

## Gemeindeleitung als gemeinsame Aufgabe eines ausgeglichenen Teams<sup>1</sup>



Was ich hier gerne zeigen möchte, ist, dass diese Gemeindeleiter ihre von Gott gegebene Aufgabe effektiver ausführen würden, wenn sie sich nicht nur als Gruppe, sondern vielmehr als Team verstehen würden.

Insbesondere während des letzten Jahrzehnts haben viele Brüdergemeinden die Schrift untersucht, um das biblische Modell der innergemeindlichen Leiterschaft besser zu verstehen. Es besteht ein großes Bedürfnis nach gesunder, ausgeglichener Führung.

Die Gemeindeleitung setzt sich im Sinne der Bibel aus mehreren gottesfürchtigen, reifen, männlichen Personen zusammen (1Tim 3; Tit 1), deren Aufgabe es ist, die Gemeinde so zu führen, dass den Wünschen von Christus, dem Haupt der Gemeinde, entsprochen wird - in diesen Punkten besteht allgemeine Übereinstimmung. Die persönlichen Fähigkeiten dieser Männer, ihre Verantwortungsbereiche und die Art und Weise, wie sie ihre Arbeit tun sollen, werden im Neuen Testament im Detail erläutert.

Wenn man die wichtigen, aber doch eher technischen Fragen (wie sie zu ihrer Leitungsfunktion kommen, wie und ob sie benannt werden sollen,

inwieweit sie öffentlich bekannt sind, ob manche mehr Einfluss haben und haben sollen als andere) einmal beiseite lässt, wird deutlich, dass es in allen Brüdergemeinden weltweit immer eine "Gruppenleiterschaft" gegeben hat (wenigstens als Grundsatz). Was ich hier gerne zeigen möchte, ist, dass diese Gemeindeleiter ihre von Gott gegebene Aufgabe effektiver ausführen würden, wenn sie sich nicht nur als Gruppe, sondern vielmehr als Team verstehen würden.

### Zur aktuellen Situation

Manche verbinden mit der Rolle eines Gemeindeleiters einen bestimmten Status. Biblisch gesehen ist Leiterschaft jedoch keine Position, sondern Arbeit; es ist eine Aufgabe, ein demütiger Dienst an Gott und an den Mitgeschwistern (1Tim 3,1). Es ist eine harte Arbeit. Mangelnde Klarheit in diesem Punkt führt zu geistlicher Tyrannei. Wenn Gemeindeleiter zu einem Gespräch des Leitungsgremiums zusammenkommen, ist es sehr

<sup>1</sup> Wir verwenden dieses Wort mit gewissen Bedenken. Führerschaft hat - wenigstens in unserem Land - einen schlechten Klang, während Leiter/Leiterschaft in den christlichen Gemeinden gebräuchlich geworden ist (d.Red.).

wichtig, wie sie ihre Rolle verstehen. Ich vermute, dass die Leiterschaft der meisten Gemeinden, auch derer, in denen Respekt, Vertrauen und eine gute Absprache zwischen den leitenden Brüdern bestehen, wie ein Komitee funktioniert: Jeder Bruder repräsentiert bestimmte Interessen, verschiedene Schwerpunkte der Lehre, Familien oder Sichtweisen der Gemeinde. Gemeinsam versuchen sie den Willen des Herrn zu erkennen, indem sie eine allgemeine Übereinstimmung in den zu klärenden Angelegenheiten anstreben.

Üblicherweise versuchen diese Männer sich als gleich anzusehen, wobei sie anerkennen und manchmal einfach nur tolerieren, dass sie unterschiedlich sind. Aber keinesfalls versuchen sie diese Unterschiede hervorzuheben.

In einem Team ist dies jedoch anders. Man ist sich bewusst, dass Gott jeden leitenden Bruder unterschiedlich geschaffen hat, mit einzigartigen Fähigkeiten und Stärken und daher auch mit einem einzigartigen Beitrag zu der gemeinsamen Aufgabe. Daher weiß jeder führende Bruder, dass ihm eine bestimmte Rolle oder ein bestimmter Beitrag im Prozess der Gemeindeleitung zukommt, und jeder wird mit seiner bestimmten Aufgabe von den anderen auch anerkannt und wertgeschätzt.

## **Verschiedene Gemeindeleitertypen**

Seit den frühen 80er Jahren ist dem Konzept der Teamarbeit in der europäischen Finanzwelt und Industrie viel Aufmerksamkeit gewidmet worden. Viele Untersuchungen wurden durchgeführt, um persönliche Eigenschaften zu ermitteln, die den Erfolg einer Gruppe verhindern oder fördern. Manche dieser säkularen Autoren tun

so, als hätten sie etwas völlig Neues und Revolutionäres herausgefunden, aber ich behaupte, dass sie lediglich das beobachten und beschreiben, was schon der Apostel Paulus im Sinn hatte, als er über die innere Funktionsweise des "einen Leibes" sprach (vgl. Röm 12). Wir lesen, dass jedes Glied am Leib sich von dem anderen unterscheidet, dass jedes notwendig für das ausgeglichene Funktionieren des Ganzen ist und dass die Glieder sich gegenseitig ergänzen und harmonisch zusammenarbeiten, während sie ihren unterschiedlichen Funktionen in der gemeinsamen Sache nachkommen. Das Sinnbild des "Leibes" bezieht sich auf alle Bereiche des Gemeindelebens, einschließlich der Leiterschaft. Die Tatsache, dass ein großer Teil der Christenheit alte, weltliche und stark hierarchische Strukturen übernommen hat, weist auf eine Abkehr vom einfachen biblischen Modell hin. Aber sogar hier kehren viele wieder zurück.

Durch meine Erfahrungen im Gemeindeaufbau auf dem Missionsfeld und dadurch, dass ich beobachtet habe, wie Gemeinden in verschiedenen Ländern funktionieren (oder nicht funktionieren), bin ich dazu gekommen, fünf verschiedene Charaktere oder Leiterschaftstypen zu unterscheiden. In einer Gemeinde kann es mehr oder auch weniger als fünf Leiter geben, da manche Brüder lediglich einem Typ entsprechen, wohingegen andere Brüder Merkmale mehrerer Charaktertypen aufweisen. Ich bin aber der Überzeugung, dass diese fünf bestimmten Verantwortungsgebiete in ausgewogenem Maß abgedeckt sein müssen, damit eine gesunde Leiterschaft und somit ein gesundes und glückliches Gemeindeleben möglich ist.



## Der kreativ-visionäre Typ

Dies ist ein Bruder mit großer Einsatzbereitschaft. Er versucht auf dem neuesten Stand zu bleiben, auch was das größere Gemeindeumfeld betrifft, und hat normalerweise viele Kontakte in und auch außerhalb der Gemeinde. Er verbindet die Aussagen der Schrift mit aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen, hat viele neue Ideen und Vorschläge. Er ist kreativ und revolutionär, und seine Vorschläge und Ideen zerstören immer wieder den "lieben Frieden" in ansonsten angenehmen Brüderstunden.



## Der koordinierende und delegierende Typ

Dies ist ein Bruder, der zu Beginn eines Treffens auf die Uhr schaut und die anderen auffordert anzufangen. Falls ein Protokoll geführt wird (was ich empfehle), wird er es entweder selbst tun oder die Aufgabe schnell einem anderen auftragen. Er scheint die natürliche Fähigkeit zu haben, die Besprechung vor Stillstand zu bewahren. Er führt Entscheidungen herbei und stellt sicher, dass Klarheit darüber besteht, wer Verantwortung dafür übernimmt, beschlossene Entscheidungen in die Tat umzusetzen. Kann dieser Bruder nicht kommen, sind die Diskussionen oft von Wiederholungen geprägt, und die Besprechung schleppt sich dahin.



## Der ausführende, praktische Typ

Es ist eine Freude, einige dieser Brüder in der Gemeindeleitung zu haben. Sobald eine neue Sitzordnung beschlossen wurde, stellen sie die Stühle um! Dies ist ein tatkräfti-

ger, zuverlässiger und disziplinierter Mann Gottes. Er fürchtet sich nicht vor Hindernissen, geht aber bei der Umsetzung des Vereinbarten manchmal auch zu rigoros vor. Er kann kaum das Ende der Besprechung abwarten, weil er am liebsten sofort mit der richtigen Arbeit beginnen will.

## Der seelsorgerliche Typ (Hirtentyp)

Generell sollten alle leitenden Brüder das Herz eines Hirten haben, d. h. eine tiefe Liebe zu den Geschwistern und den Wunsch, ihnen zu dienen (1Petr 5,1-4). Aber es ist leicht erkennbar, dass Gott manchen ein besonders weites Herz und gute soziale Fähigkeiten gegeben hat. Dieser Typ liebt es geradezu, sich mit Geschwistern zu unterhalten. Er kennt die Namen der meisten Geschwister (sogar den ihrer Katzen!), interessiert sich für sie und weiß, was sie machen. Er ist derjenige, zu dem man geht, wenn man in einer Familienkrise steckt. Er reagiert sehr aufgebracht, wenn jemand in ungerechter Weise kritisiert wird. Er erinnert die Brüder daran, praktisch und realistisch zu bleiben. Kinder können eben nicht ohne Unterbrechung vier Stunden lang stillsitzen und Ausführungen über die Stiftshütte anhören. Er erinnert seine Mitbrüder, dass sie es mit wirklichen Menschen zu tun haben: mit Verletzenden, Frustrierten, Müden und Verletzlichen. Das weite, liebende Herz des "Guten Hirten" widerspiegelnd, erinnert er die leitenden Brüder immer wieder daran, dass jede Person und jeder Fall verschieden ist und besondere Aufmerksamkeit erfordert.





### Der Qualitätskontrollentyp

Auch hier müssen generell alle leitenden Brüder "an dem der Lehre gemäßen Wort festhalten" und in der Lage sein, "die Widersprechenden zu überführen" (Tit 1,9). Aber es lässt sich auch in diesem Bereich ein Unterschied zwischen den Brüdern feststellen. Vielleicht ist dir schon einmal der einfache Bruder aufgefallen, der manchmal etwas passiv und nüchtern bzw. besonnen ist. Er kennt seine Bibel gut und stellt immer wieder unangenehme Fragen bezüglich der neuen Vorschläge. Er kann alt oder jung sein und ist nicht unbedingt der "Gebildetste" oder "Intellektuellste" in der Gemeinde. Aber es liegt ihm sehr am Herzen, dass Christus das Haupt der Gemeinde ist und wir Ihn nicht enttäuschen sollten. Er scheint von vornherein misstrauisch gegenüber jeder Änderung oder allem Neuen zu sein. Er sieht Gefahren bei jeder Entscheidung und bittet daher häufig darum, sie bis zum nächsten Zusammentreffen aufzuschieben, um noch mehr Zeit zum Nachdenken und zum Gebet für diese Angelegenheit zu haben. Da wir in einer Zeit der ständigen Veränderung leben, sollte die Aufgabe der Qualitätskontrolle sehr hoch geachtet und anerkannt werden. Sie ist genauso wichtig wie die der vier anderen Typen.

### Wer entspricht welchem Typ?

Im Sport, in der Finanzwelt und in der Industrie werden ausgeglichene Teams gebildet, indem gezielt eine Anzahl verschiedener Leute mit Fähigkeiten und Eigenschaften ausgesucht werden, die am besten dazu geeignet sind, das gewünschte Ziel zu erreichen. In der Gemeinde ist es der Hei-

lige Geist, der Gaben (1Kor 12,11; Eph 4,11) und Bereitschaft (Phil 2,13) gibt und die Männer aussucht, die die Herde beaufsichtigen und hüten sollen (Apg 20,28). Trotzdem sollen wir in diesem Prozess nicht passiv bleiben. Wir werden dazu aufgerufen, "den geistlichen Gaben nachzueifern" (1Kor 14,1), und im Zusammenhang mit der Gemeindeleiterschaft haben wir eine vertrauenswürdige Zusage: "Wenn jemand nach einem Aufseherdienst trachtet, so begehrt er ein schönes Werk" (1Tim 3,1). Darüber hinaus ist es die Verantwortung des Einzelnen und der Gemeinde, zu erkennen und anzuerkennen, was der Heilige Geist unter ihnen tut (1Thess 5,12.13). Wenn eine Gruppe von leitenden Brüdern zusammenarbeitet, Probleme löst und vom Herrn Weisung für die Gemeinde erbittet, werden die Gaben und Stärken der einzelnen Brüder schnell sichtbar. Es geht nicht darum, jedem leitenden Bruder einfach eine bestimmte Rolle in dem Team leitender Brüder zuzuweisen, sondern den einzigartigen Beitrag jedes Einzelnen zu erkennen. So kann eine Gruppe leitender Brüder langsam zu einem Team werden.

### Warum sich Gedanken darüber machen?

Welcher oder welche zwei der fünf Gemeindeleitertypen beschreibt dich am besten? Denke darüber nach. Denke auch darüber nach, wie sich deine Mitbrüder normalerweise in den Leitungstreffen einbringen. Schreibe ihre Namen und ihre typischen Eigenschaften auf und versuche sie einem oder mehreren der Gemeindeleitertypen zuzuordnen. Diese Übung, egal ob sie allein oder mit anderen ausgeführt wird, hat den folgenden Nutzen:

## Persönliche Entwicklung

Jeder Charaktertyp hat seine dazugehörigen Schwächen. Der kreativ-visionäre Typ kann sich zu schnell vorwärts bewegen und sich so von anderen trennen. Der koordinierende und delegierende Typ steht in der Gefahr, andere zu manipulieren. Der ausführende, praktische Typ wird schnell ungeduldig, und der seelsorgerliche Typ kann zu weich und tolerant werden. Der Qualitätskontrollentyp kann misstrauisch, richtend und kritisch gegenüber den Motiven und dem geistlichen Leben des anderen Bruders werden. Deinen eigenen Charaktertyp herauszufinden wird dir helfen, daran zu arbeiten, deinen Beitrag zu verbessern, dich auf deine Stärken zu konzentrieren und deine natürlichen Schwächen zu vermeiden.

## Lernen, andere anzuerkennen

Den Beitrag deiner leitenden Mitbrüder zu erkennen wird dir helfen, flexibler und geduldiger mit ihnen umzugehen und die beobachteten Unterschiede und ihre persönlichen Beiträge anzuerkennen. Es wird uns helfen, diejenigen, die sich von uns unterscheiden, uns bremsen oder ständig Neuerungen vorschlagen, nicht zu verurteilen.

## Gegenseitige Abhängigkeit

Wenn Gemeindeleiter einander als Team mit unterschiedlichen Typen sehen und wertschätzen, wird dadurch das Empfinden der gegenseitigen Abhängigkeit sowie das überaus wichtige gegenseitige Vertrauen gestärkt. Leiter können lernen, einander zu vertrauen, voneinander abhängig zu sein und sich aufeinander zu verlassen.

## Das Gleichgewicht halten

Es ist sehr gut möglich, dass du unter den Leitern deiner Gemeinde Lücken entdeckst. Wenn einer der fünf Typen fehlt, wird die Gemeinde darunter leiden. Der Mangel an dem kreativ-visionären Bruder bzw. seinem Einfluss führt zu stagnierenden, festgefahrenen Gemeinden. Wenn der koordinierende und delegierende Typ fehlt, kommt es zu einem Mangel an Entscheidungsfähigkeit und zu Enttäuschung. Ohne den ausführenden, praktischen Typ wird über viele gute Dinge diskutiert, und man kommt auch zu einer Einigung, es passiert jedoch wenig. Wenn der seelsorgerliche Typ schwach vertreten ist, tendiert der Leiterkreis dazu, sich von den anderen Geschwistern zu distanzieren, und ohne den Einfluss des Qualitätskontrollentyps könnten unweise, schnelle Entscheidungen getroffen werden, oder die Gemeinde kann populären Trends folgen und sich von der Schrift entfernen.



Wenn die leitenden Brüder gemeinsam auf irgendwelche Lücken unter ihnen aufmerksam werden, können sie dafür beten, dass Gott die Lücken der schwachen oder fehlenden Typen ausfüllt, und währenddessen versuchen, die Lücken gemeinsam auszufüllen, um so ein gesundes Gleichgewicht in der Gemeindeleitung wiederherzustellen.

Vielleicht kann ich das bisher Dargelegte am Beispiel einer neuen Gemeinde verdeutlichen, die auf dem Missionsfeld schrittweise entstanden ist. Ich werde die Namen und einige Nebensächlichkeiten ändern, um die Identität der Betroffenen zu schützen.

## Eine Fallstudie

Seit 1992 arbeiten wir in einer Region in Kolumbien, in der vorrangig Kaffee angebaut wird. Ausgehend von einer einigermaßen gefestigten Gemeinde in Pereira besuchten wir eine Anzahl der umliegenden Städte und Dörfer. Im Jahr 1994 entstanden in einer dieser Städte einige Kontakte. Zusammen mit einem dortigen Bruder trafen wir uns regelmäßig zu evangelistischen Hausbibelkreisen und führten Fernbibelkurse durch. Als die Anzahl der neuen Gläubigen wuchs, zogen wir aus einem Wohnzimmer in eine gemietete Garage.

Nicht jeder neue Gläubige ist gleich. Manche lassen sich schnell entmutigen. Andere sind sehr begierig, Neues zu lernen. Manche halten an alten Gewohnheiten fest, andere erfahren eine rapide Änderung ihres Lebensstils. Es ist ganz natürlich, dass sich unter diesen neuen Gläubigen langsam Leiterschaft entwickelt. Dies ist daran klar zu erkennen, dass einige so gut wie nie ein Zusammenkommen versäumen und Interesse an ihren Mitbrüdern zeigen, sie besuchen, sie ermutigen und ihnen helfen. Andere scheinen glücklich damit zu sein, sich ihren Initiativen anzuschließen.

## Analyse der entstehenden Gemeindeleitung

1997 war die entstehende Gemeinde in eine bessere Mietgarage umgezogen. Es war eine junge, aber enthusiastische Gemeinschaft mit ungefähr

15 Erwachsenen und 20 Kindern an einem typischen Sonntagmorgen. Allerdings waren sie immer noch ziemlich abhängig von der Gemeinde in Pereira. Wir ermunterten die vier am meisten gefestigten Brüder, sich monatlich zu treffen, um über das Wohlergehen der örtlichen Geschwister zu sprechen und einige Entscheidungen in die Hand zu nehmen, wie z. B. bezüglich Taufen, Teilnahme Einzelner am Brotbrechen oder sonstiger praktischer Angelegenheiten. Zu dieser Zeit wurde die Leitung von vier Brüdern ausgeübt:

Alonso: Ein vierzigjähriger Kaufmann. Seit zwei Jahren gläubig, tatkräftig, clever, sehr umgänglich und mit einem fröhlichen Gemüt. Er ist jemand, der die Leute an der Tür willkommen heißt und für solche einspringt, die ihrer Verantwortung nicht nachkommen. Ganz eindeutig ein ausführender, praktischer Typ. Aber er kann auch sehr gut mit Menschen umgehen, versucht immer jeden glücklich zu erhalten und stellt sicher, dass etwas geschieht. Er liebt es, Leute zu Hause zu besuchen. Vielleicht ist er also auch eine gute Mischung zwischen dem koordinierenden und delegierenden und dem seelsorgerlichen Typ.

Benjamin: 35 Jahre alt, ein Jahr gläubig. Ein Kaffeepflücker, etwas reserviert und passiv, aber mit einer fröhlichen Persönlichkeit. Vielleicht ein etwas langsamer ausführender, praktischer Typ. Er ist eher ein Handelnder als ein Denker.

Carlos: 40 Jahre alt, ein Jahr gläubig. Seine Frau ist sehr begeistert von ihrem neuen Glauben an Christus. Vor seiner Bekehrung war er sehr aggressiv und gewalttätig. Er ist selbständiger Konstrukteur, ehrgeizig, pünktlich, plump, und es fällt ihm schwer, mit anderen zusammenzuar-

beiten. Wenn er predigt, beschimpft er regelmäßig die Gemeinde. Ein tatkräftiger ausführender, praktischer Typ. Ein Mann der Tat, nicht der Worte. Es frustriert ihn, wenn ein Zusammenkommen verspätet anfängt oder aufhört. Er erwartet eine Menge von anderen und fühlt sich regelmäßig von vielen im Stich gelassen. In Bezug auf die Finanzen der Gemeinde ist er sehr konservativ.

David: 50 Jahre alt. Hat sich vor etwa 20 Jahren bekehrt und war schon in einer Anzahl christlicher Gemeinden. Zwischendurch hatte er Zeiten, in denen er zu seinem alten Leben zurückgekehrt ist. Er ist plump, fröhlich, unterhält sich gerne, mag keine Regeln und insbesondere keine Pünktlichkeit. Wegen seines sozialen Status (finanziell besser gestellt als der Rest) und seiner Fähigkeit zu reden scheint es, dass er die Rolle des koordinierenden und delegierenden Typs ausfüllt. Die Tatsache, dass er schon relativ lange gläubig ist, bringt es mit sich, dass er ab und zu auch die Funktion des Qualitätskontrollentyps übernimmt. Er ist sehr freigebig, wenn es um die finanziellen Angelegenheiten der Gemeinde geht.

### **Die "Lücken" ausfindig machen**

Diese vier Brüder arbeiteten zusammen in der Leitung der entstehenden Gemeinde. Sie hatten, wie es normal ist, sowohl ihre Schwierigkeiten und Meinungsverschiedenheiten als auch ihre sehr frohen Zeiten miteinander. Einige ihrer Probleme entstanden einfach aus Unerfahrenheit, andere waren leider "fleischlicher" Natur, etwas, womit wir alle unsere Schwierigkeiten haben. Bei näherem Hinsehen erscheint es mir jedoch eindeutig, dass ein Problemfaktor die Lücken im Leiterteam der Gemeinde waren.

Ganz offensichtlich fehlte unter ihnen der kreativ-visionäre Typ. Man empfand, dass es an einem Bruder mangelte, der neue Ideen entwickelte, der Wege aus verhärteten Meinungsverschiedenheiten zeigen konnte, der zum Erreichen langfristiger Ziele motivieren und neue Möglichkeiten und Wege zum Vorwärtsgen vorschlagen konnte - einer, der zündende Ideen und Frische in den Prozess der Gemeindeleitung eingebracht hätte. Eine andere Schwäche war der Mangel an einem umsichtigeren Qualitätskontrollentyp, einem, der aufmerksam alles hinterfragen und den Prozess der Entscheidungsfindung verlangsamten würde, um sicherzugehen, dass das richtige Ergebnis erzielt wird; einem, der den Enthusiasmus bremst und das Team dazu ermutigt, darauf zu achten, der Schrift treu zu bleiben.

### **Verbesserungsvorschläge**

Wenn sich die vier leitenden Brüder dieser Schwachpunkte bewusst würden, könnten sie zunächst vor allen Dingen speziell dafür beten, dass der Herr die Lücke des fehlenden Typs unter ihnen schließt. In der Zwischenzeit sollten sie versuchen, die Lücken selbst auszufüllen, um die Balance im Team der Gemeindeleitung sicherzustellen.

### **Wie kann dies geschehen?**

Bis ein kreativ-visionärer Typ vorhanden ist, sollten sie versuchen, gute Ideen anderer Gemeinden nachzuahmen oder zu übernehmen. Sie sollten sich mehr mit der Gemeinde austauschen und versuchen, von den anderen Schwestern und Brüdern kreative Ideen zu bekommen, sei es durch eine offene Gesprächsrunde, einen Fragebogen oder einfach durch persönliche Gespräche. Vielleicht könnte

auch ein kreativ-visionärer Bruder aus einer anderen Gemeinde für ein Wochenende eingeladen werden, nicht um irgendetwas zu tun, sondern um der Gemeinde seine Visionen und Ideen vorzustellen.

Bis die Rolle des Qualitätskontrollentyps gestärkt ist, kann es weise sein, große Entscheidungen bewusst nicht übereilt zu treffen. Bei wichtigen Angelegenheiten könnte man vereinbaren, bei der ersten Besprechung immer nur eine vorläufige Entscheidung zu treffen und die endgültige Entscheidung dann in der nächsten Leitersitzung zu fällen. Diese Vorgehensweise schafft Zeit zum Nachdenken und zu einer eingehenden Besprechung und Beratung.

Wenn sich diese Männer über ihre Rolle und ihren Typ im Leiterteam bewusst würden (wie oben besprochen), hätten sie mehr Verständnis für die Schwächen der anderen und würden geduldiger miteinander umgehen. Carlos' vorsichtige Handhabung der Finanzen der Gemeinde sollten sie weniger als Hindernis sehen und ihn nicht als bitter, materialistisch oder selbstüchtig bezeichnen, sondern sie könnten vielmehr seine Vorsichtigkeit nutzen, um sicherzugehen, dass die Verteilung der Gelder in einer sinnvollen Weise erfolgt. Carlos selbst würde sich nicht aus der Diskussion zurückziehen (wie er es zeitweise getan hat), wenn er denkt, dass er "verliert". Er würde damit zufrieden sein, eine finanzielle Entscheidung nicht zu unterbinden, sondern sie positiv zu beeinflussen und gegebenenfalls zu verändern.

## **Veränderungen in den Jahren 1999 und 2000**

Während dieser Jahre hat es Wachstum und auch Rückschläge gegeben. Im Jahr 2000 kamen im Schnitt drei-

ßig Erwachsene und dreißig Kinder zu den sonntäglichen Gemeindestunden. Benjamins Arbeit als Kaffeepflücker war unregelmäßig. Die daraus resultierende finanzielle Belastung verursachte einige Konflikte und Spannungen zu Hause. Schon bald fühlte er, dass er unter diesen Bedingungen nicht aufrichtig in der Gemeindeleitung tätig sein konnte, da die gute Führung der eigenen Familie eine biblische Voraussetzung dazu ist (1Tim 3,4). Er erschien daher nicht mehr zu den monatlichen Treffen der leitenden Brüder.

In der ersten Hälfte des Jahres 2000 zog ein Bruder aus einer anderen Gemeinde in die Stadt. Er beteiligte sich rege am Gemeindeleben und wurde schon nach kurzer Zeit zu den monatlichen Leitertreffen eingeladen.

Enrique: 25 Jahre alt, ein Gläubiger der zweiten Generation, stammt aus einem christlichen Elternhaus mit Gemeindehintergrund. Enthusiastisch, vielfältig begabt, in der Lehre gesund, aber manchmal schwankend, unberechenbar und impulsiv. Ihm wird von der Gemeinde sehr viel Akzeptanz entgegengebracht.

## **Verbesserungen im Leitungsteam**

Als er dem Team der leitenden Brüder beitrug, brachte er deutlich Leben in den Prozess der Leiterschaft. Er hat sich als kreativ-visionärer Typ erwiesen. Er bildet ein gutes Duo mit Bruder Alonso; sie machen gemeinsame Besuche und halten Jüngerschaftskurse ab. Hinsichtlich der Adressaten der Spenden hat er einige neue Ideen, was dazu führt, dass David froh darüber ist, dass das Geld ausgegeben wird, und Carlos glücklicher ist mit den Gründen. Wegen seiner Erfahrung in Hausbesuchen und christlicher Jugendarbeit entwick-

kelte sich Enrique auch ein bisschen zum ausführenden, praktischen Typ. Wahrscheinlich weil er der Einzige ist, der in einem christlichen Elternhaus groß geworden ist und das Gemeindegemeinschaften schon über viele Jahre miterlebt hat, bringt er auch einen Beitrag als Qualitätskontrollentyp und schafft so einen Ausgleich im Leitungsteam. Unser Gebet ist, dass dieser positive Beitrag zu der jungen Gemeinde lange Bestand haben wird.

### Schlussfolgerung

Dass die Leitung einer Gemeinde aus mehreren gottesfürchtigen, reifen Männern bestehen soll, wurde in der Gemeinde der Apostel praktiziert und gelehrt. Aber der von Gott beabsichtigte ganze Segen der Vielfalt innerhalb der Gemeindeleitung tritt auf keinen Fall automatisch zutage. Die Effektivität der Vielfalt kann gefördert

werden, wenn die leitenden Brüder versuchen, verstärkt als Team zusammenzuarbeiten, indem jeder Bruder sich über seinen einzigartigen Beitrag und über die seiner leitenden Mitbrüder bewusst wird. Zusammen werden sie versuchen, alle Lücken auszufüllen, um eine ausgeglichene Leitung zu ermöglichen. Lasst uns nicht vergessen, dass der Tag kommen wird, an dem wir vor Gott stehen und Rechenschaft darüber ablegen müssen, wie wir sein Volk geführt haben (Hebr 13,17). Unsere Familien, die Gläubigen, die Außenstehenden und die nächste Generation werden alle von jeglichen Verbesserungen, die wir vornehmen können, profitieren. Es lohnt sich auf jeden Fall.

Philipp. Nunn

Übersetzung: E. Schütz; Th. Eckhardt

**Eine Gemeinde ist in Lebensgefahr, wenn sie beginnt, ihre eigene Vergangenheit zu glorifizieren, wenn sie in Erinnerungen schwelgt, statt sich durch Hoffnungen beleben zu lassen, wenn sie sich mehr mit ihrer Tradition beschäftigt als mit ihren Zielen.**

William Barclay