

Leitungspraxis: die Herausforderung der Veränderung

Schw. Tiziana Merletti, SFP

Sr. Tiziana Merletti gehört seit 1986 den Armen-Schwestern von heiligen Franziskus an. Sie hat 1984 das Jurastudium an der Universität „G. D’Annunzio“ in Teramo abgeschlossen und 1992 an der Päpstlichen Lateranuniversität in Rom in Kirchenrecht promoviert. Sie war in Italien unter anderem in der Ausbildung tätig, hat Kurse in Kirchenrecht an den USMI-Schulen für Internoviziate gehalten und gehörte der regionalen Ordensleitung an. Von 2004 bis 2013 diente sie als Generaloberin mit Sitz in New York.

Gegenwärtig lebt sie in Padua, wo sie als Kirchenrechtsberaterin im Bereich des Ordenslebens dient, in der Erwachsenenbildung tätig ist (besonders für italienische Frauen und Immigrantinnen) und Eneagramm-Kurse gibt. Sie ist Mitglied des Kanonischen Rates der UISG. Sie spricht fließend Italienisch, Englisch und Französisch.

Vortrag auf dem Kirchenrechts-Workshop der UISG, Rom, 17. November 2017.

Original Italienisch

Ich möchte zunächst beim Begriff der Veränderung beginnen, um dann einige Herausforderungen zu betrachten, die die Veränderung den Instituten des geweihten Lebens und insbesondere dem Dienst der Autorität auferlegt.

Beginnen wir bei der Veränderung, indem wir Can. 576 zitieren, der uns versichert, dass die Kirche (in Gestalt der zuständigen Autorität) daran interessiert ist, „*dafür zu sorgen, dass die Institute im Geist der Stifter und gemäß den gesunden Überlieferungen wachsen und blühen*“. Fragen wir uns also zunächst, ob und wie sehr die Veränderung uns überrascht und wie wir ihr begegnen (oder sie ignorieren!) können. Als ich diesen Vortrag schrieb, fiel mir das Bild von Pieter Brueghel dem Älteren *Landschaft mit dem Fall des Ikarus* in die Hände. Während Ikarus versucht, den Himmel zu erobern, aber elend ins Wasser fällt, geht das Leben um ihn herum ganz alltäglich weiter: Der Hirte ist bei seiner Herde, der Fischer am Fluss, der Bauer beim Pflügen, die Natur folgt ihrem Lauf.

Es scheint wirklich ein ganz persönliches Problem des Ikarus zu sein, dass er beschließt, das Bekannte auf eigene Kosten herauszufordern, während die übrige Welt sich mit dem zufriedengibt, was sie hat. Vielleicht passiert es auch uns manchmal, dass wir die Einladung zur Veränderung ignorieren oder aufschieben, aus Angst, größere Risiken einzugehen, sowohl auf kirchlicher als auch auf ziviler Ebene. Andererseits kann uns auch das Gegenteil passieren: Wir verstehen, dass wir eine Veränderung brauchen und beginnen, den „*Modeerscheinungen*“ zu folgen, vielleicht weil sie bei irgendeiner Gelegenheit funktioniert haben, mit dem Risiko, uns mit Kompromissen oder einfacheren Situationen zu begnügen, weil sie von diesem oder jenem ins Leben gerufen wurden, gehen dabei über das eigene, innere Bemühen zur Entscheidungsfindung hinweg und erreichen dabei wahrscheinlich gar nichts. Denken wir an den Rattenfänger von Hameln... Eine dritte Lehre erteilt uns die Natur: Die Veränderung ist ein fester Bestandteil des Lebens, den man ganzheitlich betrachten und mit Weitsicht behandeln muss – denken wir nur an die Puppe, die das Risiko auf sich nimmt zu verschwinden, um ihrem Lauf zu folgen und zum Schmetterling zu werden. Die tiefste Form, Veränderungen anzunehmen, hält uns jedoch Papst Franziskus vor Augen:

„Was bringt uns das Evangelium? Freude und Neuheit... Keine Angst davor, die Dinge den Geboten des Evangeliums entsprechend zu verändern: Die Kirche fordert uns alle zu einigen Veränderungen auf... Und nur mit einem freudigen und erneuerten Herzen kann man das Evangelium ganz leben. Der Herr möge uns die Gnade schenken, keine Gefangenen zu bleiben...“ (zitiert nach *Für jungen Wein neue Schläuche*, Nr. 10).

Fragen wir uns also: Wohin stellen wir uns durch unsere Entscheidungen, was die Veränderung betrifft?

Die Übergangsphasen

Wir müssen uns nicht nur fragen, wie wir den Veränderungen begegnen wollen, die das Leben uns aufzwingt, sondern es scheint es mir auch wichtig hervorzuheben, dass jede Veränderung Übergangsphasen mit sich bringt, die von vielen Autoren unterschiedlich beschrieben wurden. Ich bediene mich hier zweier Ansätze: des Ansatzes von Jack Tesmer (wiedergegeben im Buch von Daniel Ofman: *Qualität und Inspiration Zugangswege zur Kreativität*) und der Theorie von William Bridges zu den Übergängen innerhalb der Veränderung. Die zentrale Idee ist die, dass die Veränderung sich von den Übergängen unterscheidet und dass der aufkommende Widerstand an die Übergänge gebunden ist, die nicht genügend berücksichtigt werden.

Es gibt drei Übergangsphasen, die eine Organisation begleiten, die „kreativ“ bleiben will, während sie den gegenwärtigen Problemen begegnet und versucht, neue Wege zu erforschen, im Hören auf den Geist, der zu den Gemeinden spricht. Diese drei Phasen folgen einander jedoch nicht chronologisch, denn während das Neue sich einen Weg bahnt und neue Verhaltensweisen auferlegt, folgt das Alte seinem Lauf bis es ganz zurückweicht.

Die erste Übergangsphase ist also das erste Erscheinen einer neuen Situation, die es verlangt, das Vergangene loszulassen. Sie heißt:

Endgültiger Abschluss

Die Reaktionen der betroffenen Personen sind gewöhnlich:

- Leugnen
- Wut
- Enttäuschung
- Angst
- Trauer
- Verwirrung
- Sehnsucht
- Befreiung
-

In der zweiten Phase weicht die Vergangenheit dem Neuen, das jedoch noch nicht ganz entfaltet ist. Sie heißt:

Neutrale Zone

Sie ist begleitet von einigen Verhaltensmerkmalen:

- Ungeduld
- Skepsis
- Konflikt
- Kreativität
- Annahme

In der dritten Übergangsphase wird das Neue zur Wirklichkeit, während das an die Vergangenheit gebundene Verhalten verschwindet. Diese Phase trägt den Namen:

Neubeginn

Die neuen Verhaltensweisen festigen sich und kommen zum Ausdruck in neuen Systemen und Strukturen. Die Reaktivität nimmt ab und die Kreativität kommt wieder frei zum Ausdruck. Zeichen dafür sind Verhaltensweisen, die geprägt sind von:

- Hoffnung
- Angst
- Begeisterung
- Kraft

Die Aufgaben des Leitungsverantwortlichen in den drei Phasen können so zusammengefasst werden:

1. Phase: Empathie – Bestätigung – Vision

2. Phase: Information – Kommunikation – Pläne/Strukturen
3. Phase: Rollen – Beteiligung – Anerkennung.

Zu diesen Elementen kommen weitere hinzu, die es dem Leitungsverantwortlichen gestatten, die Veränderung in der Tiefe durchzumachen und als Gelegenheit zum persönlichen und gemeinschaftlichen Wachstum zu leben. Unter anderem:

- Den eigenen inneren Prozess zu Bewusstsein bringen und erkennen, welche Faktoren, ein reifes und ganzheitliches Leben blockieren und welche es fördern;
- Den Mitglieder des Teams tief zuhören; sie müssen immer mehr eingebunden sein in eine Veränderung in Richtung auf eine größere Verbundenheit, Beteiligung und Verantwortungsübernahme;
- Mit anderen Leitungsverantwortlichen zusammenarbeiten, um ein gemeinsames Bewusstsein zu schaffen; Frucht eines nachkonziliaren Weges, auf dem die Charismen immer mehr gemeinsam unterwegs sind und zusammenwirken;
- Herausforderungen erkennen und Schauplätze schaffen, wo man diesen begegnen kann bevor der Prozess beginnt, im Bewusstsein, dass für die Umsetzung jeder Art von Veränderung heute der Dialog notwendig ist, und nicht der Verweis auf das Gehorsamsgelübde von Seiten der Mitglieder;
- Die Mitglieder erkennen, die am stärksten an der Veränderung beteiligt sind, ihre Kräfte neu ausrichten und sie im erneuerten Bemühen begleiten, im Wissen, dass mehr Leitungsverantwortliche und weniger „Obere“ benötigt werden.

Welche Veränderungen finden in den Instituten des geweihten Lebens statt?

Ich möchte anhand des neuen Dokuments der Kongregation CIVCSVA: *Für jungen Wein neue Schläuche (JWNS)* (veröffentlicht im Juni 2017 und Frucht der Vollversammlung vom 27.-30. November 2014) einige wichtige Aspekte der Veränderung hervorheben, der die Institute des geweihten Lebens unterworfen sind. Ich erhebe nicht den Anspruch, sie erschöpfend zu behandeln, möchte sie aber zumindest anreißen, um uns gemeinsam stärker bewusst zu werden, dass wir nicht nur in einer Übergangsphase leben, sondern dass diese viele Ebenen unseres Lebens betrifft. Es ist nicht verwunderlich, dass wir die Mühe des Weges spüren und die Last einer Richtung, von der wir meinen, dass wir sie kurzfristig finden müssen. In Wirklichkeit ist jedoch gerade dies die Falle ist, in die die „naive“ Leitungsverantwortliche tappt. Nicht durch die Arbeit am Detail, durch Mikro-Managing, durch die Lösung der Probleme lösen, denen wir begegnen, erkennen wir den Weg für die Zukunft, sondern vielmehr durch eine systematischere und globale Reflexion, die darauf ausgerichtet ist, ein realistisches und gemeinsames Verständnis unserer Präsenz in der Kirche und in der Welt heranreifen zu lassen.

Die Modelle des Dienstes der Autorität

Von der Zentralität der Rolle der Autorität sind wir übergegangen zur Zentralität der Dynamik der Brüderlichkeit #41. Dieser Übergang wird uns von dem Dokument als Annahme des Beziehungsmodells dargelegt.

Die Autorität wird im Dienst der Gemeinschaft betrachtet, als Dienst zur Begleitung der Schwestern hin zu einer bewussten und verantwortungsbewussten Treue. Sowohl der Gebrauch von Manager-Techniken als auch der Paternalismus, der sich hinter *Das ist der Wille Gottes* verbirgt, sind zu vermeiden. Vielmehr sind die Leitungsverantwortlichen gemäß #41 aufgerufen, sich auseinanderzusetzen mit:

den Erwartungen des anderen, der Realität des Alltags und den gemeinschaftlich gelebten und vertretenen Werten.

Wir kennen den Weg, der in den letzten 50 Jahren zurückgelegt wurde: begonnen bei der Pyramide als Modell für den Dienst der Autorität in der Zeit vor dem Konzil, über das kreisförmige Modell in der Zeit nach dem Konzil bis hin zum Polyeder, von dem Papst Franziskus in EG#236 spricht. Man kann sagen, dass es sich immer um Beziehungen handelt: im Fall der Pyramide um die Beziehung dessen, der oben steht, mit dem, der unten steht. Im kreisförmigen Modell die Beziehung zwischen Gleichen. Im Polyeder die Beziehung zwischen dem Zentrum und den Peripherien. Erinnern wir uns, was der Papst gesagt hat: *Das Modell ist das Polyeder, welches das Zusammentreffen aller Teile wiedergibt, die in ihm ihre Eigenart bewahren. ... Dort sind die Armen mit ihrer Kultur, ihren Plänen und ihren eigenen Möglichkeiten*

eingegliedert. Sogar die Menschen, die wegen ihrer Fehler kritisiert werden können, haben etwas beizutragen, das nicht verloren gehen darf. ... Es ist die Gesamtheit der Menschen in einer Gesellschaft, die ein Gemeinwohl sucht, das wirklich alle einschließt. In unseren Kontext übertragen bedeutet das, dass die Globalisierung unserer Institute die Präsenz vieler Kulturen so sehr erweitert hat, dass ihre Bedürfnisse nicht außer Acht gelassen werden dürfen: Sie müssen nicht nur im Wachstum und in der Entwicklung unterstützt werden, sondern müssen auch heranreifen, zur gegenseitigen Verantwortungsübernahme auf Leitungsebene heranreifen.

Unser Sprachgebrauch

Die Veränderung, der unser Sprachgebrauch derzeit unterworfen ist, hebt eine ganz andere Theologie des geweihten Lebens hervor. Es genügt, als Beispiel den Gebrauchs der Begriffe „Oberer-Untergebener“ heranzuziehen, der heute nicht mehr der Realität entspricht, wie in #41 und #42 betont wird. Ebenso wie Can. 618, der die Ausübung der Autorität mit Begriffen beschreibt, die heute von JWNS als „*spiritualisierend und paternalistisch*“ bezeichnet werden: statt eine *verantwortungsvolle Teilhabe* an einem gemeinsamen Projekt im Dienst des Evangeliums zu fördern, gerät man in die „Ausübung von Gehorsam“, um den Status quo zu erhalten oder Notlagen vor allem wirtschaftlicher Natur entgegenzukommen.

Der kirchliche Kontext

Die Päpste seit dem Zweiten Vatikanischen Konzil haben dazu angespornt, einen Weg der Spiritualität der Gemeinschaft einzuschlagen, was Papst Franziskus schließlich veranlasst hat, die Reform der Kirche unter dem Gesichtspunkt der Synodalität in Gang zu setzen.

Das kulturelle Element

Das kollektive Bild von der geweihten Frau hat sich verändert. Sie wird nicht mehr als engelgleiche Gestalt betrachtet, ganz Hingabe, Geduld, Zuhören, Unterwürfigkeit, Vollkommenheit, sondern vielmehr als ungebildete, unwissende, weltfremde Frau, die nichts dazu zu sagen hat, wie die Welt und ihre Herausforderungen funktionieren. Andererseits ist heute von der Dringlichkeit die Rede, ein „*anthropologisch nachhaltiges Vorbild*“ zu garantieren #17. Und es wird gemahnt, der von #39 angezeigten Tatsache Aufmerksamkeit zu schenken: „*Das gering ausgebildete Bewusstsein dafür oder gar die Verdrängung der Frauenfrage wirken sich negativ auf die heutigen Frauengenerationen aus und schaden ihnen sehr.*“ Keine Frau ist mehr bereit, überkommene Verhaltensmodelle anzunehmen, und der Dienst der Autorität entlarvt ihre Spuren.

Die Identität des geweihten Lebens

Es findet ein Übergang statt von der Betrachtung unserer Identität als starre, theoretische Realität, die verteidigt und geschützt werden muss, zu einem gemeinsamen Wachstumsprozess, in stetem Wandel begriffen, dadurch getragen, dass alle Mitglieder um ständige Weiterbildung bemüht sind, die angemessen ist, weil sie darauf ausgerichtet ist, uns zu erwachsenen, verantwortungsbewussten und teilhabenden Personen werden zu lassen #33.

Die Leitungspraxis

Wir wollen jetzt einige Herausforderungen der Veränderung betrachten, die wir auf der Ebene der Leitungspraxis erfahren und die von dem Dokument hervorgehoben werden:

Leistungsstrukturen

Was die Leistungsstrukturen betrifft, so erwähnt das Dokument, was bezüglich jener von PC 3 gewünschten Anpassung getan wurde, die »*den körperlichen und seelischen Voraussetzungen der Menschen von heute, aber auch ... den Erfordernissen des Apostolats, den Ansprüchen der Kultur, der sozialen und wirtschaftlichen Umwelt*« entsprechen muss. Dennoch beunruhigen uns einige im Text immer wiederkehrende Adjektive: *hinfallige Strukturen* # 10 – *nicht authentisch* # 12 – *gedrängt von einem Prozess der Entwestlichung bzw. der Enteuropäisierung* # 13. Aber auch: *angespornt, sich zu öffnen gegenüber den vielen Kulturen und Völkern, in denen das Evangelium und das Charisma aufgenommen und verwurzelt werden* # 37 – *Formen und Strukturen zur Unterstützung der Geweihten auf ihrem Weg zu schaffen, damit diese sich so ausrichten können, wie es dem Sohn Gottes entspricht* # 35 – *gegründet auf Beziehungen, die gemeinsam getragene Verantwortung für ein gemeinsames Projekt fördern* # 42.

Wenn wir von Strukturen sprechen, dann meinen wir sowohl jene internen Strukturen, die unser Leben ermöglichen (z.B. die örtlichen Gemeinschaften, die Leitung auf mittlerer Ebene und Generalebene, die kollegial ausgeübte Autorität der Kapitel und Versammlungen, die Beratungs- und Beteiligungsorgane wie Komitees, Kommissionen...) als auch die apostolischen Werke und Tätigkeiten, auf denen die Verpflichtung der Oberen und der Mitglieder zu einer Fürsorge liegt, die Treue und Anpassung verbindet (Can. 677 und JWNS # 7) als auch alles, was die Güterverwaltung betrifft, insbesondere die Dinge, die im Hinblick auf die Ethik der Solidarität (# 28) und das Zeugnis der Armut (Can. 640) notwendig sind.

Geeignete Strukturen zu schaffen bedeutet gemäß # 3:

- Annahme und Erkenntnis der evangeliumsgemäßen Neuheit
- geistige Offenheit, sich neue Vorgehensweisen vorzustellen
- langfristige Umsetzung und unvermeidliche Zwischenfälle berücksichtigen
- Aufkommen von Widerständen und Zukunftsängsten.

All das muss in Betracht gezogen werden, wenn man über Veränderungen nachdenkt, die notwendig sind aufgrund des Rückgangs der Mitglieder und ihrer neuen Bedürfnisse, aber auch ihres Potentials, aufgrund von veralteten und neu entstehenden Diakonien (# 7) und aufgrund der Multikulturalität als neuer Faktor in der Verwaltung der Institute.

Ausgewogenheit in der Zusammensetzung der Generalkapitel (#48)

In diesem Bereich besteht auch weiterhin oft ein Ungleichgewicht der Vertretung anstelle von Anerkennung eines größeren Gewichts von Multikulturalität und Generationenwechsel. Daher ist es notwendig, der Umgestaltung durch die Zahl der Delegierten in den Kapiteln Rechnung zu tragen, bei der Vorbereitung der Kapitel „politische“ Manöver und Manipulation zu vermeiden und jeder Gruppe Raum und Zeit zu geben, um einander zuzuhören, zu verstehen, sich auszudrücken und an den Unterscheidungs- und Entscheidungsprozessen teilzuhaben.

Verlängerung von Amtszeiten ohne Unterbrechungen # 46-47; 51

Das Dokument erwähnt diese Praxis, von der heute im Übermaß Gebrauch gemacht wird und die den Generationenwechsel ebenso verhindert wie die Möglichkeit, andere Leitungsstile sowohl im gemeinschaftlichen als auch im apostolischen Leben zu erfahren. Es wird empfohlen, den ständigen Rückgriff auf die Wahlbitte (Can. 180-183) zu vermeiden, ohne vielleicht andere Alternativen zu versuchen, um zu erkennen, wer bereit sein könnte, den Dienst der Autorität wahrzunehmen.

Neue Voraussetzungen für die Räte # 52-54

Für die Mitglieder der Räte zieht eine neue Zeit auf, in der die Schwestern an der Tätigkeit des Rates aktiv beteiligt sind. Das Dokument hebt einige Eigenschaften hervor, um dieses Organ der Mitarbeit an der Leitung des Instituts zu fördern:

- Teilnahme am Leben der Gemeinschaft
- Ausübung von Dialog und Entscheidungsfindung
- Treue und Aufrichtigkeit
- Fähigkeit zu Dissens und Konsens
- Mittel zur Begleitung
- Multikulturelle Gestaltung
- Ausbildung zur Verantwortungsübernahme

Rollenunterscheidung zwischen der Ebene der Generalleitung und der mittleren Ebene

Trotz bester Absichten, im Dienst des Gemeinwohls zu stehen und zu wirken, kann die Beziehung zwischen den beiden Ebenen Reibungen und Frustrationen erzeugen oder auch einfach nur das Bedürfnis verstärken, sich Zeit für eine Entscheidungsfindung zu nehmen, um zu sehen, was für das Wohl der Mitglieder des Instituts das Beste ist.

In diesem Sinne ist es sehr wichtig, die Rollen, Rechte und Grenzen in der Ausübung der Autorität gemäß dem Eigenrecht klar zu definieren, um Überlappungen, Konfusion, unangenehme Situationen und leider auch Missbrauch oder schlechten Gebrauch der Macht zu vermeiden.

Eine praktische Umsetzung der Notwendigkeit, die Rollen zwischen der General- und der Provinzialebene zu definieren, ist die Einrichtung der hierarchischen Beschwerde, von der vielleicht wenig gesprochen wird, die jedoch konkrete Lebenserfahrungen betrifft und die uns zumindest zu einem Umdenken zwingt. Es handelt sich um Konfliktsituationen, bei denen eine mögliche Verletzung der eigenen Rechte auf dem Spiel steht, die zum Rechtsstatus der Gläubigen gehören (Can. 208-231) und die das geweihte Leben unter dem Deckmantel des Gehorsamsgelübdes gleichsam zu ignorieren gestattet. (Als Beleg dafür kann angeführt werden, dass in Can. 670 die Rede ist von der Pflicht des Instituts, *seinen Mitgliedern alles zur Verfügung zu stellen, was gemäß den Konstitutionen zur Erreichung des Zieles ihrer Berufung erforderlich ist.*) In diesen Fällen gilt der Rechtsschutz sowohl den Oberen als auch den Mitgliedern, und es folgt ein in Can. 1732-1739 genau umschriebener Prozess, den ich im Folgenden kurz darlegen möchte.

Es geht um den Fall, in dem sich ein Entscheidungsdekret, das von der zuständigen Autorität ausgegangen ist, für ein Mitglied des Instituts eine Belastung darstellt. Das Dekret entspricht einem einzelnen Verwaltungsakt, bestehend aus Dekret, Vorschrift, Reskript. Zum Beispiel: ein gegen das Eigenrecht auferlegter Gehorsam, Einschränkungen ohne rechtmäßigen Grund, erzwungene Exklaustration – Can. 686 §3, die erzwungene Entlassung – Can. 695-703.

Neben diesen Hypothesen lassen sich jedoch noch andere anführen, die daher kommen, dass der Canon von einer allgemeinen *Beschwerde* spricht, also einer Belastung die einen *größeren Einsatz von Kräften oder Ressourcen* erfordert – Zeit, Fähigkeiten, Mühe, Hingabe, Verantwortung –, von denen die Empfängerin sagt, sie nicht tragen zu können: zum Beispiel eine Entsendung in ein Missionsgebiet oder in ein Haus mit einer besonderen Situation.

Vermittlungsprozess

Can. 1733 fordert auf, einen Rechtsstreit mit der höheren Oberen, das Dekret erlassen hat, zu vermeiden, um zu bezeugen Zeugnis, dass die Norm keinen Bruch im Institut, sondern vielmehr eine Annäherung herbeiführen soll. Auch im Licht von Can. 50 kann man immer überprüfen, dass die *Erkundigungen* (über die Eigenschaften der Person) und die *notwendigen Beweismittel* (Dokumente und Zeugnisse) eingeholt wurden. Dadurch kann die Autorität umsichtig vorgehen und ein gerechtes Dekret erlassen. Wie ist in diesen Fällen vorzugehen?

- in gemeinsamer Übereinkunft nach einer gerechten Lösung suchen
- auf geeignetem Wege: auch mit Rückgriff auf bevollmächtigte Personen für Vermittlung und Untersuchung = inoffizielles Mittel; oder ein vorgesetztes Organ = offizielles Mittel
- darauf achten, dass diese Versuche nicht die einzuhaltenden Termine für eine eventuelle Beschwerde überschreiten.

Unmittelbare Beschwerde / Remonstratio

Gemäß Can. 1734 bleibt stets das Recht gewahrt, die Urheberin schriftlich um die Rücknahme oder Abänderung des Dekrets zu bitten. Durch diesen Akt kann der Vollzug des Dekrets entweder ausgesetzt werden oder nicht. Dies muss durch ein Einschreiben mit Rückantwort erfolgen, da die höhere Obere innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt antworten muss. Zu beachten gilt: Dieser Schritt ist nicht vorgesehen, wenn die Entscheidung/der Leitungsakt von einer delegierten Oberin übernommen wurde, denn in diesem Fall wendet man sich direkt an die höhere Obere.

Optionen von Seiten der höheren Oberen:

- a. Das beanstandete Dekret zurückrufen
- b. Das beanstandete Dekret korrigieren
- c. Die Bitte um Rücknahme zurückweisen
- d. Die Beschwerde ignorieren

Optionen von Seiten der Beschwerde erhebenden Schwester:

- a. Auf weitere Schritte verzichten
- b. Hierarchische Beschwerde gegen die Entscheidung einlegen innerhalb von 15 Tagen nach deren Erhalt, am 30. Tag im oben genannten Fall d).

Hierarchische Beschwerde

Can. 1737 sieht die Möglichkeit vor, das Dekret zur Prüfung und dem Urteil der hierarchischen Oberin derer Oberin zu unterbreiten, die es erlassen hat (=Generaloberin). Die Beschwerde kann von der Urheberin des Dekrets selbst (Provinzoberin) vorgelegt werden, die sie sofort an die zuständige hierarchische Oberin (Generaloberin) weiterleiten muss.

Die Schwester hat das Recht, einen Anwalt oder Bevollmächtigten beizuziehen, Verteidigungsschriften vorzulegen, die Beweismittel zu ihren Gunsten zu kennen und kann von der Generaloberin, die als „Richter“ fungiert, persönlich befragt werden (Can. 1738).

Die Entscheidungsgewalt der Generaloberin ist sehr weitreichend und wird von Can 1739 beschrieben. Sie kann:

das Dekret bestätigen / sich der Entscheidung der Provinzoberin anschließen und es für nichtig erklären / es aufgrund einer Rechtsverletzung oder eines technischen Fehlers gänzlich aufheben oder widerrufen / ohne die Gültigkeit zu prüfen, es zurückziehen und unwirksam machen oder verbessern / das Original bestätigen, aber mit Veränderungen, es ersetzen / das Original wird durch ein neues Dekret ersetzt oder teilweise aufgehoben / das Original aufheben und ein anderes erlassen, das dem vorherigen widerspricht.

Man könnte meinen, dass das Prinzip der Subsidiarität hier gefährdet sei, aber tatsächlich stehen wir einer besonderen Beschwerde gegenüber. Daher steht die Tatsache, dass die Entscheidung nicht unbedingt mit der der Provinzoberin, die das Dekret erlassen hat, übereinstimmen muss in der Linie des Schutzes der Rechte. Dennoch muss hinzugefügt werden, dass Letztere ihrerseits gegen die Entscheidung der Autorität, die ihr Dokument verändert hat, Beschwerde einlegen kann, was bestätigt, dass jeder das Recht hat, gehört zu werden.

Gegen das von der Generaloberin erlassene Dekret kann seinerseits Beschwerde eingelegt werden beim Dikasterium der CIVCSVA (stets in Bezug auf eine Verletzung des Gesetzes in der Entscheidung oder im Verfahren), ebenso wie bei der Apostolischen Signatur als letzter Stufe der Hierarchie.

Ich bin mir bewusst, dass es sich um seltene, jedoch nicht völlig unwahrscheinliche Situationen handelt.

Denken wir daran, dass es einem Mitglied, das sich in Schwierigkeiten befindet, tendenziell nicht darum geht, sich an die zuständige, sondern an die zugänglichste Autorität zu wenden! Es liegt daher an Ihnen, die Grenzen klar abzustechen und den Personen zu helfen, einer Prozedur zu folgen, die nicht so sehr aus geschriebenen Gesetzen als vielmehr aus Weisheit besteht, die von der Lebenserfahrung geprägt ist. Die große Veränderung, die ich hier als notwendig erachte, besteht darin, die eigenen Entscheidungen auch als einzelne Verwaltungsakte zu betrachten, die einen unerwarteten Verlauf nehmen können, wenn man nicht darauf die Wahrung der Rechte, klare Vorgehensweisen und deutliche Inhalte achtet, die verschiedenen Auslegungen unterworfen und daher unanfechtbar sind. Diese Haltung bezeugt konkret den Wunsch, sich in den Dienst des Lebens und der Berufung der Mitglieder zu stellen, gemäß dem Geist von Can. 617, der besagt:

Die Oberen haben ihr Amt zu führen und ihre Vollmacht auszuüben nach den Normen des allgemeinen Rechts und des Eigenrechts.

Schluss

Wenn wir an die Zukunft des geweihten Lebens denken, dann meinen wir, das hinter dem, was uns gegenwärtig geschieht, ein Sinn stehen muss. Dieser Sinn wird schließlich deutlich werden: Wir werden erwachen wie aus einem Alptraum und werden die Einzelheiten und die Übergänge verstehen, die uns heute dunkel und unverständlich erscheinen. So als wäre die Zeit tatsächlich eine gerade Linie – Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft – mit dem Paradies als unserem Ziel. Die Betrachtung der Natur stellt uns jedoch vielmehr einen Kreislauf des Lebens vor Augen. Denken wir an Tag und Nacht, die Jahreszeiten, die Sterne, den Blutkreislauf in unserem Körper...

Ich möchte damit sagen, dass man sich der Veränderung stellen muss mit den offenen Händen dessen, der ein bekanntes Lebensprojekt loslässt, noch einmal die Sandalen auszieht und sich aufmacht, um in neuen, überraschenden, vielleicht beunruhigenden Gegenden zu wandeln. Wir wissen nicht, was der Geist der Kirche in Bezug auf unser geweihtes Leben in der Zukunft sagen wird.

Wir wissen jedoch, dass wir eine Gegenwart haben, die aufgebaut werden muss mit Kreativität und Integrität, ohne die Zukunft damit zu belasten, aber getragen von der Gewissheit, zu einer wunderschönen Konstellation zu gehören, die im Himmel eingeschrieben bleibt!