammenführung der Individualitäten ankommt. „Der Eigenart vieler dienen“, es soll gelebt werden, auch heute. Es soll den Leitungsstil prägen.

Leitung braucht Beratung – von innen wie von außen

Am deutlichsten sichtbar wird das vielleicht in Entscheidungsprozessen. Es wird niemand bezweifeln, dass sich hier in den letzten Jahrzehnten deutliche Veränderungen entwickelt haben. Die stärkere Berücksichtigung der Individualität hat die einzelnen Individuen gefördert. Zugleich aber hat sie sie in stärkere Mitverantwortung hineingenommen. Das zeigt sich ganz konkret u.a. darin, dass die einzelnen Kommunitätsmitglieder heute viel mehr in Entscheidungsprozesse einbezogen sind.

Wie aktuell ist die Benediktsregel: Bereits in einer von großem Autoritätsbewusstsein geprägten Zeit hat Benedikt dem Rat der Brüder ein eigenes Kapitel gewidmet, das dritte seiner Regel, gleich nach Kapitel 2 über den Abt. Hier fordert er, dass der Abt „den Rat der Brüder anhören soll“, danach „mit sich selbst zu Rate gehe“ und erst dann „tue, was er für zuträglicher hält“ (RB 3,2). Eine Begründung dafür lautet, „weil der Herr oft einem Jüngeren offenbart, was das Bessere ist“ (RB 3,3). Nur für Benedikts Zeit eine verblüffende Aussage? Wie oft hören wir doch von jüngeren Menschen, dass sie zu wenig gefragt werden, dass ohne sie wichtige Zukunftsentscheidungen getroffen werden, ihre Ansichten und Sehnsüchte zu wenig Geltung bekommen! Die alte Regel mit Anregungen für den Leitungsstil auch von heute!

Allerdings spielt die Art und Weise, *wie* Vorstellungen eingebracht werden, eine große Rolle, gestern und heute. Benedikt fordert, dass die einzelnen ihren Rat „in aller Demut und Unterordnung“ geben: „Sie sollen nicht anmaßend und hartnäckig ihre eigenen Ansichten verteidigen“ (RB 3,4). Niemand wird bezweifeln, dass dies auch für heute gilt. Schwieriger wird einzelnen jedoch, dass „die Entscheidung im Ermessen des Abtes“ liegen solle, der sich verpflichtet weiß, „seinerseits alles vorausschauend und gerecht zu ordnen“ (RB 3,5f). Manches Mal wird es eine große Herausforderung an die Leitung, auf die vielen von den Mitgliedern vorgebrachten Ansichten in Geduld zu hören, sachliche Kritik zu berücksichtigen, die Begrenzung der eigenen Ansicht zuzugeben, manches Mal wird es aber auch heißen, Mut aufzubringen, die eigene

Entscheidung gegen Zweifel durchzusetzen und zu seiner Entscheidung zu stehen. Mehrheitsentscheidungen sind nicht eo ipso die richtigen, die weiterführenden. Von einem guten Leitungsstil darf man erwarten, dass nichts unterlassen wurde, was dazu helfen kann, dass möglichst viele für eine getroffene Entscheidung wenn schon nicht Zustimmung, so doch wenigstens Verständnis aufbringen können. Werden Entscheidungen im Dialog getroffen, so ist dies eher gewährleistet. Wird nur angeordnet, entziehen sich die nicht miteinbezogenen Mitglieder der Verantwortung. Die Entscheidungen werden im besten Fall hingenommen, Fehlentscheidungen einzig dem Entscheidungsträger angelastet. Die Nicht-Gefragten bleiben unbeteiligt und unengagiert. Interessant ist, dass heute auch in den Gremien nicht mehr nur erfahrene ältere Schwestern oder Brüder entscheiden, sondern grundsätzlich oder wenigstens von Fall zu Fall vom Choralter her jüngere Mitglieder des Konvents hinzugezogen werden. Es hängt von der Weitsicht des einzelnen Oberen ab, wie weit im Hinblick auf Zukunft die Auffassungen, Sehnsüchte und Gedanken der verantwortungsbewussten und einsatzfreudigen nachkommenden Generation berücksichtigt werden. Beim Lesen der Jahreschroniken der Klöster ist mir aufgefallen, wie sehr sich Dialog in den Klöstern zur Selbstverständlichkeit entwickelt hat. Von wie vielen Beratungsgremien, gemeinsamen Überlegungen und Zusammenkünften zur Entscheidungsfindung bei wichtigen Projekten konnten wir lesen!

Auch manches vielleicht zunächst nur äußerlich Erscheinende mag Anzeichen

für sich verändernden Führungsstil sein. Ich beobachte eine Entwicklung, die weniger die Leitung als vielmehr die Lebens- und Weggemeinschaft betont. In meiner Gemeinschaft wurde 1993 die bislang gewohnte Anrede „Mutter“ gegen das untereinander übliche „Schwester“ ausgetauscht.⁶ Der Akzent liegt mehr auf der Zusammengehörigkeit aller Glieder der Gemeinschaft, das Leitungsamt wird nicht mehr betont herausgehoben. Dies ist wohl auch der Grund dafür, dass in verschiedenen Klöstern bei Neugestaltung der Chorkapelle der Abts- bzw. Äbtissinenthron abgebaut wurde und Abt bzw. Äbtissin jetzt als erste in der Reihe ihrer Brüder bzw. Schwestern sitzen.⁷

Nicht nur äußerlich rückt die Äbtissin aber näher an ihre Mitschwestern heran. Meist wird von ihr auch ein engerer Kontakt zu den Schwestern erwartet oder sogar gefordert. Die meist nicht geradlinig verlaufene biographische und religiöse Entwicklung der Einzelnen fordert ihr besondere psychologische Kenntnisse ab. Anselm Grün trifft den Punkt, wenn er „Menschen führen“ gleichsetzt mit „Leben wecken“.⁸ Zugleich zeigt er damit das Ziel aller Leitung an. Doch wie viel Einsatz, Uneigennützigkeit, Vertrauen und Zuversicht sind dafür aufzubringen, wie viel Geduld ist einzusetzen! Immer schon galt, dass die Oberin „mehr helfen als herrschen soll“ (RB 64,8). Zum Respekt vor der Eigenart der einzelnen Person gehört auch der Respekt gegenüber der Eigenart des Führungsstils. Gewohnte Stile dürfen nicht zementiert werden, seien sie auch noch so gut gewesen. Die Gemeinschaft darf nicht auf die persönliche Prägung der Oberin verzichten oder gar erwarten, dass diese

sie aufgibt. Das wäre ein Verlust für die ganze Gemeinschaft.

Da die Leitung einer geistlichen Gemeinschaft komplexer geworden ist, wird es immer notwendiger, dass die Leitenden Hilfe bei der Ausübung ihres Amtes in Anspruch nehmen. Die Möglichkeiten dafür sind wiederum vielfältig. Neben dem wohl seit eh und je persönlich gepflegten Austausch ist seit längerem schon der offizielle Austausch mit Amtskolleginnen und -kollegen üblich geworden. Turnusmäßige ordenseigene und ordensübergreifende Zusammenkünfte regionaler, überregionaler und auch internationaler Ausrichtung sind selbstverständlich geworden. Wer sich diesen fernhält, gerät ins Abseits, in Isolierung. Dass die damit zusammenhängenden Treffen nicht nur Gewinn, sondern auch Belastung darstellen, sei nicht verschwiegen. Sie erfordern zeitlichen und persönlichen Einsatz in einem oft nicht geringen Maß. Als Beispiel nur die Verpflichtungen der Äbtissin einer Gemeinschaft wie Venio: Teilnahme an der Versammlung der Benediktinerinnen des deutschsprachigen Raums, am Treffen der Bayerischen Benediktiner und Benediktinerinnen, Einladung als Gast zu den Zusammenkünften der Föderation der Bayerischen Äbtissinnen, Teilnahme an den Zusammenkünften der Oberinnen der Erzdiözese München und Freising, ggf. Teilnahme an den Treffen der *Communio Internationalis Benedictinarum*, dem Zusammenschluss der Benediktinerinnen aus aller Welt, sowie Mitarbeit im Vorstand einiger Vereinigungen und als Referentin bei den Tagungen. Von verschiedenen Seiten her werden nationale und internationale Fortbildungen zum Thema „Führen und

Leiten“ angeboten. Eine Gemeinschaft sollte ihrer Oberin die Teilnahme an solchen Kursen gerne gewähren. Dem ständigen Gefordert-sein und Geben-müssen einer Oberin wird hier ein Bekommen entgegengesetzt, der eigene Lernprozess wird gefördert, die eigene Spiritualität wird vertieft, Bewegungen und Veränderungen im Ordensleben werden von vielerlei Seiten her angeschaut und hinterfragt u.v.m. Dass es diese Kurse sowie auch die Möglichkeiten für Supervision heute gibt, ist von unschätzbarem Wert.

Eine benediktinische Gemeinschaft will unter der Führung des Evangeliums die von Gott gezeigten Wege gehen (vgl. RB Prol21). Welche Instrumente stehen dem, der die anderen auf diesem Weg begleiten soll, zur Verwirklichung zur Verfügung?

Der Abt „muss das göttliche Gesetz genau kennen, damit er Bescheid weiß und einen Schatz hat, aus dem er Neues und Altes hervorholen kann“ (RB 64,9). Man beachte: Neues steht an erster Stelle! Dem Neuen ist Wertschätzung entgegenzubringen, auch wenn es ungewohnt ist. „Ich verstehe nicht, warum die Menschen Angst vor neuen Ideen haben. Ich habe Angst vor den alten“, soll der Komponist John Cage gesagt haben.⁹ Ist es nicht aussichtsreicher und nachhaltiger, alte und neue Erkenntnisse mutig zu verbinden? Neues und Altes zusammen bilden den wertvollen Schatz.

Auch Benedikt greift in seiner Regel in vielen Teilen auf ältere Traditionen zurück. Er bringt diese jedoch mit den Erfordernissen seiner Zeit zu einer Synthese. Schon seine Regel ist also ein Dokument für Veränderung. Benedikt ist in seinen asketischen Forderungen weit weniger rigoros als seine Vorgän-

ger, er hat Milderungen zugelassen, sucht alles „Zu viel“ zu vermeiden. Für seinen Leitungsstil sind die Suche nach dem rechten Maß und der Blick auf den Einzelnen charakteristisch. Wiewohl Benedikt oft klare Regelungen fordert, ist ihm immer Rücksicht auf die konkreten Umstände wichtiger als festgesetzte Strukturen. Als Konsequenz ergäbe sich daraus, so schreibt ein erfahrener Mönch,¹⁰ dass eine benediktinische Gemeinschaft geradezu gezwungen sei, sich zu bewegen. Bewegung, Veränderung als Charakteristikum benediktinischer Lebensweise, Veränderung erkannt als etwas Notwendiges für Leben! An einem entscheidenden Zeitpunkt seines Lebens, in seiner Profess, verspricht der Benediktiner „Beständigkeit, klösterlichen Lebenswandel und Gehorsam“ („promittat de stabilitate sua et conversationem morum suorum et oboedientiam“ RB 58,17). Die gute Balance zu finden zwischen Beständigkeit, Bleiben, Treue der Tradition und sich selbst gegenüber und conversatio, Beweglichkeit, Mut zur ganzheitlichen Umwandlung, zu Veränderungen, diese Balance zu finden und zu halten, bleibt für den einzelnen, die Gemeinschaft und ihre Leitung immer Aufgabe, jeweils neu und nicht selten riskant.

In der Leitung neue Wege gehen: Wechselnde Verantwortung

In einem letzten Abschnitt sei noch ein Blick auf eine besondere Herausforderung an den Leitungsstil unserer Gemeinschaft geworfen. Das wohl größte Wagnis in der Entwicklung unserer Kommunität gingen wir ein, als wir die Bitte von Abprimas Notker Wolf bejah-

ten, die Verantwortung für eine neu zu gründende benediktinische Gemeinschaft in der Tschechoslowakei zu übernehmen. Keine von uns konnte ahnen, was sich daraus schließlich nach Jahren ergab: die Gründung einer Venio-Niederlassung in Prag im Jahr 2007. Die Geschichte des Werdens dieses Klosters kann hier nicht dargestellt werden,¹¹ in unserem Zusammenhang aber sollen Veränderungen benannt werden, die von uns viel Einsatz verlangten und verlangen, die aber letztlich die Gemeinschaft in übervollem Maß beschenkt, bereichert haben. Wir sind nun eine Gemeinschaft an zwei Orten, Venio in München und Prag.

Nur vier Schwestern, drei Tschechinnen und eine Deutsche, leben in Prag. Die Venio-Lebensform auf eine so kleine Gemeinschaft zu übertragen und in die Prager Welt zu „inkulturieren“, das ist eine eigene Aufgabe für Schwestern und Leitung. Die Äbtissin kann verständlicherweise in Prag nur jeweils sporadisch vor Ort sein. Nach intensiverer Begleitung in den Anfangsjahren hat sich ein vierteljährlicher mehrtägiger Besuch eingespielt. Interessant nicht nur im Fragen nach dem benediktinischen Leitungsstil ist ein von uns „ad experimentum“ nun seit fünf Jahren praktizierter Versuch. Es gibt in der Prager Gemeinschaft keine eigene Hausoberin, sondern die vier Konventschwwestern übernehmen wöchentlich abwechselnd die Verantwortung für die Gruppe (Liturgie, Einteilung der Dienste, Terminplanung, Außenkontakte etc.) Nur langfristige und größere Projekte und Probleme werden in direktem Kontakt mit München angegangen. Die Praxis der wöchentlich wechselnden Verantwortung wurde jährlich neu

überdacht. Konnte anfangs diesem Versuch auch nicht jedes Mitglied der Gruppe innerlich zustimmen, so hat sich doch auch bei der Überprüfung 2014 wieder gezeigt, dass die Weiterführung nicht nur als den Verhältnissen angemessen angesehen, sondern von allen gewünscht wird. Die Schwestern, vor allem die jüngeren, sind dadurch in eine größere Verantwortung hineingewachsen. Für die Leitung in München heißt es, den Pragerinnen als Gemeinschaft großes Vertrauen entgegenzubringen. Benediktinisch gesehen mag dies Modell ungewöhnlich sein, vielleicht aber wirft es auch ein neues Licht auf die Rolle von Oberen, auf den Leitungsstil einer Oberin: „Mehr wahrzunehmen, was wächst und sich auf tut, und diese kleinen Pflanzen bewusst zu hegen und zu pflegen“.¹²

Wie immer – nur anders? Das ist nicht nur eine Anfrage an benediktinischen Führungsstil. Es ist auch eine Antwort.

.....

- 1 Die Beobachtungen betreffen vor allem Frauenklöster. Vieles gilt aber ähnlich für Männerklöster. Im Text wird die weibliche und männliche Form „Äbtissin / Abt“ etc. gemischt verwendet.
- 2 Die Gemeinschaft entstand im Zusammenhang mit der Liturgischen Bewegung Ende der Zwanzigerjahre des vergangenen Jahrhunderts. Als Gründungsjahr gilt 1926. Erst 1992, also nach fast 70 Jahren „Existenz“, erhielt die Gemeinschaft durch Friedrich Kardinal Wetter den Status eines selbständigen benediktinischen Priorats bischöflichen Rechts und den Anschluss an die Confoederatio Benedictina. (Vgl. dazu: Stephan Haering: Kanonische Errichtung der Kommunität Venio OSB in München. In: Erbe und Auftrag 69, 1993, S. 157-160). 2013 erhob Reinhard Kardinal Marx, der Erzbischof von München und Freising, das Priorat Venio zur Abtei. - Zu Venio siehe Eustochium Bischofink: Venio. In: Germania Benedictina, Bd. II, 2. 2014, S. 1265-1273.
- 3 Regula Benedicti / Die Benediktusregel. Lateinisch/deutsch. Hrsg. im Auftrag der Salzburger Äbtekonzferenz. Beuron 42005. Zitiert: RB.
- 4 Michael Hochschild: Benediktiner zwischen Kontinuität und Wandel. Erkenntnisse aus einem internationalen Forschungsprojekt. In: Erbe und Auftrag 89, 2013, S. 22-44, Zitat S. 30.
- 5 Konkret stellt es sich so dar: M. Agnes Johannes (1900-1993) Gründerpriorin 1926-1973, M. Agape Gensbaur (1922-2015) Priorin 1973-1993, Sr. Lucia Wagner (*1938) Priorin 1993-2010, Sr. Carmen Tatschmura (*1950) Priorin seit 2010, auf Grund der Erhebung unseres Priorats zur Abtei seit 2013 Äbtissin.
- 6 Beim Amtswechsel 2010 wurde die Anrede „Schwester“ beibehalten, ebenfalls nach der Einsetzung der Priorin als Äbtissin 2013. „Ehrwürdige Mutter“ oder „Hochwürdige Frau Äbtissin“ wird nur noch im offiziellen Schriftverkehr gebraucht. Die Anrede „Schwester“ für ihre Äbtissin verwenden hausintern heute auch andere Abteien, z.B. Dinklage.
- 7 So u.a. geschehen in der Benediktinerabtei Plankstetten und erst jüngst in der Benediktinerinnenabtei Frauenwörth im Chiemsee.
- 8 Anselm Grün: Menschen führen – Leben wecken“. Münsterschwarzach 42002.
- 9 Zitiert nach MDG. Inspiration 03/2015, S. 6.
- 10 Vgl. Athanasius Polag: Der Orden – Gabe und Last. In: Monastische Informationen Nr. 165. 2015, S. 17.
- 11 Dazu Anežka Najmanová und Lucia Wagner: Die Venio-Kommunität in Prag. In: Ordenskorrespondenz 52, 2011, S. 49-59.
- 12 Vgl. Bernhard A. Eckerstorfer: Wie können wir weitergehen? Zukunftsperspektiven benediktinischer Gemeinschaften. In: Erbe und Auftrag 89, 2013, S. 45-65, Zitat S. 57.