

Colin Marshall & Tony Payne

Das Spalier und der Weinstock

Umdenken, damit die Gemeinde
geistliches Wachstum hervorbringt



Colin Marshall & Tony Payne

Das Spalier und der Weinstock

Umdenken, damit die Gemeinde
geistliches Wachstum hervorbringt


betanien

Bibelzitate folgen meistens der revidierten Elberfelder Bibel oder der Übersetzung von Hermann Menge. Ferner wurden verwendet: Schlachter Bibel Version 2000; Einheitsübersetzung; Lutherbibel 1984; Zürcher Bibel; Neue Evangelistische Übertragung (NEÜ); Gute Nachricht Bibel.

1. Auflage 2015

© der Originalausgabe 2009 by Matthias Media
PO Box 225 · Kingsford NSW 2032 · Australia
www.matthiasmedia.com.au
Originaltitel: *The Trellis and the Vine*

© der deutschen Übersetzung: Betanien Verlag 2015
Postfach 1457 · 33807 Oerlinghausen
www.betanien.de · info@betanien.de
Übersetzung: Joachim Schmitsdorf
Lektorat: Hans-Werner Deppe
Cover: Sara Pieper | Betanien Verlag
Coverfoto: FOOD-images | Fotolia.com
Satz: Betanien Verlag
Druck: drusala.cz

ISBN 978-3-945716-07-6

Inhalt

| | |
|--|-----|
| Danksagung | 7 |
| 1 Das Spalier und der Weinstock | 9 |
| 2 Umdenken in Sachen Gemeindegarbeit | 19 |
| 3 Was tut Gott in aller Welt? | 33 |
| 4 Ist jeder Christ Mitarbeiter am Weinstock? | 45 |
| 5 Schuldigkeit oder Gnadengabe? | 67 |
| 6 Das also ist des Trainings Kern | 75 |
| 7 Training und das Wachstum des Wortes | 89 |
| 8 Warum Sonntagspredigten nötig, aber nicht ausreichend sind | 101 |
| 9 Das Wachstum des Wortes multiplizieren – durch Mitarbeitertraining | 121 |
| 10 Aussichtsreiche Kandidaten | 141 |
| 11 In der Gemeinde in die Lehre gehen | 159 |
| 12 Den Anfang wagen | 169 |
| A1 Antworten auf häufig gestellte Fragen | 191 |
| A2 Interview mit Phillip Jensen über die Ausbildung bei MTS | 211 |
| Über die Verfasser | 217 |
| Über Ministry Training Strategy (MTS) | 219 |



Danksagung

Dieses Buch haben Colin und ich im Laufe der letzten 25 Jahre geschrieben – wobei uns das gar nicht immer bewusst war. Die Beschäftigung mit diesem Buchprojekt und seinem Thema prägte und leitete unsere Sicht von der Gemeindegemeinschaft¹ und die Ausrichtung unseres Lebens und unseres Dienstes. In Colins Fall heißt das, dass er ein Schulungsinstitut gegründet hat und leitet, das sich der Aufgabe widmet, Mitarbeiter des Evangeliums auszubilden: *Ministry Training Strategy* (MTS, siehe Kapitel 11). In meinem Fall heißt das, dass ich einen christlichen Verlag gegründet habe und leite, der vor allem Arbeitshilfen zur Förderung des Evangeliums herausgibt: *Matthias Media*.

Die Heerschar von Freunden, Familienangehörigen, Kollegen und Partnern, die uns während dieser Jahre geschult, geprägt und unterstützt haben, kann an dieser Stelle unmöglich vollständig aufgezählt werden. Dass dieses Buch überhaupt zustande gekommen ist, verdanken wir dem Einfluss und der Freundschaft von Phillip Jensen, der immer für uns da war, uns gründlich geschult und geprägt hat und der ein Werkzeug war, um MTS wie auch Matthias Media zu gründen und zu gestalten (siehe das Interview mit ihm in Anhang 2). Ebenfalls wäre es uns wohl

¹ Engl. *ministry*, der zentrale Begriff und das Thema dieses Buches. *Ministry* kann im christlichen Kontext verschiedene Bedeutungen haben, u. a. Missionswerk, Predigtendienst etc. Wir haben es hier mit Gemeindegemeinschaft übersetzt – weil es um den gesamten Aufgabenbereich innerhalb einer christlichen Gemeinde geht –, andere Male aber auch mit (geistlicher) Dienst oder Aufgabe(nbereich). (Anm. des dt. Herausgebers.)

unmöglich gewesen, dieses Buch zu schreiben, wären nicht die Freundschaft, Unterstützung und harte Arbeit von Ian Carmichael, Marty Sweeney, Archie Poulos, Paddy Benn, John Dykes, Simon Pillar, Laurie Scandrett, Robert Tong, Tony Willis, David Glinatsis, Kathryn Thompson, John McConville, Hans Norved, Ben Pfahlert, und einer Vielzahl anderer gewesen. Viele dieser Freunde haben mit Schwerstarbeit das Spalier gebaut, an dem unser Weinstock wachsen konnte. Besonderer Dank gilt auch Gordon Cheng, der lange und hart daran gearbeitet hat, damit dieses Projekt Frucht bringt.

Wenn wir schon die Freunde und Partner nennen, die dieses Buch geprägt haben, möchte ich auch betonen, dass Colin mehr dazu beigetragen hat als ich. Auf den folgenden Seiten ist oft davon die Rede, eng mit Menschen zusammenzuarbeiten, sie zu Jüngern zu machen, ihnen zu helfen, dass ihr Dienst blüht und gedeiht, und ihnen auf Dauer treu zur Seite zu stehen. Colin hat das mit mir während der vergangenen drei Jahrzehnte getan. Und obwohl ich jetzt das Vorrecht genieße, mit ihm als Bruder und Kollege zusammenzuarbeiten, möchte ich doch klarstellen, dass die meisten Gedanken auf den folgenden Seiten jetzt nur deshalb meine sind, weil er sie zuerst hatte.

Schließlich möchten wir unseren Familien danken, insbesondere den gottesfürchtigen Ehefrauen, mit denen Gott uns gesegnet hat: Colins Frau Jacquie und meine Frau Ali. Ihre Liebe, ihre Ermutigung, ihr Zuspruch und ihr Vorbild bedeuten uns mehr, als man in Worte fassen kann.

Im August 2009
Tony Payne

Das Spalier und der Weinstock

Im Garten hinter unserem Haus gibt es zwei Spaliere. Das eine ist an der Rückwand der Garage befestigt und hat eine sehr schöne Gitterstruktur. Ich wünschte behaupten zu können, ich hätte es selbst gemacht, aber das ist nicht der Fall. Es ist stabil, zuverlässig und hübsch anzusehen, und der grüne Schutzanstrich hat es gut erhalten. Ihm fehlt nur eins: eine Pflanze, die an ihm emporankt, wie zum Beispiel Wein es tun würde.

Ich denke, vielleicht wuchs einmal ein Rankgewächs wie Wein daran, aber der Aufbau des Gerüsts war eine dieser langwierigen Heimwerkerarbeiten, die so viel Zeit beanspruchen, dass am Ende niemand mehr dazu kam, etwas zu pflanzen, das daran wächst. Sicher hat jemand eine Menge Zeit und Arbeit in die Konstruktion investiert. Sie ist geradezu ein Kunstwerk. Aber falls jemals eine Ranke an diesem schönen Gerüst emporwuchs, dann gibt es heute keine Spur mehr davon.

Das andere Spalier steht am Grundstückszaun und ist unter einem Jasmin – einem weiß blühendem Klettergehölz – kaum noch zu sehen. Mit ein wenig Dünger und gelegentlichem Gießen treibt der Jasmin ständig neue Sprosse und windet sich den Zaun entlang, hinauf und darüber hinaus und blüht in einem hübschen Weiß, sobald der Frühling kommt. Ab und zu muss er ein wenig zurückgeschnitten und am Boden Unkraut gejätet werden. Einmal oder zweimal musste ich auch zur Giftspritze greifen, um Raupen davon abzuhalten, seine saftigen grünen Blätter zu verspeisen. Eins aber tut der Jasmin unentwegt: Er wächst.

Man kann nur schwer sagen, wie gut das Gerüst unter dem Jasmin erhalten ist; an den wenigen Stellen aber, wo es noch

sichtbar ist, kann ich erkennen, dass es schon lange nicht mehr gestrichen wurde. An einem Ende ist es durch den ständigen Druck der Jasminranken vom Zaun abgerissen. Ich habe zwar mehr als einmal versucht, es wieder am Zaun zu befestigen, aber das ist zwecklos. Der Jasmin ist stärker. Ich weiß, dass ich hier auf lange Sicht etwas unternehmen muss, weil das Gewicht des Jasmins sonst das Spalier letztlich ganz vom Zaun löst und alles zusammenbricht.

Ich habe oft überlegt, einen Ableger des Jasmins zu nehmen und zu sehen, ob er an dem anderen schönen, aber leeren Spalier an der Garage gedeiht. Dieses Spalier ist allerdings fast zu schön, um zuzuwachsen.

Wie die Arbeit am Spalier alles in Beschlag nimmt

Wenn ich auf der Veranda hinter meinem Haus saß und die beiden Spaliere betrachtete, dachte ich oft daran, dass die meisten Gemeinden wie eine Mischung von Spalier und Weinstock sind. Die Hauptaufgabe jedes christlichen Dienstes ist es, das Evangelium von Jesus Christus in der Kraft des Geistes Gottes zu predigen und zu sehen, wie Menschen sich bekehren, verändert werden und zu einem reifen Glauben an dieses Evangelium heranwachsen. Das ist die Arbeit, die in der Bibel mit dem Pflanzen, Bewässern, Düngen und Bewahren eines Weinstocks verglichen wird.

Allerdings braucht ebenso wie ein Weinstock auch der geistliche Dienst etwas Struktur und Unterstützung, damit Wachstum resultiert. Das muss nicht viel sein, aber zumindest brauchen wir einen Treffpunkt, einige Bibeln sowie wenigstens einige grundlegende Zuständigkeiten und Verantwortungsträger in unserer Gruppe. Alle christlichen Gemeinden, Gemeinschaften oder Werke haben irgendeine Art von »Spalier«, das der Arbeit Struktur gibt und sie stützt. Wenn der Dienst wächst, muss man auch auf das Spalier achten. Management, Finanzen, Infrastruktur,

Organisation, Leitung – all das wird immer wichtiger und komplexer, je größer der Weinstock heranwächst. In diesem Sinn sind gute »Spalierarbeiter« sehr wertvoll und jede wachsende geistliche Arbeit braucht sie.

In welchem Zustand sind das Spalier und der Weinstock in Ihrer Gemeinde?

Vielleicht ist die Arbeit am Spalier aus der Arbeit am Weinstock hervorgegangen. Es gibt Komitees, Strukturen, Programme, Aktivitäten und Spendensammlungen; viele investieren eine Menge Zeit dafür, alles am Laufen zu halten, aber die eigentliche Arbeit – das Wachstum des Weinstocks zu fördern – bleibt an einigen wenigen hängen. Vielleicht ist der Sonntagsgottesdienst die einzige Gelegenheit, bei der tatsächlich echte Arbeit am Weinstock geschieht, und dann auch nur durch die Predigt des Pastors.

Wenn es so um Ihre Gemeinde steht, dann ist anzunehmen, dass der Weinstock etwas traurig aussieht. Die Blätter sind nicht so grün, er blüht nicht besonders üppig und es ist vielleicht schon einige Zeit her, seit man zuletzt frische Sprosse an ihm sah. Der Pastor müht sich weiterhin tapfer ab, fühlt sich überarbeitet, zu wenig gewürdigt und etwas entmutigt, dass seine treue Arbeit am Weinstock, die er jeden Sonntag leistet, anscheinend nicht viel Frucht bringt. Tatsächlich würde er gerne mehr Leute anspornen und ihnen dabei helfen, in die Weinstockarbeit einzusteigen – mitzuhelfen beim Bewässern, Säen und Pflanzen und beim Fördern des Wachstums in Christus. Die traurige Tatsache aber ist, dass auch der Großteil der Spalierarbeit von ihm organisiert werden muss: Tagungsordnungen und Dienstpläne, Grundbesitz- und Gebäudefragen, Komitees, Finanzen, Budgets, die Ordnung im Gemeindebüro, die Planung und Durchführung von Veranstaltungen. Er hat einfach nicht genug Zeit.

Und das ist der Haken an der Spalierarbeit: Sie neigt dazu, von der Arbeit am Weinstock abzulenken und die gesamte Arbeitskraft in Beschlag zu nehmen. Das liegt vielleicht daran, dass die Arbeit am Spalier leichter ist und uns nicht so viel

Herzblut abverlangt. Die Arbeit am Weinstock geht uns persönlich nahe und benötigt viel Gebet. Wir müssen dazu von Gott abhängig sein und unseren Mund auftun, um anderen irgendwie Gottes Wort zu sagen. Davor schrecken wir von Natur (von unserer sündigen Natur) aus zurück. Was würden Sie lieber tun: sich mit einer Gruppe freiwilliger Gemeindeglieder treffen und etwas Laub zusammenfegen oder Ihrem Nachbarn bei einem persönlichen Gespräch das Evangelium erklären? Was ist leichter: eine Geschäftsbesprechung über den Zustand des Teppichbodens oder ein schwieriges persönliches Gespräch, bei dem Sie einen Freund wegen seines sündigen Verhaltens zurechtweisen müssen?

Die Spalierarbeit sieht oft auch viel beeindruckender aus als die Weinstockarbeit. Spalierarbeit ist offensichtlicher und strukturierter. Man kann auf etwas Konkretes hinweisen – ein Komitee, eine Veranstaltung, ein Programm, ein Budget, eine Infrastruktur – und dann sagen, dass man etwas erreicht hat. Man kann ein Spalier bauen, das so hoch ist, dass es bis zum Himmel reicht, und hoffen, sich dadurch einen Namen zu machen; und doch kann es sein, dass der Weinstock daran nur kümmerlich wächst.

Viele Gemeinden konzentrieren sich vorrangig auf die Spalierarbeit, weil sie den geistlichen Dienst als etwas Institutionelles betrachten. Es kann sehr leicht passieren, dass sich Gemeinden, christliche Organisationen und ganze Gemeindeverbände nur noch damit befassen, ihre Institution am Laufen zu halten. Ich kenne eine Gemeinde, in der wöchentlich 23 verschiedene Gruppen und Programme laufen, die allesamt auf dem Wochenplan stehen. All diese verschiedenen Aktivitäten hatten irgendwann einmal als gute Ideen für das geistliche Wachstum der Gemeinde begonnen. Zweifellos führen sie dazu, dass während der Woche viele Leute im Gemeindehaus eine Menge unternehmen. Aber wie viel Weinstockarbeit findet dabei tatsächlich statt? Wie viele Menschen hören Gottes Wort und wachsen durch die Kraft seines Geistes in der Erkennt-

nis und Furcht Gottes? Für diese Gemeinde lautet die konkrete Antwort: nur sehr wenige.

Was auch immer der Grund dafür sein mag: Zweifellos hat die Pflege und Instandhaltung des Spaliers in vielen Gemeinden immer mehr von der Arbeitskraft absorbiert, die eigentlich der Fürsorge am Weinstock dienen sollte. Wir halten Veranstaltungen, unterhalten Gebäude, haben Posten in Komitees, stellen Mitarbeiter ein und sorgen für sie, erledigen Verwaltungsaufgaben, sammeln Geld und arbeiten gewöhnlich das ab, was unser Gemeindeverband erledigt haben möchte.

Irgendwie scheint das mit zunehmendem Alter die Normalität zu werden. Die Weinstockarbeit scheint uns zu ermüden und wir übernehmen immer mehr organisatorische Verantwortung. Manchmal kommt das sogar daher, dass man uns als erfolgreiche Winzer wahrnimmt und wir aus dem aktiven Weinanbau ausscheiden, um anderen die Kunst des Weinanbaus beizubringen.

Wenn wir aber innehalten und bedenken, welchen Auftrag Gott uns als seinem Volk gegeben hat, müssen wir zugeben, dass die Lage noch viel ernster ist. Das Gleichnis vom Spalier und dem Weinstock ist nicht bloß ein Bild für die Kämpfe meiner eigenen örtlichen Gemeinde; es ist auch ein Bild für die Evangelisation meiner Straße, meiner Stadt und unserer Welt.

Der Weinstock und der Auftrag

1792 schrieb ein junger Mann namens William Carey ein Buch mit dem Titel *Eine Untersuchung über die Verpflichtung der Christen, Mittel einzusetzen für die Bekehrung der Heiden*.² Darin tritt Carey gegen die damals vorherrschende Ansicht, der Missionsbefehl aus Matthäus 28 sei bereits durch die Apostel erfüllt wor-

2 Originaltitel: *An Enquiry into the Obligations of Christians to use Means for the Conversion of the Heathen*. Dt. Ausgabe erschienen bei VKW, Verlag für Kultur und Wissenschaft, Bonn 1998.

den und treffe daher nicht mehr auf die Gemeinden der nachfolgenden Generationen zu. Für Carey bedeutete diese Auffassung, dass man sich vor seiner Verantwortung drückte. Er verstand den Missionsbefehl als Pflicht und Vorrecht aller Generationen; und so begann mit Carey (der als Missionar nach Indien ging) die moderne Missionsbewegung.

Den meisten Christen ist das völlig klar. Natürlich müssen wir Missionare bis ans Ende der Erde aussenden und versuchen, die ganze Welt für Christus zu erreichen! Aber ist es wirklich das, wozu Matthäus 28 uns auffordert? Gilt der Auftrag auch unserer Gemeinde und jedem Christen? Diese berühmten Verse sollten wir uns einmal genauer anschauen.

Als die Jünger den auferstandenen Herrn auf dem galiläischen Berg sahen, von dem in Matthäus 28 die Rede ist, waren sie überwältigt. Mit gemischten Gefühlen fielen sie vor ihm nieder – voller Ehrfurcht und Zweifel. Und als Jesus auf sie zutrat und zu ihnen sprach, hatten seine Worte nichts Beruhigendes für sie.

Er sagte ihnen: »Mir ist alle Macht gegeben im Himmel und auf Erden« (Mt 28,18). Diese erstaunliche Aussage erinnert an Daniel 7. Dort wird »einer, der wie eines Menschen Sohn ausah«, vor den Hochbetagten gebracht und ihm werden »Herrschaft, Ehre und Königtum verliehen, und alle Völker, Stämme und Sprachen dienten ihm« (Dan 7,13-14).

Jesus sagt seinen Jüngern in Matthäus 28,18 quasi: »Der Menschensohn von Daniel 7, das bin ich!« Und in den drei Jahren zuvor hatten sie es mit eigenen Augen gesehen. Jesus war unter ihnen als der mächtige Menschensohn gewandelt, der die Kranken heilte, die Toten auferweckte, mit Vollmacht lehrte, Sünden vergab und Dinge sagte wie:

Wenn aber der Menschensohn in seiner Herrlichkeit kommt und alle Engel mit ihm, dann wird er sich auf den Thron seiner Herrlichkeit setzen; alle Völker werden alsdann vor ihm versammelt werden, und er wird sie voneinander scheiden, wie der Hirte die Schafe von den Böcken scheidet. (Mt 25,31-32)

Und als jetzt dieser Menschensohn auf den Bergen Galiläas vor ihnen steht, sehen sie, wie sich die Vision Daniels erfüllt. Hier steht der Mann, vor dem sich alle Menschen aus allen Völkern und Sprachen beugen werden.

Auf dieser Grundlage – der einzigartigen, allerhöchsten und weltumspannenden Autorität des auferstandenen Menschensohns – sendet Jesus seine Jünger aus, um Menschen aus allen Völkern zu Jüngern zu machen. Manchmal vermitteln unsere Bibelübersetzungen den Eindruck, der Schwerpunkt des Befehls liege auf dem »Geht hin«, aber das Hauptverb des Satzes ist »macht zu Jüngern« (im Griechischen ein einziges zusammenhängendes Verb: »jünger machen«), dem die drei nachfolgenden Partizipien angehängt sind: hingehend (oder: »indem ihr hingeht«), taufend und lehrend.

»Taufen« und »lehren« sind die Mittel, durch die Jünger gemacht werden sollen. Was die Taufe auch sonst symbolisieren oder bedeuten mag, hier ist jedenfalls damit gemeint, dass die Jünger zu Beginn ihres Christseins zur Buße und Unterwerfung unter die Macht Jesu geführt werden, dem Herrscher über die ganze Welt.

Das »Lehren«, zu dem die Jünger beauftragt werden, bedeutet das weiterzuvermitteln, was Jesus selbst gelehrt hat. Er war ihr »Lehrer« (vgl. Mt 12,38; 19,16; 22,16.24.36; 26,18), und als Jesus sie lehrte, wuchsen sie in Erkenntnis und Verständnis. Die Jünger wiederum sollen jetzt neue Jünger machen, indem sie diesen beibringen, allem gehorsam zu sein, was ihr Meister sie gelehrt hat. Dieses »Jünger machen durch Lehren« entspricht dem Predigen des Evangeliums im parallelen Missionsbefehl bei Lukas. Dort sagt Jesus: »... in seinem Namen soll Buße und Vergebung der Sünden verkündigt werden unter allen Völkern, beginnend in Jerusalem« (Lk 24,47).

Aber was ist mit dem »Gehen«? Zumindest seit William Carey wurde das als Auftrag zur Mission verstanden, als eine feierliche Pflichterklärung zur Aussendung von Arbeitern am Evangelium in alle Welt. Das kann jedoch Ortsgemeinden zu dem

Irrtum verleiten, sie seien dem Missionsbefehl dann gehorsam, wenn sie Geld (und Missionare) ins Ausland senden. Bei diesem Satz liegt der Schwerpunkt aber nicht auf dem »Gehen«. Vielmehr wird das Partizip »gehend« wohl besser übersetzt mit: »wenn ihr geht«, oder: »während ihr geht«. Bei diesem Auftrag geht es nicht grundsätzlich um Mission irgendwo da draußen in einem anderen Land. *Es ist ein Auftrag, der das Jünger machen für jede Gemeinde und für jeden Jünger Christi zur normalen Pflicht und Priorität erhebt.*

Die Autorität Jesu ist in jeder Hinsicht unumschränkt. Er ist Herr und Meister über die Straße, in der ich wohne, über meine Nachbarn, meinen Stadtteil, meine Kollegen, meine Familie, meine Stadt, mein Volk – und ja, über die ganze Welt. Es ist gut, wenn wir Missionare aussenden, die das Evangelium an Orten verkündigen, wo es noch nie zu hören war; aber wir müssen das Jünger machen auch zu Hause, in unserer Nachbarschaft und in unseren Gemeinden als unsere Hauptaufgabe ansehen!

Jesu Befehl »machtet zu Jüngern« in Matthäus 28,19 ist mehr als nur ein besonderer Auftrag an die Apostel, die damals bei seiner letzten Erscheinung nach der Auferstehung bei ihm versammelt waren. Die ersten Jünger wurden aufgefordert, andere »zu Jüngern zu machen«. Und weil diese neuen Jünger ebenfalls unter der weltweiten Herrschaft Christi stehen und allem gehorchen sollen, was Jesus gelehrt hat, sind auch sie genau dazu verpflichtet, wie die ursprünglichen Zwölf die Aufgabe der Verkündigung von Christi Herrschaft fortzuführen. Und diese Verkettung dauert weiter »bis zum Ende der Welt«.

Don Carson kommt zu dem Schluss: »Der Auftrag ist mindestens den Elf gegeben, aber den Elf in ihrer Eigenschaft als Jünger (V. 16). Darum dienen sie als Musterbeispiel für alle Jünger ... Es ist für alle Jünger Jesu verbindlich, andere zu dem zu machen, was sie selbst sind: Jünger Jesu Christi.«³

3 D. A. Carson, »Matthew«, in Frank E. Gaebelin (Hg.), *The Expositor's Bible Commentary*, Bd. 8 (Grand Rapids: Zondervan, 1984), S. 596.

Ein Jünger zu sein heißt, berufen zu sein, um neue Jünger zu machen. Natürlich empfangen Christen unterschiedliche Gaben und Aufgaben (mehr dazu in den nachfolgenden Kapiteln); weil sie aber alle Jünger Christi sind, die zu ihm in einer Lehrer-Schüler- bzw. Meister-Nachfolger-Beziehung stehen, sind alle auch »Jüngermacher«.

Das Ziel der Gemeindegemeinschaft ist daher recht simpel und auf gewisse Weise messbar: Gewinnen wir echte Jünger Christi und schulen wir sie? Die christliche Gemeinde neigt immer zu Institutionalisierung und Verweltlichung. Das Hauptaugenmerk verlagert sich dahin, traditionelle Programme und Strukturen zu bewahren, und das Ziel des Jüngermachens verliert man aus den Augen. Der Auftrag zum Jüngermachen ist der Prüfstein dafür, ob unsere Gemeinde sich in der Mission Christi engagiert. Machen wir echte Jünger Jesu Christi? Unsere Aufgabe ist nicht, Gemeinde- oder Vereinsmitglieder zu machen, sondern echte Jünger Jesu.

Oder, um wieder auf unser Gleichnis zurückzukommen: Unsere Aufgabe ist es, für das Wachstum des Weinstocks zu sorgen und nicht für das des Spaliers.



Das Bild vom Spalier und dem Weinstock wirft all die Fragen auf, die für die Gemeindegemeinschaft grundlegend sind:

- Wozu dient der Weinstock?
- Wie wächst der Weinstock?
- Was hat der Weinstock mit meiner Gemeinde zu tun?
- Was ist Weinstockarbeit und was ist Spalierarbeit, und wie können wir sie unterscheiden?
- Welche Aufgabe haben verschiedene Menschen für das Wachstum des Weinstocks?
- Wie können wir mehr Menschen in die Weinstockarbeit einbeziehen?

- Wie sieht das richtige Verhältnis zwischen Spalier und Weinstock aus?

In den folgenden Kapiteln behaupten wir, dass es dringend notwendig ist, sich diese Fragen neu zu stellen. Es herrscht große Verwirrung. Jeder will, dass seine Gemeinde wächst, aber die meisten sind unsicher, wo und wie sie anfangen sollen. Gemeindegrowthgurus kommen und gehen. Methoden für den geistlichen Dienst kommen und gehen wie der jeweils neueste Schrei der Damenmode. Wir probieren eine neue Methode nach der anderen aus und hoffen, dass die neueste (endlich!) das Erfolgsgeheimnis ist.

Selbst unter solchen gottesfürchtigen, treuen Pastoren, die die trendsetzenden Marotten des christlichen Marketings meiden, gibt es Verwirrung – ganz besonders darüber, wie Gemeindearbeit und geistlicher Dienst in der Bibel aussehen und was daraus in der jeweils eigenen Konfession oder Tradition geworden ist. Wir sind alle mehr in unseren Traditionen verhaftet und von ihnen beeinflusst, als uns bewusst ist. Und Traditionen und langjährige Erfahrung zu haben bedeutet nicht immer, dass sich schreckliche Irrtümer festsetzen; viel öfter wird dadurch einfach unser Fokus von unserer Hauptaufgabe und -agenda abgelenkt: dem Jüngermachen. Wir gewöhnen uns daran, Dinge auf eine bestimmte Weise zu erledigen (ursprünglich oft aus gutem Grund), sodass wichtige Elemente vernachlässigt und vergessen werden – zu unserem eigenen Schaden. Wir werden unausgewogen und wundern uns dann, warum wir uns im Kreis drehen.

Umdenken in Sachen Gemeindearbeit

Im Verlauf dieses Buches werden wir die These aufstellen, dass die meisten christlichen Gemeinden heute radikal neu bewerten müssen, worin Gemeindearbeit und geistlicher Dienst wirklich bestehen – was Sinn und Zweck dieser Arbeit ist, wie sie vonstattengeht und welchen Anteil wir alle an ihrer Ausführung haben. In den nachfolgenden Kapiteln (besonders in Kapitel 3-5), werden wir uns in die Bibel vertiefen, um die Grundlage für dieses Umdenken zu legen und um zu begründen, warum das so dringend nötig ist.

Bevor wir allerdings bei der Argumentation ins Detail gehen, ist es unserer Meinung nach gut, eine kurze Vorschau auf unser Ziel zu geben. Wir werden zeigen, dass Strukturen nicht mehr zum geistlichen Wachstum beitragen als Spaliere zum Wachstum einer Ranke und dass die meisten Gemeinden eine bewusste Änderung vollziehen müssen – weg von Aufbau und Instandhaltung von Strukturen und hin zum *Heranbilden von jüngerwachsenden Jüngern Christi*.

Dazu müssen wir vielleicht in manchen Dingen radikal umdenken – und das kann schmerzhaft sein. Die folgenden Beispiele betreffen jeweils einen anderen Aspekt des »Denkens in Strukturen«, das uns daran hindert, Menschen zu dienen. Sobald wir aber erst einmal den Übergang vollzogen haben, wird uns dieses Umdenken eine neue Sicht auf den geistlichen Dienst und auf Mitarbeiterschulung eröffnen.

1. Menschen (er)bauen statt Programme abspulen

Wenn wir die Dienste für das kommende Jahr planen, können wir grundsätzlich zwei Ansätze verfolgen. Der eine besteht darin, über bestehende Gemeindeprogramme nachzudenken (wie etwa Sonntagsgottesdienste, Jugendarbeit, Kinderarbeit und Bibelstudiengruppen) und dann herauszufinden, wie solche Programme weiter durchgeführt und verbessert werden können. Der andere Ansatz besteht darin, bei den Menschen in unserer Gemeinde anzufangen, ohne dabei bestimmte Strukturen oder Programme im Hinterkopf zu haben, und dann zu überlegen, wer diese Menschen sind, die Gott uns anvertraut hat, wie wir ihnen zu geistlichem Wachstum verhelfen können und was ihre geistlichen Gaben und Chancen sind.

Dieses Umdenken ist revolutionär: Wenn wir über unsere Leute nachdenken, lenkt das unseren Fokus darauf, sie an erste Stelle zu setzen und die Dienste um sie herum aufzubauen. Dabei kann klar werden, dass manche Programme keinem sinnvollen Zweck mehr dienen. Es kann auch klar werden, dass ein Programm nicht mehr lebensfähig ist, weil dessen bisherige Mitarbeiter nicht mehr verfügbar sind. Deshalb kann man das Programm einstellen. Das ist vielleicht für diejenigen schmerzhaft, die davon profitiert haben (man braucht Mut, um von einem toten Pferd abzusteigen!), aber es werden neue Dienste entstehen, wenn Sie die Mitglieder Ihrer Gemeinde schulen, ihre unterschiedlichen Gaben und Chancen zu nutzen.

2. Menschen schulen statt Veranstaltungen organisieren

Gemeinden wenden zur Evangelisation gewöhnlich einen veranstaltungsbasierten Ansatz an. Sie verkündigen das Evangelium im Rahmen einer Vielzahl von Veranstaltungen: bei Gästegottesdiensten, Evangelisationen, Männerfrühstücken, Mittagessen

für Frauen und bei vielen anderen kreativen Events. Um weiterhin erfolgreich zu erscheinen, lancieren sie immer mehr solcher Veranstaltungen.

Allerdings versagt diese Taktik auf einer bestimmten Ebene. In unserem nachchristlichen, säkularen Zeitalter werden die meisten Ungläubigen niemals eine unserer Veranstaltungen besuchen. Sogar unsere Gemeindemitglieder kommen nur unregelmäßig. Die »Veranstaltungstaktik« stützt sich zum Teil auf die Anziehungskraft und Begabung eines Gastredners, und das bedeutet, dass unser Veranstaltungsangebot durch die Verfügbarkeit solcher Koryphäen begrenzt ist. Für Pastoren und ehrenamtliche Verantwortungsträger kann das Planen und Ausrichten von Veranstaltungen darin enden, dass es ihr ganzes Leben beherrscht und sie ihre ganze Zeit nur dafür verwenden. Doch trotz des nötigen Aufwands stellen Veranstaltungen auf gewisse Weise eine zentralisierende Taktik dar: Sie sind für den Leiter oder Organisator bequem und leicht zu handhaben, aber sie verlangen von Ungläubigen, unter unseren Bedingungen zu uns zu kommen. Letztendlich hält uns ein veranstaltungsbasierter Ansatz sowohl von der Mitarbeiterschulung als auch vom Evangelisieren ab.

Wenn wir wollen, dass unsere Strategie vorrangig Menschen im Blick hat, müssen wir uns auf deren *Schulung bzw. Training* konzentrieren. Das erhöht die Anzahl und Effektivität derer, die das Evangelium weitersagen (d. h. von solchen Christen, die die gute Botschaft sowohl im persönlichen Gespräch als auch in öffentlicher Rede vermitteln können). Zu einer solchen Strategie gehört, weitere Redner zu finden und zuzurüsten; dadurch wächst die Zahl, Vielfalt und Wirksamkeit von Veranstaltungen. Zusätzlich können Sie Veranstaltungen zum Training Ihrer Mitarbeiter nutzen. Wenn alle Mitglieder Ihrer Gemeinde die Gelegenheit zu Evangelisationstraining haben, werden mehr Nichtchristen zu Ihren Veranstaltungen kommen.

Aber wir müssen bedenken: Diese Strategie ist unsystematisch oder sogar chaotisch – und lästig. Man braucht Zeit, um Evangelisten heranzubilden. Neue Evangelisten brauchen Zeit,

um ihren eigenen Dienst aufzubauen. Diese Strategie bedeutet, dass wir die Kontrolle über unsere Programme abgeben müssen; denn wenn das Evangelium gepredigt wird, wird Christus Menschen in verschiedene Gemeinschaftsformen sammeln, ob sie in unsere vertrauten Strukturen passen oder nicht.

3. Menschen beim Wachsen helfen statt sie ausnutzen

Es sind die Ehrenamtlichen, die unsere Gemeindeprogramme aufrechterhalten und ausweiten. In Gottes Augen sind die Ehrenamtlichen für unsere Gemeinden unverzichtbar: Sie investieren ihren Feierabend und ihr Wochenende in Sonntagsveranstaltungen, Kinderarbeit, Jugendgruppen, Bibelkreise, Komitees, die Pflege des Gemeindegebäudes usw. Wenn man solche bereitwilligen Ehrenamtlichen hat, besteht die Gefahr, sie auszunutzen und dabei zu vergessen, sie zu trainieren. Sie brennen dann aus, ihr Dienst wird eingeschränkt und wir müssen feststellen, dass wir darin versagt haben, sie in ihrem Wandel als Christ und in ihrem Dienstpotenzial zu fördern. Statt unsere Ehrenamtlichen auszunutzen, müssen wir überlegen, wie wir sie ermutigen und ihnen helfen können, in der Erkenntnis und Liebe Christi zu wachsen; denn Mitarbeit ist eine Frucht des geistlichen Wachstums – nicht umgekehrt.

Zum Beispiel hatte ein engagiertes, eifriges Ehepaar sechs Jahre lang ununterbrochen treu als Bibelstundenleiter gedient und diesen Dienst unter einen Hut mit anderen wichtigen Pflichten im Studium und Job gebracht. Im siebten Jahr nahmen sie ein »Sabbatjahr«, wozu ihr Pastor sie ermutigt hatte. Sie pausierten mit der Leitung der Bibelstunde, um wieder neue Kraft zu tanken, einfach nur normale Gruppenmitglieder zu sein und ihre Batterien wieder aufzuladen. Nach dieser einjährigen Pause stiegen sie wieder in die Leitung ein.

Wir müssen für Menschen sorgen und ihnen helfen, im Dienst zu blühen und zu gedeihen, statt sie bis auf den letzten Tropfen auszuquetschen, damit unsere Programme weiterhin laufen.

4. Neue Arbeiter zurüsten statt Lücken füllen

Zu den Dingen, die Pastoren am meisten belasten, gehört das Stopfen von Lücken, die leitende Mitarbeiter hinterlassen, wenn sie aus einem unserer Programme ausscheiden. Wenn wir aber nur darauf achten, die Lücken zu füllen, werden wir nie aus dem Bestanderhaltungs-Modus herauskommen: Wir halten bestehende Dienste einfach nur aufrecht, statt neue Zweige aufsprossen zu lassen.

Wir müssen bei den Menschen beginnen, die Gott uns gegeben hat, und nicht bei unseren Programmen. Wir müssen jeden Einzelnen als Gabe Christi an unsere Gemeinde betrachten und ihn entsprechend zum Dienst zurüsten. Wir sollen daher nicht mehr fragen: »Wer kann diese Lücke in unserem Personal füllen?«, sondern vielmehr: »Welchen Dienst könnte dieses Gemeindeglied ausüben?«

Wir kennen aus eigener Erfahrung viele positive wie negative Beispiele dafür. Nehmen wir etwa Sarah, eine Spitzensportlerin, die sich als junge Erwachsene durch eine Missionsarbeit unter Sportlern bekehrte. Sarah wurde durch Nacharbeit gut in ihrem Glauben gefestigt und ihre Gemeinde bot ihr eine gute und erbauliche geistliche Heimat. Außerdem hatte Sarah eine Leidenschaft für Christus und für das Evangelisieren sowie viele nichtchristliche Freunde, Kollegen und Bekannte, unter denen sie das Evangelium weitergab. Statt jedoch Sarah zuzurüsten und zu ermutigen, diesen evangelistischen Dienst weiter zu verfolgen, drängte die Gemeinde sie sehr, Mitglied im Gemeinderat zu werden, weil dort eine Lücke geschlossen werden musste. Sarah war begeistert und hilfsbereit. Die Gemeinde füllte eine Lücke, statt einen Dienst rund um die Gaben und Gelegenheiten von Menschen aufzubauen.

Ein positives Beispiel ist Dave, ein junger Mann, der an Schizophrenie litt. Dave war sehr intelligent und begabt; er hatte den Herrn lieb, aber durch seine Krankheit war ihm praktisch jeder gewöhnliche Zugang zu Dienst und Mitarbeit ver-

geschlossen. Er verfügte nicht über die seelische Belastbarkeit oder Kraft, um Bibelstunden zu leiten, Neubekehrten nachzugehen oder etwas zu anderen Gemeindeveranstaltungen oder Programmen beizutragen. In den Zeiten aber, wenn Dave klar denken konnte, besaß er ein enormes Potenzial, um seinen zahlreichen Freunden und Kontakten evangelistisch zu dienen, die ebenfalls unter geistigen oder emotionalen Störungen litten. Daves Pastor trainierte und ermutigte ihn, diesen Dienst zu tun, und auch andere Glaubensgeschwister unterstützten ihn, stärkten ihm den Rücken und halfen ihm bei der Nacharbeit. Das war ein wunderbares Beispiel, an dem man das Dienstpotenzial eines einzigartigen Menschen erkennen und ihm helfen und ihn zurüsten konnte, Jünger zu machen.

Wenn wir beginnen, die Dinge in diesem Licht zu sehen, wird uns das neue Dienstfelder eröffnen, die an bestimmten Gaben und Möglichkeiten unserer Gemeindemitglieder orientiert sind. Statt einen Posten in einem Komitee neu zu besetzen, kann ein ausländisches Gemeindeglied vielleicht einen Dienst unter seinen Landsleuten starten oder ein anderes eine Bibelstudiengruppe mit seinen Arbeitskollegen. Darüber hinaus hilft uns dieser gabenorientierte Ansatz, potenzielle Kandidaten für den hauptberuflichen Verkündigungsdienst zu entdecken und zu trainieren (mehr dazu in Kapitel 9-10).

5. Glaubensfortschritte fördern statt Probleme lösen

Viele Christen haben den Eindruck, dass man nur dann für sie betet und sie besucht, wenn sie krank oder arbeitslos sind. Natürlich werden in unseren Gemeinden immer Menschen sein, die Probleme haben. Im Volk Gottes – und auf der ganzen Welt – gibt es viele Bedürfnisse und Notlagen. Und als Diener Christi müssen wir jeden lieben und willkommen heißen – egal, wie seine jeweiligen Nöte und Umstände aussehen. Wir dürfen seine Probleme nicht mit billigen Ausreden beiseite wischen (Jak 2,14-17).

Allerdings wollen wir auch nicht jene Art von Dienstumfeld aufbauen, in dem Menschen nur noch dadurch ihre Beziehungen pflegen, dass sie miteinander über ihre Probleme reden. Wenn der Dienst in unseren Gemeinden darauf gründet, auf die Probleme zu reagieren, die einige vorgetragen haben, dann werden viele keine Aufmerksamkeit bekommen, weil sie sich scheuen, ihre Probleme offen mitzuteilen. Das Ziel ist, Menschen in einem heiligen Lebenswandel und in der Erkenntnis Gottes voranzubringen, ob sie nun Probleme haben oder nicht. Das ist der Grund, warum wir Christus »verkündigen, indem wir jeden Menschen ermahnen und jeden Menschen in aller Weisheit lehren, um jeden Menschen vollkommen [d. h. reif, erwachsen] in Christus darzustellen« (Kol 1,28).

Stellen Sie sich daher bitte die Frage, ob Ihr Dienst reaktiv ist oder proaktiv (d. h. vorausschauend handelnd). Wenn Sie vorwiegend auf die Probleme von Menschen reagieren, werden sie keine Kraft haben, um in proaktives Training und in das Wachstum neuer Tätigkeitsfelder zu investieren. Wenn Sie einen problemorientierten Dienstansatz verfolgen, werden jene Menschen Ihre Programme beherrschen, die die größten Probleme haben; und das wird Sie auslaugen und erschöpfen und Ihr Leistungsvermögen beeinträchtigen, um andere Dienste zu tun.

6. Teamleitung aufbauen statt an Pastorentradition festhalten

Gemeindeverbände liegen nicht unbedingt verkehrt, wenn sie Pastoren ordinieren oder als treue Hirten der Herde Christi bestätigen. Allerdings kann die Praxis der Ordination das Mitarbeitertraining in Gemeinden in mehrfacher Weise behindern. Erstens: Wenn ausschließlich offiziell ordinierte Pastoren als Prediger dienen, nimmt das den Gemeinden den Anreiz, nichtordinierte »Laien« anzuspornen, doch einmal zu prüfen, ob sie die Gabe zum Predigen und Lehren haben. Zweitens: Wenn man sich

grundsätzlich darauf beschränkt, Personallücken in Gemeinden zu schließen, die keinen Pastor haben, warum sollte man dann überhaupt nach Evangelisten und Gemeindegründern suchen, durch die eine neue Arbeit heranwachsen könnte? Drittens: Wir werden dazu neigen, nur solche für die Ausbildung auszusuchen, die dem Schema eines ordinierten Pastors entsprechen. Dabei übersehen wir, dass manche begabten Menschen zwar nicht bequem in traditionelle geistliche Ämter passen, dass sie aber mit ihren Gaben außerhalb bestehender kirchlicher Strukturen Neuland für das Evangelium erschließen können.

Im traditionellen Denken erwartet man vom ordinierten Pastor einer Gemeinde, alle öffentlichen Ämter des Wortes und des Sakraments auszuüben, Hausbesuche zu machen, zu evangelisieren, Bibelunterricht zu erteilen und noch mehr. Wenn wir aber den Schwerpunkt auf Training legen, bedeutet das Teamarbeit. Gemeindeglieder sind oft gegen Teamarbeit – aus einer Vielzahl von Gründen. Erstens sieht ein solches Training elitär aus, da nur diese wenigen ausgewählt wurden. Zweitens wollen manche Christen, dass nur der »echte« Pastor predigt oder sie besucht, und sind nicht damit zufrieden, wenn das nur ein Ältester oder gar ein Diakon tut. Schließlich noch meint man oft, ein Pastor würde durch Teamtraining von seinen Pflichten abgelenkt. Doch Teamarbeit ist in vielerlei Hinsicht nützlich; darum ist es durchaus angebracht, unsere Pastoren dafür freizustellen, ein Team aufzubauen.

7. Dienstpartnerschaften bilden statt ausschließlich auf die Gemeindeleitung fixieren

Streitigkeiten über die Art und Weise der Gemeindeleitung beherrschen oft den geistlichen Dienst in einer Gemeinde. In einem gewissen Maß ist das zu erwarten, weil Konfessionen sich oft über ihr Verständnis von Gemeindeleitung definieren, und es ist für eine Gemeinde wichtig, ihrer Tradition treu zu bleiben. Al-

lerdings kann die starre Verpflichtung auf eine bestimmte Ordnung auch zerstörerisch auf das Mitarbeitertraining wirken. Gemeinden können viel zu viel Zeit damit verbringen, über Fragen zu debattieren wie: »Wo und wie passen Gemeindepraktikanten und Dienstteams in unsere bestehenden Strukturen? Sind sie Älteste, Diakone, Pastoren oder Mitglieder des Gemeinderats?« Es ist wohl nützlicher, von diesen Dingen in Begriffen der Dienstpartnerschaft zu denken statt in formalen Leitungsstrukturen.

Wir können es auch so sehen: Älteste und Gemeindeleiter müssen bereits aktive Winzer sein, bevor man darüber nachdenkt, ihnen die Verantwortung des Aufseheramtes anzuvertrauen. Sie müssen solche Menschen sein, die mit anderen ein persönliches Bibelstudium durchführen können und ihren Mitmenschen das Evangelium weitersagen.

8. Training vor Ort aufbauen statt nur auf Ausbildungsstätten verlassen

Es ist eine weise Strategie, begabte und kompetente Pastoren zusammenzubringen, um für eine gründliche akademische Qualifikation an einer theologischen Ausbildungsstätte zu sorgen. Diese Art von Ausbildung ist sowohl für Laienprediger als auch für ordinierte Pastoren von entscheidender Bedeutung. Doch von einer Hochschule kann man nicht erwarten, auch Charakter, Überzeugung und Fähigkeiten so umfassend zu auszubilden, wie es für Pastoren und Mitarbeiter eigentlich nötig ist. Das muss größtenteils durch eine berufsbegleitende Ausbildung im Gemeindealltag erfolgen. Es ist daher ideal, wenn Hochschulstudium und Training innerhalb der Gemeinde Hand in Hand gehen. Es kann sein, dass das nicht immer gleichzeitig möglich ist. In unserem Teil der Welt etwa ist es üblich, dass eine formelle theologische Ausbildung wie bei einem Sandwich zwischen einem Gemeindepraktikum vor dem Studium an einer theologischen Ausbildungsstätte und einem anschließenden »In-service«-Training, also einer

praktischen Weiterbildung im laufenden Dienst (in Kirchen oft Vikariat genannt) eingebettet ist. (Mehr dazu siehe Kapitel 11.)

Es gibt auch zahlreiche Gelegenheiten für Gemeinden, eine formelle oder externe Ausbildung in die eigenen Schulungsangebote zu integrieren – zum Beispiel, indem die Teilnehmer neben ihrer gemeindeinternen Ausbildung ein theologisches Fernstudium absolvieren.

9. Langfristiges Wachstum anstreben statt sich auf dringende Probleme konzentrieren

Wir verzetteln uns leicht darin, Gemeindeprogramme am Laufen zu halten. Das Dringliche verdrängt das Wichtige, und jeder meint, seine Agenda müsse zuerst erledigt werden. Wir wissen zwar, dass Leiterschaftstraining uns helfen würde, unsere Dienstbereiche zu erhalten und zu erweitern, aber all unsere Kraft geht schon dafür drauf, den Gemeindebetrieb am Laufen zu halten. Wenn wir allerdings aufhören, uns auf drängende Probleme zu konzentrieren und stattdessen auf langfristiges Wachstum abzielen, wird der Druck weniger dringlich sein und vielleicht sogar ganz aufhören.

10. Dienst statt Management

Gemeindeleiter müssen durchaus verantwortungsvolle Verwalter der ihnen anvertrauten Mittel sein; ihre Arbeit wird daher immer auch mit Verwaltungsaufgaben – mit Management – zu tun haben. Allerdings besteht für sie die Gefahr, sich so sehr in diesen Verwaltungsaufgaben zu verstricken, dass dadurch ihr Lehr- und Trainingsdienst beeinträchtigt wird. Wie viele Stunden pro Woche verbringt Ihr Pastor mit Gemeinderatssitzungen, Bürokratie und Grundbesitzverwaltung, Organisation von Veranstaltungen und dem Alltagsgeschäft? Können Sie andere anleiten, einige

dieser Aufgaben zu übernehmen? Kann Ihr Pastor von einigen dieser Verwaltungsaufgaben entlastet werden, so dass er die freigewordene Zeit für das Heranbilden von einem oder zwei neuen Leitern nutzen kann?

11. Wachstum des Wortes statt Wachstum der Gemeinde

Haben wir erst einmal angefangen, Zeit und Mittel in die Ausbildung unserer Gemeindeleiter zu investieren, werden wir bald befürchten, sie zu verlieren. Dennoch muss es zu unseren Ausbildungszielen gehören, einige der herangebildeten Gläubigen zu ermutigen, ein weitergehendes, formelles Theologiestudium aufzunehmen und damit anzustreben, Pastor oder Missionar zu werden. Wir sollten die gut ausgebildeten Christen nicht horten, sondern »exportieren«. Einer Gemeinde mit knappen Ressourcen kann das sehr schwer fallen. Sogar bei Gemeinden mit vielen Leitern zehren häufige Personalwechsel und ständig neue Trainingsprogramme an den Kräften. Unsere Sichtweise der Verkündigung des Evangeliums muss jedoch sowohl global als auch lokal sein: Das Ziel ist nicht Gemeindegewachstum (in dem Sinn, dass unsere örtliche Gemeinde an Mitgliedern, Budget, Gemeindegneigungen und Reputation wächst), sondern das Wachstum des Wortes (vgl. Apg 6,7; 12,24; 19,20) – des Evangeliums. Wenn wir Arbeiter ausbilden und in neue Arbeitsgebiete aussenden (sowohl lokal als auch global), kann es sein, dass unser lokales Werk nicht zahlenmäßig wächst, aber dass die Ausbreitung des Evangeliums durch diese neuen Diener des Wortes gefördert wird.

Ein treffendes Beispiel soll kurz veranschaulichen, was ein solches Umdenken praktisch bedeutet.

Stellen Sie sich vor, ein Christ, der schon recht fest im Glauben steht, würde an einem Sonntagmorgen nach dem Gottes-

dienst zu Ihnen sagen: »Weißt du, ich würde mich ja gerne in die Gemeinde einbringen, aber ich habe den Eindruck, es gibt hier nichts für mich zu tun. Ich bin kein Insider; ich werde nicht gebeten, an Gemeinderatssitzungen teilzunehmen oder Bibelstudiengruppen zu leiten. Was kann ich tun?«

Was würden Sie spontan dazu sagen? Würden Sie anfangen zu überlegen, ob irgendeine Veranstaltung oder ein Programm ansteht, wo er mithelfen könnte? Oder ob irgendeine Aufgabe erledigt werden muss? Oder ob er irgendeinen Dienst übernehmen oder unterstützen kann?

Wir sind gewohnt, auf diese Weise darüber zu denken, wie Gemeindeglieder in das Gemeindeleben eingebunden werden können: im Hinblick auf Rollen und Aufgaben – als Platzanweiser, Bibelgruppenleiter, Sonntagsschullehrer, Kassenwart, Ältester, Musiker, Chorleiter, Kollektensammler usw. Aufgrund dieser Denkweise schließen die Gemeindeglieder: Wenn alle Aufgaben und Rollen besetzt sind, dann gibt es für mich in dieser Gemeinde im Grunde nichts mehr zu tun. Ich bin darauf reduziert, nicht mehr als ein passives Mitglied zu sein. Ich werde einfach abwarten, bis man mich bittet, »irgendetwas zu tun«. Für die Gemeindeleitung ergibt sich ein ähnlicher Schluss: Sie muss die Leute einbeziehen und sich aktiv bemühen, eine Aufgabe für sie zu finden. Tatsächlich sagen die meisten Gemeindeglieder, dass es entscheidend ist, einem neuen Gemeindeglied innerhalb der ersten sechs Monate eine Aufgabe zu geben, damit es sich dazugehörig fühlt.

Wenn allerdings die wahre Arbeit für Gott Arbeit an Menschen ist – dass einer dem anderen unter Gebet Gottes Wort weitergibt –, dann gibt es immer etwas zu tun. Die Gelegenheiten, einander persönlich zu dienen, sind für Christen grenzenlos.

Sie könnten daher in der oben geschilderten Situation dem Fragesteller antworten: »Siehst du den Mann, der dort drüben alleine sitzt? Das ist Julies Ehemann. Er ist hier quasi Außenseiter. Ich bin mir nicht einmal sicher, ob er überhaupt schon bekehrt ist. Wie wäre es, wenn du dich ihm vorstellst und mit ihm verein-

barst, dass ihr euch alle zwei Wochen zum Frühstück trefft und gemeinsam die Bibel lest? Oder siehst du das Ehepaar da drüben? Sie haben sich beide gerade erst bekehrt und brauchen dringend jemanden, der sie ermutigt und anleitet. Wie wäre es, wenn du und deine Frau sie zu euch einladet und euch einmal im Monat mit ihnen zum Beten trefft? Und falls ihr noch mehr Zeit habt und etwas mehr beitragen wollt, dann fangt an, für die Leute in eurer Straße zu beten und ladet sie dann alle zu einer Grillparty ein. Das könnte ein erster Schritt sein, um mit ihnen über das Evangelium zu sprechen oder sie zu irgendetwas einzuladen oder mitzunehmen.«

Natürlich stehen die Chancen gut, dass der andere dann sagt: »Aber ich weiß doch gar nicht, wie man das macht! Ich bin unsicher, was ich sagen oder wo ich anfangen soll.«

Darauf antworten Sie: »Oh, das macht nichts. Wir treffen uns einfach von jetzt an regelmäßig und dann kann ich dich anleiten.«

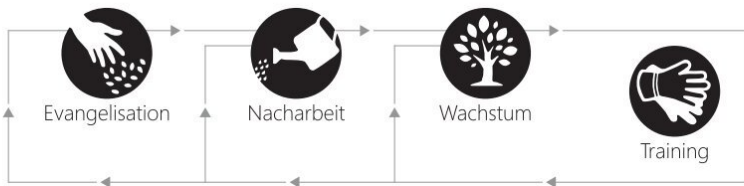
Wenn Sie Pastor sind, werden Sie beim Lesen dieser Zeilen vielleicht denken: »Okay, da haben wir's. Jetzt bin ich mir sicher, dass diese Jungs Traumtänzer sind. In ihrer Traumwelt nehmen sie an, ich hätte die Zeit, mich mit allen Mitgliedern meiner Gemeinde einzeln zu treffen und sie persönlich zu trainieren und zu betreuen, so dass sie wiederum anderen persönlich dienen können. Wissen die nicht, wie mein Terminkalender aussieht? Haben die auch nur einen Hauch von Ahnung, unter welchem Druck ich stehe? Wenn die das mit ›Umdenken‹ meinen, dann klingt das für mich eher nach einer durchgeknallten Sicherheit!«

Nun, wir kennen Ihren Terminkalender nicht, aber wenn es ein typischer Pastoren-Terminkalender ist, dann wissen wir nur zu gut, unter welchem Druck Sie stehen. Wir werden später noch darauf zu sprechen kommen, wie ein solches Umdenken im realen Gemeindealltag ganz praktisch verwirklicht wird.

Zuerst allerdings müssen wir grundlegend mit der Bibel arbeiten. Um die biblischen Grundlage zu verstehen, warum wir unseren Dienst neu auf Menschen statt auf Strukturen ausrich-

indem sie ihnen unter Gebet das Wort Gottes weitervermitteln – sei es evangelistisch zu Nichtchristen, neubekehrten Christen bei der Nacharbeit oder allen Christen beim alltäglichen geistlichen Wachstum. Wenn jeder Christ ein potenzieller Weinstockarbeiter ist (wie in Kapitel 4 gezeigt), dann ist das Training jene geistliche Wachstumsphase, in der Menschen für diese Arbeit zugerüstet, mobilisiert, ausgestattet und ermutigt werden. Es ist diese Phase, in der ihr Wachstum in Kenntnis (Glaubensüberzeugung), Charakter (Gottgefälligkeit) und Kompetenz (Fähigkeiten) sie dazu führt, dass sie anderen wirksam dienen können.

Der Wachstumsprozess des Wortes



Dabei müssen wir aber zwei wichtige Punkte bedenken. *Erstens:* Zwar können und sollen alle Christen zu Weinstockarbeitern herangebildet werden, doch nicht alle haben denselben Dienst; nicht alle dienen auf dieselbe Weise oder im selben Umfang. Manche sind Prediger und Lehrer, andere leiten einen Bibelkreis, andere können sehr gut Nichtchristen erreichen und ihre Fragen beantworten; andere treffen sich vorwiegend persönlich mit Neubekehrten und festigen sie im Glauben, und noch andere lehren als Eltern ihre Kinder. Es gibt zahlreiche Szenarien und Möglichkeiten, um als Weinstockarbeiter zu dienen, und jeder einzelne Christ übernimmt dabei den Anteil, den Gott ihm gegeben hat.

Zweitens: Christen zu Weinstockarbeitern heranzubilden heißt nicht einfach, ihnen bestimmte Fähigkeiten beizubringen (wir haben das schon oben ausführlich erörtert). Bei christlicher

Warum Sonntagspredigten nötig, aber nicht ausreichend sind

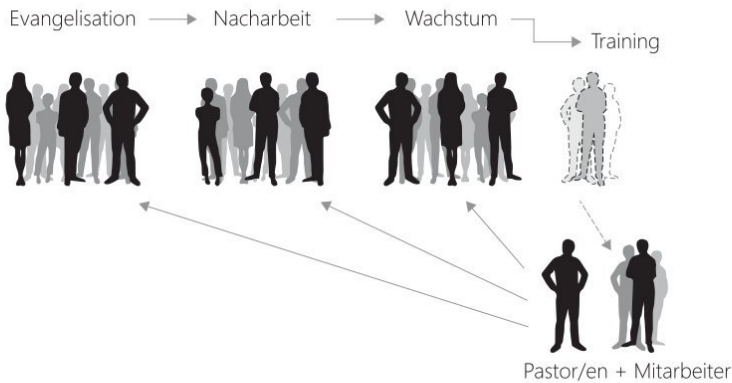
| | Der Pastor als Geistlicher | Der Pastor als Vorstandsvorsitzender | Der Pastor als Trainer |
|---|---|---|---|
| Der Pastor ist ... | Prediger und Dienstleister | Prediger und Manager | Prediger und Trainer |
| Am Sonntag ist ... | Gottesdienst | eine attraktive Versammlung | eine Versammlung von Jüngern zu ihrem Herrn, die ihn anbeten und ihm dienen |
| Während der Woche gibt es ... | Dienste zu besonderen Anlässen (»Kausalien«) | eine ganze Reihe von Veranstaltungen und Programmen | Jünger »gehen hin«, um Jünger zu machen |
| Hirtendienst erfolgt durch ... | Seelsorge und Hausbesuche | Kleingruppen | Menschen, die anderen Menschen geistlich dienen |
| Die Gemeinde ist wie ... | ein kleiner Tante-Emma-Laden und 1-Mann-Betrieb | ein Kaufhaus mit zahlreichen Angestellten | ein Team mit einem aktiven Spieler-Trainer |
| Das macht die Gemeindeglieder gewöhnlich zu ... | Konsumenten im Betriebserhaltungsmodus | Konsumenten im Wachstumsmodus | Jüngern im Missionsmodus |

Warum die Sonntagspredigt allein nicht ausreicht

Vielleicht kann man unsere These in diesem Kapitel am besten durch die Aussage ausdrücken: Sonntagspredigten sind notwendig, reichen allein aber nicht aus. Das mag für manche unserer Leser wie Ketzerei klingen, und in einem gewissen Sinn hoffen wir, dass es durchaus etwas schockierend klingt. Werfen wir die Predigt etwa herab? Sicher sind doch gottgefällige, gewissenhafte, von Gebet begleitete Auslegungspredigten alles, was wirklich nötig ist, um die Gemeinde Christi aufzuerbauen?

Predigten sind durchaus nötig, aber sie sind nicht *alles*, was nötig ist. Sagen wir es ganz unmissverständlich: Vollmächtige,

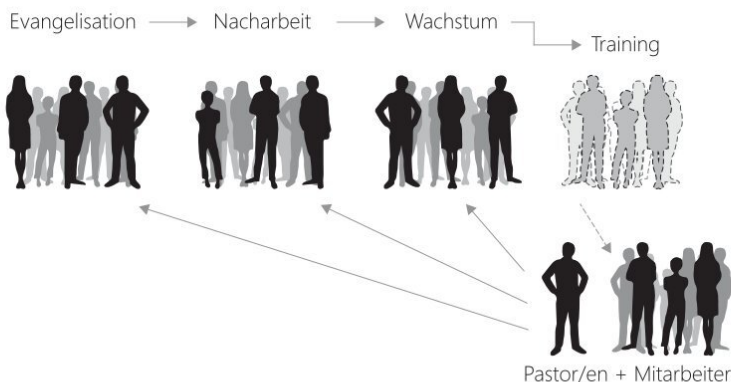
Der Weg zu Wachstum (und zwar nicht zu rein zahlenmäßigem, sondern echtem, geistlichem »Wachstum des Wortes«) besteht darin, dass man anfängt, Menschen zu Jüngermachern zu machen; dass man einige der reiferen Christen auswählt und sie von der Vision begeistert, Jünger zu machen. Das heißt also; dass man angehende »Mitarbeiter« (wie wir sie in diesem Kapitel genannt haben) auswählt. Dann sieht es bald aus wie in der folgenden Abbildung:



Jetzt tun Sie als Pastor nicht mehr die ganze Arbeit allein. Sie trainieren andere und bringen ihnen bei, an Ihrer Seite zu arbeiten. Dabei beginnen Sie mit nur einigen wenigen. Das Fernziel lautet jedoch, alle Jünger zu Jüngermachern zu machen und alle Gläubigen als Weinstockarbeiter heranzubilden, damit sie zu Menschen werden mit der Kenntnis, dem Charakter und der Kompetenz, anderen zu dienen. So wächst die Zahl der Arbeiter und die Zahl der Dienste in dem Maß, wie immer mehr Menschen beginnen, unter Gebet die Botschaft der Bibel weiterzugeben, was sie auf viele verschiedene Weisen tun: im Kleinen und Großen, offiziell und inoffiziell, daheim, am Arbeitsplatz, in der Gemeinde, in Kleingruppen und von Mensch zu Mensch.

Das sieht dann folgendermaßen aus:

Das Wachstum des Wortes multiplizieren



Mit anderen Worten: Einige erste Mitarbeiter auszuwählen ist nur der erste Schritt, um eine wachsende Gemeinschaft von Mitarbeitern in verschiedenen Bereichen zu schaffen. Manche dieser neuen Mitarbeiter werden sehr eng mit Ihnen zusammenarbeiten und selbst zu Trainern werden. Sie werden nicht nur die Arbeit tun, sondern andere Weinstockarbeiter anleiten und trainieren.

Wir wollen das jetzt nicht zu detailliert überspannen und überfrachten– als würden die Leute von jetzt an Dienstmarken und Uniformen tragen, die sie als »fest gegründete Gläubige«, »hauptberufliche Weinstockarbeiter«, »Mitarbeiter« oder »Pastoren« auszeichnen. Gemeindearbeit ist immer ein wenig chaotisch, weil es um echte Menschen geht. Manche, die Sie als Mitarbeiter auswählen, werden irgendwann die Segel streichen oder ihr Potenzial nicht erkennen. Andere, die Sie anfangs nicht als Mitarbeiter ausgewählt hatten, werden enorm durchstarten und schnell Teil des Mitarbeiterkerns werden. Im Laufe der Zeit wird die Grenze zwischen »Mitarbeiter« und »Weinstockarbeiter« stark verschwimmen, weil Sie einen immer größeren Anteil der fest gegründeten Gläubigen in ihrer Gemeinde anleiten, Weinstockarbeiter zu werden. Und je mehr Gläubige darin trainiert werden, anderen zu dienen, desto größer wird die Zahl und Vielfalt von Diensten ansteigen. Die Gemeindeglieder werden Projekte star-

Welche Aktivität von Gemeindemitarbeitern führt zu geistlichem Wachstum und zu Frucht für Gott? Paulus und seine Mitarbeiter haben „gesät, gepflanzt und gegossen, Gott aber hat das Wachstum gegeben“ (1Kor 3,6). Wir können auf die Wachstumskraft des Wortes Gottes vertrauen, weil es eine ungeheure Eigendynamik hat! Gott hat in sein Wort die Kraft hineingelegt, dass es wächst und sich wie ein rankender Weinstock auf der ganzen Welt ausbreitet. Unser Beitrag und unsere Aufgabe ist, dass wir es Menschen verkündigen und uns um sie kümmern, damit sie selber zu Mitarbeitern heranreifen.

Oft aber beschäftigen sich Gemeindemitarbeiter mehr mit dem stützenden Spalier als mit dem Weinstock. Statt Menschen das Wort Gottes weiterzugeben, werden wir davon in Beschlag genommen, Veranstaltungen zu organisieren, die Finanzen zu verwalten, Programme zu erstellen und die formalen Strukturen der Gemeinde aufrechtzuerhalten. All das ist berechtigte Arbeit am Spalier, aber sie darf nicht die Arbeit am Weinstock blockieren. Wir müssen umdenken und uns neu auf die treibende Kraft und den Vorrang des Wortes Gottes besinnen! Dieses Buch zeigt, wie das ganz praktisch umgesetzt werden kann.

„Das ist das beste Buch über das Wesen der Gemeindearbeit, das ich je gelesen habe.“

Mark Dever



betanien

ISBN 978-3-945716-07-6



9 783945 716076