

Grundsätze geistlicher Leitung

Vortrag beim *forum e* in Braunfels am 31. Januar 2009 von Friedemann Burkhardt

EINFÜHRUNG

Machen wir einen Ausflug auf einen Bauernhof. Ein echter Hofladen mit lauter eigenen Produkten: Obst, Gemüse, selbstgebackenes Brot, Wurst aus eigener Herstellung, Schnaps aus der Hofbrennerei und für die Süßen bietet unsere Bäuerin seit einiger Zeit einen selbstgemachten Eierlikör an.

Links in der Ecke sind die Eier: große, kleine, braune weiße, verpackt und offen. Wie sie uns sieht, sagt die Bäuerin: „Ich muss euch etwas ganz besonders zeigen.“ Sie verschwindet im Nebenraum und als sie zurückkehrt, hält sie ein Ei in der Hand. „Na ja“, denken wir, „Ein Ei wie all die anderen. Eben ein Ei.“ Die Bäuerin legt es behutsam beiseite.

Plötzlich – wir sind mitten im Gespräch – da zerbricht die Schale und ein kleines Küken kommt zum Vorschein! „Wow!“, rufen wir aus, „Ein Ei hat sich in ein lebendiges Küken verwandelt! Sensationell! Ein Wunder!“ – Natürlich ist es ein Wunder – so eben, wie alles ein Wunder ist.

Aus dem Erleben des Kükens ist es sicher keine Sensation. Denn während wir dem Ei keine Beachtung schenkten, liefen im Inneren des Eis die Prozesse auf Hochtouren. Es machte nur äußerlich den Anschein, als liege es ruhig da. Im Ei fand ein lebendiges Wachsen und Entwickeln statt. Und für das Küken ist das Aufbrechen der Schale nichts Spektakuläres, sondern ein kleiner Schritt in einer Kette von vielen anderen Schritten im Laufe seines Lebens. Dieses Ei war anders als die tausend Eier in der Eier-Ecke des Hofladens. Und wenn du verstehen willst, was an diesem Ei anders war und was dazu führt, dass aus dem Ei ein Küken wird, musst du dich mit dem Inneren des Eis beschäftigen, bevor es aufbrach.

Genauso ist es mit dem Gemeindeleben. Wenn du wissen willst, warum manche Gemeinden wachsen und manche nicht, musst du dich mit der Black Box von wachsenden Gemeinden beschäftigen und sie mit der von stagnierenden oder schrumpfenden Gemeinde vergleichen. Du musst zu verstehen versuchen, was sich im Inneren abspielt, dass bei den einen Lebendigkeit, Wachstum und Leidenschaft entsteht und bei den anderen nicht. Es ist eine große Hilfe, dass Pastor Frank Drutkowski vor zwei Jahren einen Buchbeitrag über die Gemeinde Kreuzkirche Lankwitz veröffentlicht hat. Darin gibt er uns einen Einblick in die Black Box einer wachsenden, lebendigen und leidenschaftlichen Gemeinde.¹ Frank Drutkowski skizziert Voraussetzungen und Bedin-

¹ Frank Drutkowski, Charismatischer Gemeindeaufbau in der Evangelisch-methodistischen Kirche. Ein Praxisbericht aus der Gemeinde der Kreuzkirche in Berlin-Lankwitz, in: Reutlinger Theologische Studien, Band 2, Göttingen 2007, S. 194-217

ungen für eine fruchtbare und lebendige Gemeindearbeit. Und wenn ich eins in diesem Aufsatz gehört und gelernt habe, dann dies, dass Drutkowski von A bis Z betont: Ein ganz wesentlicher Faktor in der Black Box einer Gemeinde ist ihre geistliche Leitung.

Ihr habt alle das Buch von Bischof Robert Schnase gesehen mit dem Titel „Fruchtbare Gemeinden und was sie auszeichnet“. Es ist ein fantastisches Buch. Ich freue mich, wenn wir es zwischen Ostern und Pfingsten im Rahmen einer Gemeinde-Kampagne lesen. Und ich bin überzeugt, dass wir viele wichtige Erkenntnisse haben werden. Allerdings braucht es zur Umsetzung dieser Einsichten eine Leiterschaft, die dies befördert. Und darum spreche ich jetzt über Grundsätze geistlicher Leitung. Es sind Dinge, die mir in den letzten Jahren in der Beschäftigung (1.) mit Berichten wachsender Gemeinden,² (2.) mit Erfahrungen aus der eigenen Gemeindearbeit³ und (3.) mit Impulsen aus Erweckungsbewegungen in der Kirchengeschichte – insbesondere der methodistischen – wichtig und hilfreich geworden sind.⁴ Und (4.) sind es Grundsätze, die einem der gesunde Menschenverstand nahe legt und die durch die Empirie in säkularen Fachkreisen als gesichert gelten.⁵

Tun wir einen Blick in die Black Box fruchtbarer Gemeinden, entdecken wir fünf Grundsätze geistlicher Leiterschaft.⁶ Darum soll es im Folgenden gehen: Fünf Grundsätze geistlicher Leitung. Der erste:

² Bill Hybels, *Mutig führen*, 2002; ders., *Die Mitarbeiterrevolution*, 2004.

³ Friedemann Burkhardt / Thomas Gerold, *Gottes Kraft erfahren*, München 2007; F. Burkhardt / Thomas Gerold / Eun Jae Lee, *gemeinsam unterwegs zum Ziel*, München 2008.

⁴ F. Burkhardt, ‚Bestätige im Himmel den Bund, der jetzt auf Erden neu geschlossen wurde.‘ Predigt über geistlichen Gehorsam, in: „Lass deines Geistes Wirken sehn“ (hrsg. v. C. Raedel, Stuttgart 2003, S. 86-114; ders., Christoph Gottlob Müller, 2002; ders., *Gottes Hausverwalter? Der Verwalter im Methodismus*, Stuttgart 1999; ders., *Wie Wasser in der Wüste. Geistlich wachsen mit den Lebensregeln John Wesleys*, Stuttgart 2001; ders., Bestätige im Himmel den Bund, der jetzt auf Erden neu geschlossen wurde.‘ Predigt über geistlichen Gehorsam, in: „Lass deines Geistes Wirken sehn“ (hrsg. V. C. Rädels, Stuttgart 2003, S. 86-114.

⁵ Vera F. Birkenbihl, *On Management. Irren ist Menschlich - managen auch*; Jim Collins, *Der Weg zu den Besten. Die sieben Management-Prinzipien für dauerhaften Unternehmenserfolg*, 2003; Christian Gansch, *Vom Solo zur Sinfonie. Was Unternehmen von Orchestern lernen können*, 2006; Thomas Gordon, *Managerkonferenz. Effektives Führungstraining*, 1977; Carly Fiorina, *Mit harten Bandagen. Die Autobiografie*, 2006; Jörg Knoblauch / Jürgen Kurz, *Die besten Mitarbeiter finden und halten. Die ABC-Strategie nutzen*, 2007; Patrick Lencioni, *Der Putzmann und der Manager*, 2002; Ders., *Mein Traum-Team. Oder die Kunst, Menschen zu idealer Zusammenarbeit zu führen*, 2002; Ders., *The Death by Meeting: A Leadership Fable... About Solving the Most Painful Problem in Business*, 2004; Jeffrey K. Liker, *Der Toyota Weg. 14 Managementprinzipien*, 2006; Fredmund Malik, *Führen Leisten Leben. Wirksames Management für eine neue Zeit*, 2000; Peter Rösler, *Vom Zwei-Mann-Betrieb zum Global Player*, 2006; Jack Welch, *Jack / Welch Suzy, Winning. Das ist Management*, 2005.

⁶ Vgl. dazu: Friedemann Burkhardt, Leitungsprinzipien Wesleys und ihre Bedeutung für eine erfolgreiche Gemeindearbeit heute, in: *Theologie für die Praxis* 33,2007, S. 19-43. – 2001 publizierte der international renommierte Management-Experte Jim Collins das Buch *Good to Great* (auf Deutsch mit dem Titel „Der Weg zu den Besten“). Es handelt sich um das Ergebnis einer lang angelegten Unternehmensanalyse basierend auf sieben Schlüsselfaktoren und verbunden in einer Theorie, die – so die These – bei Befolgung zu einem Aufschwung führe und dauerhaften Erfolg sichere. Collins Studie richtet sich zwar in erster Linie an Wirtschaftsunternehmen, doch – so schreibt er – sie könne „für jede Form von Organisation von Nutzen sein. Aus guten Unis könnten Spitzenunis, aus guten Zeitungen Spitzenzeitungen, aus guten Kirchen Spitzenkirchen ... werden.“ (ebd., 28) Hat Collins recht, müsste sich die Plausibilität seiner Theorie in der Gründerzeit des Methodismus zeigen lassen, denn die methodistische Bewegung erfuhr in ihren ersten 50 Jahren ein ungebrochenes Wachstum. Die vorliegende Arbeit zeigt anhand der biblischen und kirchengeschichtlichen Tradition die Plausibilität von Collins These auf.

1. Demütige Leiterschaft

Abraham und sein Neffe Lot betreiben erfolgreich eine Viehzucht. Da kommt es zu einem Problem: „... das Land konnte es nicht ertragen, dass sie beieinander wohnten; denn ihre Habe war groß, und ... es war immer Zank zwischen den Hirten von Abrams Vieh und den Hirten von Lots Vieh.“ (1. Mose 13,6f)

Abraham spürt, wie der Konflikt eine fruchtbare Entwicklung verhindert. Er entschließt sich, das Problem zu lösen und macht seinem Partner ein großzügiges Angebot: „Lass doch nicht Zank sein zwischen mir und dir ... Steht dir nicht alles Land offen? Trenne dich doch von mir! Willst du zur Linken, so will ich zur Rechten, oder willst du zur Rechten, so will ich zur Linken.“ (1. Mose 13,8f)

Lot lässt sich nicht zweimal bitten „hob ... seine Augen auf und besah die ... Gegend am Jordan. Denn ... sie war wasserreich Da erwählte sich Lot die ganze Gegend am Jordan“. (1. Mose 13,10-11)

Wir kennen den Ausgang der Geschichte: Für Lot war diese Entscheidung der Anfang vom Ende. Dagegen führte Abrahams Haltung zum Erfolg.

Hunderte Jahre später, als sich in Israel unter der Regentschaft König Salomos die Verheißung Gottes an Abraham vor aller Augen und in später nie mehr erreichter politischer und wirtschaftlicher Macht realisierte, hielt man die zu Grunde liegenden Prinzipien fest. Eins davon lautet: „Der Lohn der Demut ... ist Reichtum, Ehre und Leben.“ (Sprüche 22,4)

Frank Drutkowski berichtet, dass die Gemeinde in Berlin-Lankwitz als Voraussetzung für Wachstum Demut lernen und Stolz ablegen musste. Er schreibt: „Es gab einen gewissen Stolz, die Lankwitzer Gemeinde zu sein. Das wirkte hemmend sowohl für die weitere Entwicklung als auch für die Außenwahrnehmung.“ (S. 199)

Im Wort „Demut“ steckt aber auch das Wort „Mut“. Drutkowski schreibt, dass der Gemeindevorstand in Lankwitz lernen musste, mutige Entscheidungen zu treffen, wenn er sagt: „Es wurde über alles geredet, aber der leiterische Mut fehlte an vielen Stellen.“ (S. 204) Voraussetzung für Wachstum war, dass sich die Leiterschaft von der Vorstellung verabschiedete, der Kompromiss sei die Königsdisziplin.

Wenn die Bibel von Abraham den Willen erzählt, seine Viehzuchtfirma unter allen Umständen zukunftsfähig zu machen und Probleme zu beseitigen, die sie an einer fruchtbaren Entwicklung hindern, und dass er dafür bereit ist, von eigenen Egoismen Abstand zu nehmen, zeigt sie darin, aus welchem Holz erfolgreiche geistliche Leiter geschnitzt sind: Aus jener paradoxen Mischung von persönlicher Bescheidenheit und professioneller Willenskraft, die die Bibel „Demut“ nennt. Dreierlei ist mir dazu wichtig:

1. Sei wie Jesus bereit zum Dienst

Jesus und seine Freunde haben in einem Jerusalemer Hotel ein gemütliches Abendessen gebucht (Johannes 13,1-17). Doch etwas war schief gegangen. Als der erste ankam, schmutzig und mit staubigen Füßen, war weit und breit kein Fusswascher zu sehen: „Herrschaft, wo ist der Diener! Soll ich mir selbst die Füße waschen? – Ich den

anderen? Nein! Nicht ich! Das kann nun wirklich niemand von mir erwarten. Bin ich der Knecht?" Der zweite kommt zu Tür herein. „Kein Sklave da?“ Er sieht den Freund sitzen: „Wenn der einfach hin sitzt, tu ich das auch.“ Und er setzt sich neben den ersten. Nacheinander kommen sie und jeder setzt sich.

Zum Schluss kommt Jesus. Auch er sieht, dass kein Sklave da ist. Er mustert das Wasserbecken, dann die Freunde. Er nimmt das Wasserbecken, legt sein Jackett ab, nimmt das Tuch [! zeigen] und beginnt einem nach den anderen die Füße zu waschen. Die Jünger sind betroffen. Sie wissen gar nicht, wo sie hinschauen sollen. Jesus wäscht Fuß um Fuß. Danach legt er das Tuch zusammen, stellt die Schüssel an ihren Platz, zieht wieder sein Jackett an und setzt sich an den Tisch. Jesus schaut in die Runde: „*Wisst ihr, was ich euch getan habe?*“, fragt er sie. „*Ihr nennt mich Meister und Herr und sagt es mit Recht, denn ich bin's auch. Wenn nun ich, euer Herr und Meister euch die Füße gewaschen habe, so sollt auch ihr euch untereinander die Füße waschen. Ein Beispiel habe ich euch gegeben, damit ihr tut, wie ich euch getan habe. Wahrlich, wahrlich ich sage euch: Der Knecht ist nicht größer als der Herr und der Apostel nicht größer als der, der ihn gesandt hat.*“ (Johanns 13, 12-17)

Jahre später greift der Apostel Paulus dieses Thema auf. Er weist auf diese paradoxe Mischung aus Bescheidenheit und Willenskraft im Charakter Jesu hin und sieht einen Zusammenhang zu seiner Erhöhung, wenn er schreibt: „*Tut nichts aus Eigennutz oder um eitler Ehre willen, sondern in Demut achte einer den anderen höher als sich selbst, und ein jeder sehe nicht auf das Seine, sondern auch auf das, was dem anderen dient. Seid so unter euch gesinnt, wie es auch der Gemeinschaft in Christus Jesus entspricht: Er, der in göttlicher Gestalt war... nahm Knechtsgestalt an ... Er erniedrigte sich selbst und ward gehorsam bis zum Tode, ja zum Tode am Kreuz. Darum hat ihn auch Gott erhöht*“ (Philipper 2,3-9)

Und wie Paulus seinen letzten Brief an die Gemeinde in Rom schreibt, gleichsam sein Vermächtnis, beginnt er ihn mit den Worten –

Frage: Mit welchen Worten beginnt der Römerbrief?

Antwort: „*Paulus, ein Knecht Jesu Christi*“ (Römer 1,1) als wollte er sagen: Liebe Leute, es gibt nur zwei Dinge, die ihr von mir wissen müsst: Ich heiße Paulus und ich bin ein Knecht Jesu Christi!“ – Aber noch ein zweiter Aspekt ist wichtig:

2. Habe den Mut, dich allein von Gottes Willen leiten zu lassen

Um 1729 formierte sich in Oxford der sog. Heilige Club als die Keimzelle der methodistischen Erweckung. Schnell veränderte sich die Gruppe von einer reinen Studiergruppe hin zu einer Gemeinschaft, die eine Mischung von Denken und Handeln kennzeichnete. Im Sommer 1730 bekam er Holy Club die Vision, systematisch Waisenkinder, Alte, Arme und Gefangene zu besuchen.

Ein ganz entscheidender Faktor, dass diese Vision Wirklichkeit wurde, war die mutige und wenig populäre Entscheidung ihres geistlichen Leiters John Wesley, seinen Lebensstil ganz in den Dienst dieser Sache zu stellen:⁷ „Die für die vorhergehenden Jah-

⁷ Richard P. Heizenrater, John Wesley und der frühe Methodismus, Göttingen 2007, 61f. - In seinem Tagebuch von 1731 notierte er auf den ersten Seiten seinen wöchentlichen Besuchsplan: „Montag, Bocardo [Gefängnis]; Dienstag, Burg [Gefängnis]; Mittwoch, Kinder; Donnerstag, Burg; Freitag, Bocardo; Sonnabend, Burg; Sonntag, Arme und Alte.“

re so typischen häufigen Predigtreisen in Dorfgemeinden endeten abrupt; er verkaufte sogar das Pferd, das er eigens zu diesem Zweck ein Jahr zuvor angeschafft hatte. John engagierte sich für das Burggefängnis und predigte in den kommenden viereinhalb Jahren mindestens einmal pro Monat dort.

Frage: Was war eine andere, unpopuläre, im Wortsinn „de-mutige“ Entscheidung, die geradezu zum Markenzeichen Wesleys geworden ist?

Antwort: Der Entschluss, außerhalb von Kirchen unter freiem Himmel zu predigen. Als ihr Freund Whitefield – Sohn eines Gastwirts – begonnen hatte, Gottesdienste unter freiem Himmel abzuhalten, erschien dies den Pfarrersöhnen John und Charles Wesley zunächst als ein Sakrileg.⁸ Für Sie haftete dem Feldpredigen etwas Ärmliches, Sektierisches an.

Schließlich war Wesley dann aber doch bereit, sich um Gottes Willen von Standesdenken frei zu machen und diesen unpopulären Weg zu gehen.⁹ Das ist ein Ausdruck jener paradoxe Mischung von persönlicher Bescheidenheit und professioneller Willenskraft, die die Bibel Demut nennt und die ein erstes Kennzeichen fruchtbarer geistlicher Leiterschaft. – Noch ein dritter Punkt:

3. Entwickle die Fähigkeit zur Selbstkritik

In der württembergischen Kleinstadt Winnenden wirkte vor etwa 180 Jahren einer der erfolgreichsten Gemeindepfarrer Pfarrer Deutschlands.¹⁰ Unter seiner Leitung wurde die Pfarrei in wenigen Jahren zu einem Mikrokosmos der Erweckungsbewegung, der weit über die Landesgrenzen ausstrahlte. Friedrich Heim gilt heute als einer der ganz großen Sozialreformer und Vordenker des 19. Jahrhunderts.

Dass Heim nahezu vergessen ist, aber sein Wirken das Land bis heute prägt, macht ihn geradezu zum Paradebeispiel für diese paradoxe Mischung von persönlicher Bescheidenheit und beruflicher Willenskraft, die fruchtbare Leiterschaft kennzeichnet.

Heim widerfuhr ein großes Missgeschick: Ausgerechnet in seinem Amtsgebiet begann der Methodist Müller eine Gemeinschaftsarbeit. Dass Heim das nicht einfach unterband, wurde ihm als Schwäche und Versagen ausgelegt.

Als wieder einmal eine Nachricht in einer überregionalen Zeitschrift über die Erfolge der Methodisten erschien, und Heim deshalb unter heftigen Beschuss geriet, reagierte er darauf ausführlich im Evangelischen Kirchenblatt.¹¹

⁸ J. Wesley, Journal 3 v. 29.3.1739 (WJW 19, S. 46).

⁹ In den Allgemeinen Regeln (WJW 9, S. 67-76) mahnt er seine Anhänger zu einem Leben in Bescheidenheit und fordert Verzicht auf alles, was „nicht der Ehre Gottes dient, wie das ‚Tragen von Gold und kostbaren Kleidern‘, besonders das Aufsetzen von Seidenhauben, hohen Hüten oder riesigen Mützen; das Ergreifen solchen Zeitvertreibs, der nicht im Namen des Herrn Jesus genossen werden kann, ... sich auf Erden Schätze zu sammeln“. Und Wesley mahnt zu ganzem Willen, das Gute auch dann zu tun, wenn es nicht bequem ist („wobei jene schwärmerische Lehre des Teufels ‚als dürften wir nichts Gutes tun, außer wir verspürten Freudigkeit dazu‘, unter die Füße getreten werden muss.“), und das „Laufen in Geduld in dem Kampf, der ihnen verordnet ist (Hebräer 12,1), indem sie sich selbst verleugnen und täglich ihr Kreuz auf sich nehmen (Lukas 9,23); indem sie willig die Schmach Christi tragen und als Abschaum und Auswurf der Leute geachtet zu werden (1. Korinther 4,13)“.

¹⁰ F. Burkhardt, Müller, S. 167ff.

¹¹ F. Burkhardt, Müller, S. 296-299.

Bemerkenswert an seiner Reaktion ist, dass er weder gesellschaftliche Umstände, noch die Methodisten oder seine Kirche verantwortlich macht, sondern vor allem sich selbst und seinen Dienst zu hinterfragen beginnt.

Kennzeichnend für gute geistliche Leiter ist: Wenn es um Gründe für ihren Erfolg geht, sehen sie aus dem Fenster und machen andere dafür verantwortlich. Und wenn sie keinen Grund finden, sagen sie: „Gott hat Segen geschenkt!“ Wenn es um Probleme geht, sehen sie in den Spiegel und üben Selbstkritik.

Oft ist es gerade umgekehrt: Bei Erfolgen posieren die Gemeindeleiter vor dem Spiegel, wenn etwas schief gegangen ist, suchen sie draußen nach einem Sündenbock. Der erste und wichtigste Grundsatz fruchtbarer Leiterschaft ist das, was die Bibel „Demut“ nennt, nämlich jene paradoxe Mischung von persönlicher Bescheidenheit und beruflicher Willenskraft. Die zweite Bedingung für wirkungsvolles Leiten ist:

2. Personenzentriertes Klima

Frage: Kennst du die „4 M’s“ fruchtbarer Leiterschaft?

Antwort: Sie heißen: „Man muss Menschen mögen.“ Das heißt: Du musst dich darauf einstellen, dass du es mit Menschen zu tun hast.

Im Mittelpunkt des Berichts über den Gemeindeaufbau der Kreuzkirche Lankwitz geht es vor allem um Personen und die Frage nach der rechten Leiterschaft: „Nicht die Vision an sich ist das schlechthin Entscheidende, sondern die Geschwister, die sie tragen.“ (S. 211) Und an anderer Stelle sagt Drutkowsky: „Leiterschaft ist kein marginales Thema oder ein Thema neben vielen anderen. ... Andere ohne Zweifel wichtige Themen, wie z.B. die Gottesdienstgestaltung, die sozial-diakonische Arbeit ..., Seelsorge ... oder Kleingruppenarbeit erscheinen dem sachlich nachgeordnet.“ (S. 208)

Darin zeigt sich für mich ein zweites, wichtiges Prinzip fruchtbarer Leiterschaft: Personen kommen vor Visionen, Strategien und organisatorischen Fragen. Nicht dem Mitarbeiter an sich muss die Aufmerksamkeit gelten, sondern dem „rechten“ Mitarbeiter. Wer in die Black Bock fruchtbarer Gemeinde blickt, begegnet einem personenzentrierten Klima. Zwei Dinge habe ich gelernt:

1. Achte auf den Charakter

Der Frage des Charakters von Mitarbeitern und Leitern kommt im Neuen Testament eine relativ große Bedeutung zu.¹² Ein Grundsatz im Blick auf Kandidaten für Gemeindeämter, den ich in meinen ersten zehn Dienstjahren viel zu wenig beachtet hatte und

¹² Vgl. dazu: Burkhardt, F., Hausverwalter Gottes?, S. 60ff.

wofür ich viel Lehrgeld zahlen musste, lautet: „*man soll sie zuvor prüfen, und wenn sie untadelig sind, sollen sie den Dienst versehen.*“ (1. Timotheus 3,10)

Frage: Welche vier Voraussetzungen für die Besetzung von Ämtern werden in Apostelgeschichte 6 von den Kandidaten verlangt?

Bei der Besetzung von Ämtern in der Jerusalemer Urgemeinde werden vier Voraussetzungen genannt: 1. Sie müssen aus der Gemeinde sein, 2. guter Ruf, 3. heiliger Geist und 4. Weisheit (Apostelgeschichte 6,3).¹³

Bei Jesus fällt auf, dass er sich die Leute genau ansah, die er im Boot haben wollte. Die Frage des Charakters war für ihn entscheidend. Die Geschichte mit dem sog. reichen Jüngling zeigt, dass Jesus nicht um jeden Preis einen missionarischen Erfolg suchte. Er machte in Charakterfragen keine Zugeständnisse und war bereit, es auszuhalten, wenn sich für die Gemeinschaft charakterlich ungeeignete Leute disqualifizierten und trennen (Lukas 18,18-27).

Für die Bibel ist es nicht nur legitim, sondern geboten, nach dem Charakter und der Persönlichkeit zu fragen.

2. Handle nach dem Grundsatz: „Personen vor Visionen“

Bereits in der Oxforder Studienzeit fällt auf, dass Wesley der Frage nach den rechten Weggefährten einen besonderen Rang zuerkannte. Für ihn rangierte die Frage nach den rechten Mitarbeitern vor strategischen oder konzeptionellen Fragen. Wesley wusste sich mit Leuten zu umgeben, die sein Herzensanliegen teilten.¹⁴ Von ihnen bekam er Anregungen und Ideen zur Verwirklichung seiner Anliegen.¹⁵

Das schnelle Wachstum der methodistischen Gemeinschaft in den ersten Jahren machte die pastorale Aufsicht Anfang der 1740er Jahre immer schwieriger. In Metropolen wie Bristol oder London wohnten die Gemeinschaftsmitglieder verstreut über das ganze Stadtgebiet, so dass sie nur wenig voneinander wussten. Bei manchen ließ die erste Begeisterung nach und sie fielen wieder ins alte Leben zurück, was oft lange

¹³ Als der Prophet Samuel unter verschiedenen Kandidaten den geeigneten für das Königsamt auswählen soll, sagt Gott: „*Sieh nicht an sein Ansehen und seinen hohen Wuchs ... Denn der Herr sieht nicht auf das, worauf ein Mensch sieht. Ein Mensch sieht, was vor Augen ist; der Herr aber sieht das Herz an.*“ (1. Samuel 16,7) Samuel soll einen Blick bekommen für den ganzen Menschen und nicht an Äußerlichkeiten hängen bleiben. Als König Salomo seinen Dienst begann, bat er Gott um ein gehorsames Herz, was sich in Wahrheit und Gerechtigkeit zeigt (1. Könige 3,6.9). Frank Drutkowski berichtet als Kriterien für Älteste für die Kreuzkirche in Berlin:13 „wer 1. sich als Ältester erwiesen hat, wer 2. die Gemeindevision liebt und dafür lebt, 3. Verantwortung übernehmen und tragen will und 4. Sich unterordnen kann.“

¹⁴ R.P.Heitzenrater, Methodismus, S. 63.

¹⁵ Heitzenrater weist darauf hin, dass Wesley früh ein Gespür entwickelte, die *richtigen Mitarbeiter* um sich zu sammeln und sich von diesen inspirieren zu lassen: „Wenn man die Dynamik des Oxford-Methodismus verstehen will, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die verschiedenen Aktivitäten, die das Bild der Öffentlichkeit prägten, in den meisten Fällen nicht von Wesley angestoßen wurden.“ Es waren sein Bruder Charles, William Morgan, Bob Kirkham und John Clayton. Morgan schlug Wesley die Aufnahme von sozial-karitativen Aktivitäten (Gefängnisseelsorge und Armenhilfe) vor. Clayton brachte Wesley in Kontakt mit prägenden und einflussreichen Persönlichkeiten (z.B. aus der SPCK), veranlasste die Gründung von Tochtergruppen und sorgte für eine Belebung der persönlichen wie der sozialen Frömmigkeit des Oxforder Kreises (R. P. Heitzenrater, Methodismus, S. 61 f. 65 ff).

unbemerkt blieb. Es konnte ja kaum verfolgt werden, wie der einzelne tatsächlich lebte. In der Gemeinschaft fiel dies erst auf, wenn die Betreffenden begannen, über den Glauben schlecht zu sprechen. Diese Schwierigkeit schien lange unüberwindbar, bis sich völlig ungeplant während einer Finanzbesprechung in Bristol¹⁶ eine Lösung zeigte:¹⁷ *„Als ich mit verschiedenen aus der Gemeinschaft in Bristol sprach, betreffs Mittel die dortigen Schulden zu bezahlen, stand einer auf und sagte ‚Lasst jedes Mitglied ... wöchentlich einen Penny geben bis alles bezahlt ist‘. Ein anderer antwortete, ‚Aber viele ... sind arm und können es sich nicht leisten‘ ... ‚Dann‘, sagte er, ‚gib mir elf von den ärmsten, und wenn sie etwas geben können, gut. Ich will sie jede Woche besuchen, und wenn sie nichts geben können, will ich für sie geben wie für mich selbst. Und jeder von euch soll elf seiner Nachbarn besuchen; in Empfang nehmen, was sie geben und ergänzen, was benötigt wird.‘ So wurde es gemacht. Nach einer Weile informierten mich einige von diesen, dass sie diesen und jenen vorfanden, der nicht lebte, wie er leben sollte. Das traf mich sofort. ‚Das ist es, wonach wir so lange Zeit suchten.‘“*

Daraufhin unterteilte Wesley die Gemeinschaften in Zwölfergruppen und bestimmte jeweils einen Leiter zu ihrer geistlichen Begleitung. Das Herunterbrechen der Gemeinschaften auf handhabbare Kleingruppen wertete Wesley im Rückblick als die entscheidende Veränderung, die der Gemeinschaft wieder Entwicklungsmöglichkeiten gab. Hier zeigt sich ein wichtiger zweiter Grundsatz geistlicher Leiterschaft: Personen vor Visionen. Wesley hat den Plan, seiner Bewegung durch Kleingruppen das alles entscheidende Rückgrat zu geben, nicht am Schreibtisch erdacht. Die Idee stammte nicht einmal von ihm. Die Strategie war gleichsam ein Abfallprodukt aus einer Besprechung mit ein paar Leuten, in der es um ganz andere Dinge ging.

An dem Beispiel wird deutlich, wie die innovative Kraft derer, mit denen sich Wesley umgab, zur Entwicklung einer Vision und Strategie führte, um aktuelle Schwierigkeiten zu überwinden. Waren die rechten Leute im Boot, brauchte er sich um die Lösung struktureller oder organisatorischer Probleme nicht zu sorgen.

Frage: Haben die methodistischen Lebensregeln Werte vermittelt?
Diskutiert die Frage kurz zu zweit oder dritt.

Antwort: Die wesleyanischen Lebensregeln erwecken den Eindruck, als habe die methodistische Gemeinschaft ihren Mitgliedern Werte vermittelt. Tatsächlich bewirkten diese jedoch, dass die Aufnahmewilligen Wesleys Werte teilten.

Bei der Suche nach den rechten Personen war Wesley rigoros, aber nicht rücksichtslos. Das Hauptaugenmerk galt dem Charakter. Was von einem Methodisten verlangt wurde, war in den sog. *Allgemeinen Regeln* seit 1745 festgelegt.

Rigorosität bedeutet, dass es klare, einsichtige und vernünftige Regelungen gab über die Mitgliedschaft in der methodistischen Gemeinschaft. Dazu gehört die Praxis einer Probezeit und für den Fall des Ausschlusses die Festlegung eines möglichst kraftsparenden und schnellen Vorgehens. Das alles zeigt, dass Wesley nicht willkürlich handelte, sondern den Schutz der Gemeinschaft und des Betreffenden im Blick hatte.

Wesley schaffte den Aufbruch, indem er die richtigen Personalentscheidungen traf. Er verfuhr konsequent nach der Regel: „Erst wer, dann was“, das heißt Personen vor Vi-

¹⁶ J. Wesley, *On God's Vineyard*, II.2 (WJW 3, S. 509).

¹⁷ J. Wesley, *Plain Account*, II.3 (WJW 9, 260 f.).

sionen, Strategien und Organisation. Zweite Bedingung für fruchtbare Leiterschaft ist ein personenorientiertes Klima.¹⁸

Wo Personen in den Blick kommen, wird es oft sehr schwierig. Um diese Schwierigkeiten erfolgreich überwinden zu können, ist ein drittes Prinzip wichtig:

3. Schonungsloser Realitätssinn (ohne die Hoffnung zu verlieren)

Winston Churchill sagte: „Für eine Führungspersönlichkeit gibt es keinen unverzeihlicheren Fehler, als falsche Hoffnungen zu nähren.“ Damit ist gemeint, ein Ideal im Kopf zu haben, das an der Realität vorbei geht.

Wenn du Kinder erziehst, bist du für sie die maßgebliche Führungskraft. Ob du in der Gemeinde im Kindergottesdienst mitarbeitest oder im Bereich der Häuser oder Finanzen – du hast eine Leitungsaufgabe.

Du wirst dann befriedigend für dich und andere wirken, wenn du drei Dinge schaffst:

1. die Fakten zu sehen. Das meint: Es ist sicher gut, wenn du eine Vision hast zum Beispiel in deiner Erziehung. Entscheidend aber ist, dass deine Ideale dir nicht den Blick für die Tatsachen verstellen.
2. ein Klima zu schaffen, in dem die Wahrheit Gehör findet – vor allem, wenn sie unerfreulich ist und wenn sie dich herausfordert, deine Vision zu verändern; und
3. – und das ist das Wichtigste – einen unzerstörbaren Glaube zu bewahren, trotz gegenwärtig unerfreulicher Tatsachen.

Das dritte Kennzeichen erfolgreicher Leiterschaft ist ein schonungsloser Realitätssinn ohne die Hoffnung zu verlieren. Was das bedeutet, möchte ich kurz skizzieren:

1. Sei ehrlich!

Sonntagabend gegen acht. Zufällig bekomme ich mit, dass eines meiner Kinder seine Lateinaufgaben nicht erledigt hatte. Ich sagte: „Bitte übersetze den Text jetzt.“ Nach einigen Sätzen, merke ich: Er hat von Tuten und Blasen keine Ahnung. Also gehen wir gemeinsam den ganzen Text durch.

Am nächsten Tag schreiben sie tatsächlich eine Ex. Als er sie raus bekam, wirft er mir vor: „Wegen dir habe ich um einen Punkt eine drei verpasst! Du hast einen Dativ falsch übersetzt.“ Ich sagte: „Gerade anders herum wird ein Schuh draus: Ohne meine Einmischen hättest du eine glatte 6 bekommen!“

¹⁸ Vgl. J. Collins 2. Prinzip „Erst wer ... dann was“ in: Ders., Der Weg zu den besten, S. 61-90.

So lügen sich auch viele Erwachsene selbst in die Tasche und weichen der Realität aus: Eine Partnerschaft ist zerbrochen. Das Ganze ist eine große Tragik. Und dann höre ich, wie mein Bekannter seinen Trennungsschmerz mildert mit dem Argument: „Freiheit ist auch etwas Schönes!“

Eine Mutter ist an Krebs gestorben. Ohnmacht und Fragen bestimmen die Szene. Da sagen mir Angehörige: „Der Tod war für sie eine Erlösung.“ oder „Sie hat es ja schön gehabt im Leben.“ Jemand aus der Gemeinde meint: „Sie ist ja jetzt bei Gott.“ Die Versuchung ist groß, den emotionalen Schmerz durch Vernunftgründe zu verdrängen, um so der harten Realität zu entfliehen.

Im Alten Testament wird dieses Phänomen von den sog. „Schalom-Propheten“ erzählt.¹⁹ Das sind Propheten, die nicht bereit sind, der Realität ins Auge zu sehen und Probleme beim Namen zu nennen, sondern sie verdrängen oder überspielen.

Gott beschreibt den verkehrten und falschen Lebenswandel des Volkes und sagt dann über die Verantwortlichen: *„Propheten und Priester gehen alle mit Lüge um und heilen den Schaden meines Volkes nur obenhin, indem sie sagen Friede! Friede, und ist doch nicht Friede.“* (Jeremia 6,13f)

Es hatte etwas Prophetisches im Sinn alttestamentlicher Prophetie an sich, wenn der Pfarrer und Sozialreformer Friedrich Heim nicht müde wurde, seine Einschätzung der Realität in klaren Worten stereotyp zu wiederholen, wenn er über die Situation in seiner Stadt und Gemeinde sagte:²⁰ Für viele Christen ist der Glaube nur eine theoretische Größe, Gewohnheit, Tradition – nicht lebendige, tätige Nächstenliebe. Die Kirche „vergräbt ihr Pfund“. Die Gläubigen sind überwiegend „lau“, „schläfrig“, bequem, nicht bereit, ernsthaft für den Glauben einzutreten. Viele Nachkommen von Pietisten besuchen weiter die Hauskreise, ohne aber je eine innere Erneuerung erfahren zu haben. Viele wohlhabende Honoratioren in der Gemeinde sind dem sozialen Elend gegenüber gleichgültig, deren Jugend sittenlos und roh.

Dieser schonungslose Realitätssinn gab Heim ein Gespür für das, was nötig war. Er war Voraussetzung, dass er zu einem der wichtigsten Sozialreformer des 19. Jahrhunderts wurde, während seine Amtskollegen, die die Probleme schönredeten, in der Bedeutungslosigkeit verschwanden.

Und darum: Sei ehrlich.

Aber: Wie komme ich zu einem solchen Realitätssinn? – Dazu:

2. Schenke der Wahrheit Gehör

Am Ende unserer letzten Sitzung des Gemeindevorstands sagte einer: „Ich muss noch etwas zum Silvestergottesdienst sagen. Das ist nicht gut gelaufen. Wir müssen das im kommenden Jahr ändern.“ - Was war passiert?

Ich hatte zu einem Zeugnissgottesdienst eingeladen. Aber außer einem musikalischen Beitrag kam nichts. Wir haben es mit Anstand und einer ausführlichen gebetsgemein-

¹⁹ Hans-Joachim Kraus, Prophetie heute! Die Aktualität biblischer Prophetie in der Verkündigung der Kirche, 1986, S. 16f.

²⁰ Paul Sauer, Friedrich Jakob Philipp Heim (1789-1850), der Gründer der Paulinenpflege. Ein zu Unrecht vergessener christlicher Sozialreformer der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts, in: Winnenden – Gestern und Heute, hrsg. v. Stadtarchiv Winnenden, 2 (1989) S. 35-60. Vgl.: Friedrich Heim, Briefe an Herrnhuter Predigerkonferenz 1826, 1827, 1828, 1831, in: Archiv Herrnhut.

schaft zu Ende gebracht. Die paar Fremden, die da waren, haben wahrscheinlich nichts gemerkt. Aber es war klar: Die Sache lief schief.

Der den Punkt vorbrachte, sagte es nicht angriffig, sondern ganz sachlich. Und ich sagte: „Ja, das ist richtig. Mir ging es auch so. Vielen Dank, dass du das sagst.“

Als ich nach Hause fuhr, war ich innerlich glücklich. Denn es ist eine große Gefahr für Leiter, dass man die Wahrheit vor ihnen verbirgt. Wer im Sinn vom ersten Grundsatz ein starkes Durchsetzungsvermögen als Leiter besitzt, muss Vorkehrungen treffen für ein Klima, in dem die Wahrheit Gehör findet und in dem auch Platz für unerfreuliche Nachrichten. Sonst kann es sein, dass Mitarbeiter sich nicht trauen, offen zu sein.

Manche unterstellen Wesley einen diktatorischen Leitungsstil – so als hätte er den Leuten seinen Willen aufgedrückt. Die Beschäftigung mit Wesley hat mich eines Besseren belehrt. Ich lernte Wesley als einen kennen, der seinen Mitarbeitern zuhörte und dafür eine ganz eigene Kultur schuf. Zwei Punkte fallen mir besonders auf:

1. Wesley führt durch Fragen, nicht durch Antworten. Wesleys Führungsautorität fußt nicht auf einer Vision, sondern darauf, dass er sich die richtigen Leuten ins Boot holt und gemeinsam mit ihnen die aktuelle Lage zu verstehen sucht und auf dieser Basis eine Vision entwickelt.

Wesley hielt mit seinen Predigern einmal jährlich eine Konferenz ab. Die Protokolle dieser Konferenzen wurden gesammelt und bekamen den Rang einer Kirchenordnung. Bei diesen Konferenzen hielt er nicht etwa ein Referat an das sich eine Debatte anschloss.

Wesley stellte Fragen, die er mit seinen Predigern erörterte. Zum Beispiel: „1. Was sollen wir lehren? 2. Wie sollen wir lehren? 3. Was sollen wir tun? Das heißt, wie sollen wir unsere Lehre, unsere Ordnung und unsere Praxis aufeinander abstimmen?“

Frage: Wenn du Pastorin oder Pastor bist, wann hast du das letzte Mal deine Bereichsleiter gefragt, was gepredigt werden soll? Wenn du Verantwortung hast für den Kindergottesdienst: besprichst du dich mit deinen Mitarbeitern, was gelehrt werden soll?

2. Wesley sucht den Dialog und Streitgespräche und fördert keinen blinden Autoritätsgehorsam. Wer die vielen Kleinschriften durchblättert, die Wesley über die Geschichte, Gestalt und Organisation seiner Gemeinschaft geschrieben hat, entdeckt, dass sie überwiegend als Dialoge oder Briefe abgefasst sind. Viele sind regelrechte Streitgespräche. Dies weist auf eine ausgeprägte Streitkultur hin.

Aber: Wie gehen wir mit den unerfreulichen Tatsachen um, die wir hören? – dazu:

3. Sei Realist, ohne die Hoffnung zu verlieren

Jim Stockdale, heute Drei-Sterne-General der US-Navy, war von 1965 bis 1973 in vietnamesischer Kriegsgefangenschaft und erlebte dort brutale Dinge. Im Interview sagte er auf die Frage „Wer hat’s nicht geschafft?“:²¹ „Das kann ich Ihnen sagen ... Die Optimisten ... Sie sagten sich: ‚Weihnachten sind wir zu Hause‘. Als Weihnachten vorbei war: ‚Ostern sind wir zu Hause.‘ Und als Ostern vorbei war, machten sie sich wieder Hoffnung auf Weihnachten. Sie starben an einem gebrochenen Herzen ... Das ist eine ganz wichtige Lektion: Über den Glauben an ein gutes Ende – an dem man immer festhalten muss – darf man nicht vergessen, sich mit den brutalen Tatsachen der momentanen Situation auseinanderzusetzen, wie schlimm diese auch sein mögen.“

²¹ Jim Collins, Der Weg zu den Besten, S. 116.

Frage: Was ist der Unterschied zwischen der Verkündigung Johannes des Täufers und der Verkündigung Jesu? An welchen beiden Texten lässt sich das besonders gut zeigen?

Antwort: Beide – Johannes wie Jesus – sind Realisten. Sie legen die Verkehrtheit und die Lüge der religiösen Führungsschicht schonungslos offen. Dabei sind die Worte, die sie zur Beschreibung der Wirklichkeit verwenden, hart und deutlich, aber auch sehr ähnlich. (Matthäus)

Für Johannes der Täufer bleibt kaum Raum für Hoffnung. Er sagt: *„Es ist schon die Axt den Bäumen an die Wurzel gelegt; jeder Baum, der nicht gute Frucht bringt, wird abgehauen und ins Feuer geworfen.“* (Lukas 3,9)

Auch für Jesus ist der Gerichtshorizont sichtbar. Aber anders wie Johannes der Täufer, bei dem der Akzent auf dem „Hau ihn ab!“ liegt, setzt Jesus die Betonung auf die Hoffnung, dass sich vielleicht doch noch Wachstum und Leben einstellt, wenn er im Gleichnis sagen lässt: *„Herr, Lass ihn noch dieses Jahr, bis ich um ihn grabe und ihn dünge; vielleicht bringt er doch noch Frucht; wenn aber nicht, so hau ihn ab.“* (Lukas 13,8f).

Jesus bewahrt sich trotz der brutalen Wirklichkeit Glaube und Hoffnung. Es ist das „dennoch“, an dem sich der Beter der Psalmen festhält, wenn er angesichts schwere Probleme und ungelöster Fragen sagt: *„Dennoch bleibe ich stets an dir; denn du hältst mich bei meiner rechten Hand, du leitest mich nach deinem Rat und nimmst mich am Ende in Ehren an.“* (Psalm 73,23)

Menschen unterscheiden sich nicht durch die Anwesenheit oder Abwesenheit von Schwierigkeiten. Alle erleben Enttäuschungen. Alle sind einmal verzweifelt oder werden von einer Krankheit getroffen. Alle erleben Trennungen.

Menschen unterscheiden sich durch die Art und Weise, wie sie mit ihren Problemen umgehen.

Ein 3. Grundsatz für fruchtbare Leitung ist ein schonungsloser Realitätssinn ohne den Mut zu verlieren. – Der vierte lautet:

4. Klares Selbstverständnis

Eine griechische Fabel erzählt: Es war ein Fuchs und ein Igel. Der Fuchs war berühmt für seine Schläue. Er war stolz auf seine vielen Strategien, um andere zu attackieren. So schlich er auch oft um die Höhle des Igels, um in einem günstigen Moment zuschlagen zu können. Mit seinem glänzenden Fell, den flinken Bewegungen und seiner List wirkte er wie der sichere Gewinner. Verglichen mit ihm war der Igel wenig attraktiv. Er sah aus wie eine Mischung aus Stachelschwein und Gürteltier.

Während der Fuchs wieder einmal auf der Lauer lag, lief ihm der Igel über den Weg. *„Jetzt hab' ich dich!“*, freut sich der Fuchs. Der kleine Igel witterte die Gefahr, und dachte: *„Der schon wieder! Lernt er's denn nie?“*, und igelte sich ein.

Als der Fuchs die stachelige Kugel sah, blies er die Attacke ab. Auf dem Rückweg durch den Wald sann er bereits über eine neue Angriffstaktik nach. Jeden Tag spielte sich das Gleiche ab. Trotz der vermeintlichen Schläue blieb der Igel immer Gewinner.

Der Philosoph Isaiah Berlin (1909 - 1997) teilt nach dieser Fabel Menschen in Füchse und Igel ein: Fuchstypen seien immer auf mehreren Ebenen aktiv, verfolgen viele Ziele gleichzeitig, aber schafften es nicht, ihre vielen Gedanken zu bündeln. Igeltypen systematisieren und vereinfachen komplexe Zusammenhänge auf eine zentrale Einsicht, von der aus sie alles steuern - egal wie kompliziert eine Aufgabe ist. Berlin kommt zum Ergebnis: Dieses „Igel-Prinzip“ unterscheidet die, die wirklich etwas bewegen von denen, die bloß gute Ideen hätten. Alle großen Denker hätten es vermocht, Probleme ihrer Zeit auf einen Hauptnenner zu bringen, der für sie Leitbild wurde: Albert Einstein mit der Relativität oder Adam Smith mit seiner Wirtschaftslehre.

Frage: Bist du ein Fuchs oder ein Igel?

Wesley ist ein Paradebeispiel für dieses Igel-Prinzip. Wesley und Heiligung gehören zusammen wie Freud und das Unbewusste oder Einstein und die Relativitätstheorie. Er sieht die Antwort auf gesellschaftliche und religiöse Nöte seiner Zeit in einer einzigen Sache für die er lebt.

Frage: Was ist die Sache, auf die Wesley alles fokussiert?

Antwort: Die Verbreitung schriftgemäßer Heiligung.

Ein klares Selbstverständnis ist ein viertes Prinzip fruchtbarer Leiterschaft. Du gewinnst es aus einem tiefen und klaren Verstehen von drei Fragenkreise:²²

1. Was ist deine wirkliche Begabung und Stärke und die deiner Gemeinde?

Da macht ein Schüler Abitur. Er hat Sport als Leistungsfach und besteht mit einer glatten Eins. Als Tennisspieler hat er bereits mehrere Turniere gewonnen. In der Kleinstadt, in der der Neunzehnjährige lebt, schon einer richtigen Institution.

Frage: Soll er unbedingt Sport studieren und versuchen, Profi zu werden?
Besprecht das kurz miteinander.

Ich denke: Nicht unbedingt. Als Student und angehender Tennisprofi kann er auf andere treffen, die das, was er in drei Stunden trainiert, in einer halben Stunde erledigen und dabei immer noch einen Tick besser sind, als er. Er kann vielleicht ein guter Tennisspieler werden, aber nie einer der Besten.

Nachbarn, Freunde und Verwandte sagen: „Klar doch. Du kannst das doch so gut. Du musst Sport als Beruf machen.“ Und so kommt es, wie es in vielfach geschieht: Der Junge studiert Sport und schlägt einen Lebensweg ein, den er nie ganz meistern wird und der ihm nicht wirklich Erfüllung bringt.

²² Deutlicher aus methodistischer bzw. kirchenhistorischer Perspektive dargestellt in: F. Burkhardt, Leitungsprinzipien Wesleys, S. 24-32, 36f.

Petrus war Fischer. Wir erfahren nicht viel über seine Leben. Nehmen wir an, er war ein guter Fischer. Eines Tages trifft er den Wandercharismatiker Jesus von Nazareth (Lukas 5,1-11). Was er in der Begegnung mit Jesus erlebt, bewegt ihn tief. Jesus reißt einen ganz neuen Horizont auf. Er zeigt ihm die Möglichkeit, seine Bestimmung ganz neu zu verstehen, und sagt: „Fürchte dich nicht! Von nun an wirst du Menschen fangen.“ (Lukas 5,10)

Wäre Petrus Fischer geblieben und hätte er das gemacht, worin er gut war: Er hätte sicher seinen Lebensunterhalt verdient und seine Familie gut ernährt. Die Bibel erzählt von ihm und seinen Gefährten: „Und sie brachten die Boote ans Land und verließen alles und folgten ihm nach.“ (Lukas 5,11) Dass uns heute sein Name bekannt ist, hat mit der mutigen Entscheidung zu tun, den Fluch der Kompetenz abzuschütteln und das zu machen, worin die eigentliche und tiefe Bestimmung des Lebens liegt, das Gott ihm gegeben hat.

Wesley hatte ein gutes Gespür für das, worin er nicht wirklich gut werden würde: Ich habe vorhin erzählt, wie Wesley als angehender anglikanischer Priester die recht unpopuläre Entscheidung traf, seine beliebten Predigtreisen einzustellen und stattdessen, regelmäßig im Gefängnis zu predigen sowie Arme und Kranke zu besuchen.²³ Mehrmals wurde ihm angetragen, die Pfarrstelle des Vaters in Epworth zu übernehmen. Wesley wäre sicher ein guter Priester geworden und hätte das Zeug gehabt, irgendwann einmal in ein Bischofsamt zu gelangen. Als ihn die Familie angesichts des sich abzeichnenden Todes des Vaters drängte, endlich eine Entscheidung zu treffen, schickte er dem Vater einen Brief, in dem er ihm in über zwanzig Gründen erläuterte, warum er nicht Gemeindepfarrer in Epworth werden kann, sondern in Oxford bleiben müsse. Darin schrieb Wesley:²⁴ Es gehe nicht um die Frage, „ob ich anderen mehr Gutes tun könnte ..., sondern ob ich mir selber mehr Gutes tun könnte; denn ich bin gewiss, dass ich dort, wo ich selbst am heiligsten sein kann, auch die Heiligung in anderen Menschen am besten fördern kann.“

Immer wieder begegnet bei Wesley diese strikte Konzentration auf das, was die besten Fortschritte versprach, um Gottes Bestimmung für sein Leben zu erfüllen. Das unbedingte Streben, Heiligung über die Lande zu verbreiten, brachte Wesley dazu, sich in völlig abwegige Bereiche zu wagen, die nichts mit seiner Kernkompetenz und dem Kernbereich seines Berufsstandes zu tun hatten. Ein Beispiel ist das Feldpredigen. Ein anderes seine Sozialarbeit, die Einführung des Reisepredigerdienstes oder der Laienpredigt.

Wesley war der Meinung, die Methodisten hätten die besondere Bestimmung, das Evangelium den Menschen außerhalb der Staatskirche zu predigen im Gegensatz zum ordentlichen Amt der anglikanischen Geistlichen.

Wenn die Bibel von Gaben spricht und uns aufgibt, unsere Gaben zu entdecken und im Sinn Gottes zu entwickeln, sagt sie in religiösen Kategorien das, wasein erster Aspekt des Igel-Prinzips vermitteln möchte: Begreife deine wirkliche Begabung und habe den Mut, sie zu entwickeln.

²³ Vgl. R. P. Heitzenrater, *Methodismus*, 63 f.

²⁴ J. Wesley, Brief v. 15.11.1734 (WJW 25, S. 395). – Vgl. F. Burkhardt, *Leitungsprinzipien Wesleys*, S. 31 f, Anm. 48.

2. Was gibt dir und deiner Gemeinde Kraft und Inspiration

Wesley sorgte sich nicht nur um eine verantwortliche Haushalterschaft im Blick auf die Finanzen, Güter und Liegenschaften der methodistischen Gemeinschaft. Es war ihm genauso wichtig, dass die Energiebilanz der körperlichen, seelischen, emotionalen, geistigen und spirituellen Gaben stimmte. Wesley wusste, dass ohne eine Quelle für Kraft und Inspiration kein fruchtbarer Dienst möglich ist und seine Mitarbeiter ausbrennen.

Es zeigt seinen ökonomischen Scharfsinn, dass er in seinen Allgemeinen Regeln die beiden biblischen Grundsätze „Böses meiden“ und „Gutes tun“ um ein drittes geistliches Prinzip „Gottes Gnadenmittel achten“ erweiterte. Wesley war überzeugt, dass Gott durch Gebet, Bibelstudium, Gottesdienst, Abendmahl, Fasten und Enthaltbarkeit und geistliches Gespräch die Regeneration von Leib, Seele und Geist wirkte.

Unter den Gnadenmitteln kommt der Bibel eine ganz besondere Stellung zu. Von seiner Studentenzeit bis zu seinem Lebensende fühlt Wesley sich als „homo unius libri“ („Mann eines Buches“).²⁵ Und er hatte klare Vorstellungen, wie die Bibel zur Kraftquelle wird. Es ist ihm zu wenig, in der Liste der Gnadenmittel einfach die Bibel aufzuführen. Als Gnadenmittel gilt „Forschen in der Heiligen Schrift“.²⁶ Die Herausgabe von umfangreichen Werken mit *Anmerkungen zum Alten und Neuen Testament* oder das Bibelstellenregister am Ende der *Collection of Hymns* machen dieses Verständnis zum Prinzip für die gesamte Bewegung. Auf zwei Besonderheiten möchte ich hinweisen:²⁷

1. Der starke Anwendungsbezug: Im Vorwort zu den *Anmerkungen zum Alten Testament* gibt Wesley Ratschläge für den praktischen Umgang mit der Bibel und macht deutlich, dass es beim Bibellesen um mehr als nur um Erkenntnisfortschritt oder Wissensvermehrung geht, nämlich um die Anwendung des Erkannten.²⁸

2. Der programmatische Gebrauch: Wesley verwendete die Bibel (und die Kirchenväterschriften) programmatisch,²⁹ indem er darin Denk- und Handlungsmuster sah und suchte, mit deren Hilfe das Christentum seiner Zeit erneuert und Fragen der Organisation und Gestalt seiner Gemeinschaftsarbeit beantwortet werden konnten.³⁰

Albert Outler resümiert einmal, dass es Wesleys Grundsatz war, „in der Bibel als seinem theologischen Raum zu leben“, und sein Ziel, dass dies „seine Leute in derselben Weise lernen sollten“, weil dies die besondere „Dynamik seines Predigens und die Wir-

²⁵ F. Burkhardt, *Leitungsprinzipien*, S. 25, Anm. 23.

²⁶ J. Wesley, *General Rules* (WJW 9, S. 73); ders., *Large Minutes* (Works³, VIII, S. 323).

²⁷ Ein weiterer Punkt in: F. Burkhardt, *Leitungsprinzipien*, S. 24-26.

²⁸ „Lass Deine Bibellese dem alleinigen Zweck dienen, den gesamten Willen Gottes zu erkennen, und sei fest entschlossen, diesen Willen zu erfüllen! ... Und welche Erleuchtung Dir auch immer zuteil wird, Du sollst sie sofort und vollständig in die Tat umsetzen. Wozu Du dich immer entschließt, beginne zum ersten möglichen Zeitpunkt, es auszuführen.“ J. Wesley, *Notes upon the Old Testament*, Preface, 18 (1765). Vgl. F. Burkhardt, *Leitungsprinzipien*, S. 25, Anm. 25.

²⁹ T. A. Campbell, *Christian Antiquity. Religious Vision and Cultural Change*, 1984, S.11-21. 104-108.

³⁰ Ein Beispiel für Wesleys programmatischen Gebrauch der Bibel ist die Schaffung des Verwalteramtes (F. Burkhardt, *Gottes Hausverwalter. Der Verwalter im Methodismus*, 1999, S. 9-13.). Nahezu eins zu eins wendet er die in Apostelgeschichte 6,1-7 beschriebene Praxis der urchristlichen Gemeinde auf seine Situation an und sieht in der Problemlösung dort das Muster für die Bewältigung der eigenen Herausforderungen. – Weitere Beispiele für den programmatischen Gebrauch der Heiligen Schrift: *Vision vom individuellen Leben eines Christen* (vgl. T. A. Campbell, *Christian Antiquity*, S.58 ff), *Klass-Tickets* (J. Wesley, *A Plain Account IV,2 f*, WJW 9, S. 265) oder *Wachnächte* (Ders., *A Plain Account*, III.1, WJW 9, S. 264).

kung seiner Predigten“ ausmachte. Und dann bemerkt Outler sehr kritisch: „Wenn ein Prediger nur eine begrenzte Bibelkenntnis hat, die eben nicht ausreicht für wirklich biblische Predigt, und wenn seine Leute noch weniger wissen ..., dann fehlt eine wesentliche Voraussetzung für wirkungsvolle christliche Kommunikation.“³¹

Wenn Wesley das Beachten der Gnadenmittel als drittes geistliches Prinzip lehrt und sich als ‚Mensch der Bibel‘ charakterisiert, zeigt sich ein zweiter Aspekt des Igel-Prinzips: Klarheit über die Quelle von Kraft und Inspiration.

3. Was entfacht deine ganze Leidenschaft

Heute wird in der Unternehmensliteratur Leidenschaft als Schlüsselfaktor für erfolgreiches Arbeiten gesehen. Jim Collins formulierte dazu 2001 noch relativ vorsichtig:³² „Vielleicht erscheint es etwas unpassend ... von etwas so wenig Fassbarem zu reden wie Passion oder Leidenschaft. Aber bei keinem der [erfolgreichen] Unternehmen ließ sich Leidenschaft ... wegdenken. Leidenschaft lässt sich nicht anfertigen. Man kann Menschen auch nicht zu Leidenschaft motivieren. Man kann nur entdecken, was die eigene Leidenschaft und die der anderen entfacht ... eine Top-Absolventin einer Business School wurde nicht eingestellt, weil sie nicht genügend Leidenschaft für Deodorants entwickeln konnte“.

Frage: Was berührt dich besonders? Was entfacht deine Leidenschaft? Was macht dich rasend, wenn es fehlt? Wofür könntest du sterben?
Tauscht euch kurz aus über eure Leidenschaften.

Wesley-Forscher weisen darauf hin, dass das Neue am Methodismus nicht in formalen Dingen bestand wie den Regeln, dem Klassensystem, der Feldpredigt oder in Strategiepfeilen, sondern in der Leidenschaft und Überzeugungskraft, mit der Wesley und die Methodisten ihre Spiritualität lebten und ihre Ziele verfolgten. Leidenschaft war der Schlüsselfaktor für die große Wirkung, die die methodistische Bewegung hervorrief.³³ Wesley und die Methodisten trugen die Lehre und den Glauben in einer solchen Intensität und persönlichen Entschlossenheit im Herzen, dass es um viel mehr ging als die Anerkennung irgendeines Glaubenssystems. Diese Leidenschaftlichkeit ist der praktische Ausdruck der methodistischen Lehre von der Heiligung und resultiert aus einem tiefen Verständnis der eigenen Passion. Drei besondere Aspekte fallen auf:

1. Das starke Bewusstsein einer Zielbestimmung: Wesley und seine Weggefährten zeigten in allen Bereichen ein höchstes Maß an Identifikation, Begeisterung und Liebe für das, was sie als Ziel ihres Lebens von Gott her ansehen. Im Vorwort zur Predigt Ausgabe von 1746 schrieb Wesley:³⁴ *„Ich dachte, ich bin das Werk eines Tages, das durchs Leben geht wie ein Pfeil durch die Luft ... ein Geist, der von Gott kommt und der zu ihm zurückkehrt; er schwebt gerade über dem weiten Meer, bis einige wenige Augenblicke weiter ich nicht mehr gesehen bin – ich falle in eine unveränderliche Ewigkeit! Ich möchte eine Sache wissen, den Weg zum Himmel – wie ich sicher an*

³¹ Albert C. Outler, Das theologische Denken John Wesleys, 1991, S. 64 f.

³² J. Collins, Der Weg zu den Besten, S. 142.

³³ Frank Baker, The People called Methodists 3. Polity, in: A History of the Methodist Church in Great Britain, 1965, Vol.1, S. 213; John Lawson, The People called Methodists 2. Discipline, in: A History of the Methodist Church in Great Britain, 1965, Vol.1, S. 196.

³⁴ J. Wesley, Sermons on Several Occasions, The Preface, (WJW 1,104 f).

dem glücklichen Ufer landen kann. Gott selber ist herabgekommen, um den Weg zu zeigen: mit diesem einzigen Ziel kam er vom Himmel. Er hat es in einem Buch niedergeschrieben. O gib mir das Buch! Um jeden Preis, gib mir das Buch von Gott! Ich habe es. Hier ist Wissen genug für mich. Lass mich homo unius libri sein."

2. Klarheit über die Glaubensinhalte: Im Horizont der Herausforderungen seiner Zeit und Berufung subsumierte Wesley die Fülle theologischer Themen bereits Mitte der 1740er Jahre unter die drei Titel Buße, Glaube und Heiligung³⁵ und hatte eine klare Vorstellung davon ausgeprägt.³⁶

3. Die Reduzierung auf einen Hauptnenner: All die verschiedenen lehrmäßigen und spirituellen Dinge, mit denen Wesley sich beschäftigte, finden ihren Hauptnenner in dem Anliegen, schriftgemäße Heiligkeit zu verbreiten. Auf die Frage:³⁷ „*Was sollen wir ... glauben über Gottes Plan, weswegen Gott die Prediger berufen hat, die sich Methodist nennen?*“ antwortet Wesley: „*Nicht eine neue Sekte zu gründen, sondern um die Gesellschaft zu reformieren, insbesondere die Kirche; und um schriftgemäße Heiligung über das Land zu verbreiten*“.

Die ungeheure Kraft, mit der sich die methodistische Bewegung entfalten konnte, ist darauf zurückzuführen, dass Wesley und seine Prediger über ein tiefes und klares Verständnis ihrer Berufung und Leidenschaft verfügten.³⁸

Wenn ich wachsenden, lebendigen und leidenschaftlichen Gemeinden begegne, fällt mir immer wieder ein Punkt auf: Sie wissen nicht nur, was sie sollen, sondern auch, was sie nicht sollen.³⁹ Sie wissen, woher sie ihre Kraft und Inspiration beziehen.⁴⁰ Und sie haben ein tiefes theologisches Verständnis ihrer Leidenschaft.⁴¹ Ein klares Selbstverständnis ist das vierte Kennzeichen fruchtbarer Leiterschaft. Das fünfte:

³⁵ Dabei beschäftigte ihn vor allem das Verhältnis von Rechtfertigung (was Gott für uns tut / Sündenvergebung) und Heiligung (was Gott in uns und an uns tut / Heiligkeit der Lebensführung). Vgl. dazu: F. Burkhardt, *Leitungsprinzipien Wesleys*, S. 28, Anm. 37.

³⁶ Die Erfahrung eines christlichen Lebens umfasst mehr Aspekte als Glaube und Vergebung, nämlich eine aus der Vergebung resultierende innere Erneuerung, die einen Prozess wachsender Heiligung des Herzens und des Lebens initiiert. Dabei stellt die Rechtfertigung nicht eine einmalig zu überschreitende Stufe christlichen Lebens dar, sondern bleibt von täglicher Bedeutung. Und ebenso ist die Heiligung, die sich aus der Annahme der Rechtfertigung ergibt, ein lebenslanger Reifeprozess. Wesley wurde nicht müde, bei seinen Predigern nachdrücklich auf ein Verstehen und Aneignen dieser zweifache Spitze methodistischer Verkündigung zu drängen und schreibt an einen Freund: „*Wenn wir einmal all unsere Reise- und Lokalprediger dazu bringen könnten, einmütig und beständig auf diese beiden Punkte zu bestehen: ‚Christus, der für uns stirbt‘ und ‚Christus, der in uns regiert‘, dann sollten wir die Pforten der Hölle einnehmen.*“ (JWL 6,134)Vgl. dazu: R. P. Heitzenrater, *Methodismus*, S. 185.

³⁷ J. Wesley, *Large Minutes (Works³, 8, S. 300)*.

³⁸ Die große Intensität, mit der Wesley seine Mission erfüllte, war möglich, weil er ein tiefes theologisches Verständnis für seine Leidenschaft entwickelte. Dieses umfassende Selbstverständnis methodistischer Spiritualität war weder ein Gedankenblitz Wesleys noch seinem Brüten hinter verschlossenen Türen des Studierzimmers entsprungen, sondern das Ergebnis eines langen Prozesses gemeinsamen geistlichen Gesprächs. Wesley hatte dafür eigens die jährlichen Konferenzen eingerichtet. In einem klaren Selbstverständnis zeigt sich das vierte Prinzip fruchtbarer Leiterschaft.

³⁹ F. Drutkowski, *Gemeindeaufbau*, S. 200. 202.

⁴⁰ F. Drutkowski, *Gemeindeaufbau*, S. 205

⁴¹ F. Drutkowski, *Gemeindeaufbau*, S. 207ff

5. Diszipliniertes Handeln

Unsere Gemeinde hat vor 6 Jahren, im Frühjahr 2003, ein Leitbild erarbeitet. Sie gab ihm den Titel: „Gemeinde der Liebe – Gemeinde der Tat“. Das Motto war Ergebnis der in einer schweren Krise gewonnenen Einsicht: Christsein erschöpft sich nicht im Hören, Denken und Reden. Das Motto stand für den Entschluss: „Wir wollen in Zukunft eine lebendige, missionarische Gemeinde sein.“

Doch schon bald erlebten wir, dass es mit Vorsätzen und Absichtsbekundungen allein nicht getan ist. Es braucht den Willen und die Disziplin, das Erkannte zu tun. Wenn ich diese Schwierigkeiten anspreche, kommt mitunter die Frage: Redet die Forderung nach diszipliniertem Handeln nicht einem frommen Leistungsdenken das Wort?

Wir sind an der Stelle durch die Theologie der Reformation sehr sensibilisiert. Die Reformatoren lebten in einer Zeit, in der die Kirche lehrte: Der Mensch muss sich Gottes Liebe durch gute Taten verdienen. Man verkaufte Gottes Gnade nach dem Prinzip: „Wenn der Kreuzer im Kasten klingt, die Seele aus dem Fegfeuer springt.“

Leute wie Luther, die den Glauben ernst nahmen, mussten sich eingestehen: So viel kann ich gar nicht Gutes tun oder verdienen, dass ich vor Gott Gerechtigkeit erlangen kann. In der Verzweiflung, nicht genügen zu können, entdeckt Luther: Gottes Liebe gilt uns ohne dass wir dafür zahlen. Jesus hat das im Gleichnis vom verlorenen Sohn in einzigartiger Klarheit gelehrt (Lukas 15). Und so sagt der Apostel Paulus: *Wir „werden ohne Verdienst gerecht aus Gottes Gnade durch die Erlösung, die durch Christus Jesus gemacht ist.“* (Römer 3,24)

Gemeint ist: Dein Leben ist unabhängig von dem, was du zu leisten vermagst, von Gott geplant, geliebt und getragen – selbst, wenn du Fehler gemacht hast. Dein grundsätzliches Lebensrecht brauchst du dir nicht selbst zu verdienen. Diese Erkenntnis nannte Luther „Rechtfertigung des Sünders allein aus Glauben“. Rechtfertigung wurde zum Schlagwort der Reformation.

Es ist eine große Tragik, dass die protestantische Lehre von der Rechtfertigung allein aus Glauben hat heute oft den Charakter einer Droge, die den Sinn dafür vernebelt, dass der Glaube nie allein ist ohne seine Werke. Paulus sagt: *„In Christus Jesus gilt weder Beschneidung noch Unbeschnittensein etwas, sondern der Glaube, der durch die Liebe tätig ist.“* (Galater 5,6)

Der Glaube ist geprägt von Liebe, Buße, Gehorsam und guten Werken. Glaube ist wesentlich Vertrauen und führt zum geistlichen Gehorsam (Johannes 14,23 f), durch den wir unsere Gleichgültigkeit gegenüber der Not in der Welt überwinden. Denn Gott möchte das Heil der Welt.

Und darum äußert sich fruchtbare Leiterschaft 5. durch diszipliniertes Handeln. Und das bedeutet:

1. Begreife: Aufs Tun des Willens Gottes kommt es an

Beim Hausarzt im Wartezimmer unseres Heimatortes hing der Spruch: „Erst denken, dann handeln!“ Wenn ich den Satz las, fühlte ich mich immer irgendwie ertappt. Ich weiß nicht, wie es euch geht.

Gott hat ein ganz anderes Problem. Er hat viele Freunde, die sind so gut in der Anwendung des Prinzips „Erst denken, dann handeln!“, dass sie nicht nur denken, bevor sie handeln, sondern: Sie denken, anstatt zu handeln! Das ist die erste Art, wie Gläubige sich vor dem Tun drücken: Sie denken, anstatt zu handeln!

Angenommen, Gott unterhalte Geschäftsstellen, wo sich Menschen wie du und ich über Lebensfragen beraten lassen könnten, und in diesen Beratungsstellen gäbe es ein Wartezimmer, Gott würde vielleicht ein großes Schild basteln mit der Aufschrift: „*Seid aber Täter des Wortes und nicht Hörer allein!*“ (Jakobus 1,22)

Wenn David betet, „*Lehre mich tun nach deinem Wohlgefallen!*“ (Psalm 143,10), hat er begriffen: Leben mit Gott kommt im Tun seines Willens zum Ziel!

Frage an Radio Eriwan: „Kann man in der Sowjetunion sein Leben in vollen Zügen genießen?“ – Antwort ... – Radio Eriwan antwortet: „Im Prinzip ja. Aber es kommt auf die Bahnstrecke an.“

Wenn einer zu Jesus sagte „Im Prinzip ja, aber ...“, um dann das Entscheidende zu relativieren, sagt er: „*Es werden nicht alle, die zu mir sagen: Herr, Herr! ins Himmelreich kommen, sondern die den Willen tun meines Vaters im Himmel.*“ (Matthäus 7,21; vgl. Johannes 13,17)

Stellt euch vor, wir würden folgendes Experiment machen: Wir lesen das Neue Testament. Dazu nehmen wir zwei Textmarker, einen gelben und einen grünen. Mit dem gelben markierst du alle Abschnitte, die theologische Lehre wiedergeben. Mit dem grünen die Stellen, in denen es um die Anwendung der Lehre und das Tun des Willens Gottes geht. Frage: Wie viel Prozent ist gelb und wie viel grün?

Dass die Bergpredigt Jesu 100 Prozent grün ist, es also um Anwendung geht, bestätigt manchem nur sein Vorurteil, dass die Bergpredigt ein Rückfall in die Werkgerechtigkeit ist.

Und dass der Jakobusbrief 80 % grün ist, also viel Anwendung enthält, scheint Luthers Urteil zu bestätigen, er sei eine „strohene Epistel“.

Frage: Wie ist es mit dem Römerbrief – der Schrift, in der Paulus die Summe seines theologischen Denkens darstellt, seine Glaubenstheorie entfaltet und dem eine besondere Rolle im Neuen Testament zukommt?“
Wieviel Prozent sind im Römerbrief gelb, wie viel grün?

Antwort: Kannst du dir vorstellen, dass der Römerbrief 50 % Anwendung ist, also zur Hälfte grün ?! Wenn du das wahrnimmst, entwickelst du ein Gespür dafür: Die Bibel hat primär die Absicht, zur Lebensveränderung anzuleiten. Sie will deinen Charakter und dein Verhalten im Sinn Gottes prägen.⁴²

Und darum: Begreife, aufs Tun des Willens Gottes kommt es an.

Aber: Wie kann das Wirklichkeit werden? – Dazu:

⁴² Wesley's Methodismus bezeichnet keine Kirche oder kirchliche Lehre, sondern einen bestimmten (christlichen) Lebensstil. Wesley sagt darüber: „*Nichts ist einfacher, nichts vernünftiger als die methodische Lebensregel [discipline]: Sie ist ganz gegründet auf den gesunden Menschenverstand, insbesondere zur Anwendung der Grundgebote der Schrift.*“ (J. Wesley, On God's Vineyard, II.1 (WJW 3, 511 f). Der Aufbau einer Organisation und die Predigt bestimmter Lehrinhalte waren lediglich Mittel zum Zweck,⁴² ein neues Bewusstsein von Gottes Gegenwart in Jesus Christus zu wecken und eine Hilfe moralischer Kraft durch das Wirken des Heiligen Geistes anzubieten zur Anwendung des Glaubens im Alltag mit dem Ziel, Kirche und Gesellschaft zu erneuern.

2. Schaffe ein System klarer Bedingungen für Freiheit und Verantwortung

Vor zwei Wochen kam es auf dem Hudson River zu einer sensationellen Wasserlandung eines Airbus A310. Nachdem die Maschine kurz nach dem Start in einen Schwarm Vögel geflogen ist, fielen beide Triebwerke aus. Der Pilot landete auf dem Hudson-River. Wie durch ein Wunder konnten alle Passagiere gerettet werden. Dass niemand zu Schaden kam, hat damit zu tun, dass sowohl den Flugbetrieb wie die Rettungsdienste eine Kultur der Disziplin umgibt.

Keiner will mit einem Pilot fliegen, der den Fluggästen mitteilt: „Willkommen an Bord. Ich komme gerade von einer Schulung über den Wert eigenständigen Handelns und Mut zum Experiment. Ich möchte heute einmal ein paar Dinge anders machen als gewöhnlich. Lassen Sie deshalb vorsichtshalber ihre Gurte den gesamten Flug über angelegt.“

Pilot wie Rettungskräfte arbeiten im Rahmen eines strengen Systems, das sie nicht verlassen dürfen. Und doch treffen sie die letzten Entscheidungen über Start und Landung, Abbruch eines Manövers, etc. Er hat die letzte Verantwortung für das Flugzeug und alle Menschen an Bord.

Ein festes Regelsystem als Rahmen für Freiheit und Verantwortung macht eine Organisation effizient und leistungsfähig – auch eine Gemeinde. Die Frage ist: Wie kommt man zu einer solchen Kultur der Disziplin? – Dazu drei Punkte:

1. Sorge für einen festen Rahmen an Regeln und Werten, innerhalb dessen Freiheit und Verantwortung übertragen werden kann. Wesley tat dies mit den sog. *Allgemeinen Regeln*.⁴³
2. Besetze die Positionen mit disziplinierten Menschen, die bereit sind, Anstrengungen auf sich zu nehmen, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden.
3. Diszipliniere dein Denken und das deiner Gemeinde. Wenn man fragt, möchte jede Gemeinde wachsen. Aber den meisten fehlt die Disziplin, 1. Klarheit über ihre besondere Bestimmung zu finden und 2. Der Wille, das zu tun, um das in ihr angelegte Potential zu verwirklichen. Wenn man so will, kann man sagen: Die methodistischen Regeln sorgten beim Einzelnen wie bei den Gemeinschaften für eine fanatische Treue zum Igel-Prinzip.⁴⁴

⁴³ Dass die methodistische Bewegung eine so starke Entwicklung nahm, hängt wesentlich damit zusammen, dass Wesley 1743 mit Herausgabe der sog. *Allgemeinen Regeln* einen festen Rahmen schuf mit klaren Regeln, der den Mitarbeitern und Mitgliedern innerhalb dieses Systems aber Freiheit und Verantwortung übertrug. Diese Kultur von Freiheit und Verantwortung erlaubte es, dass Wesley mit einer relativ flachen Hierarchie und wenig Bürokratie auskam und aber äußerst effektiv arbeitete. (Zu den *Allgemeinen Regeln*: F. Burkhardt, Müller, S. 227-232; ders., *Wie Wasser in der Wüste. Geistlich wachsen mit den Lebensregeln John Wesleys*, 2001.)

⁴⁴ Ob jemand Methodist ist oder nicht, entschied sich nicht am Bezeugen einer bestimmten religiösen Erfahrung oder am Bekenntnis zu einer bestimmten theologischen Lehre, sondern allein an der Bereitschaft, aufrichtig im Sinn schriftgemäßer Heiligung zu leben und diese Ernsthaftigkeit einer Überprüfung durch andere Gemeinschaftsmitglieder auszusetzen.

Die *Allgemeinen Regeln* zeigen, wie die drei geistlichen Prinzipien der Wesleys „Böses meiden“, „Gutes tun“ und „Gottes Gnadenmittel gebrauchen“ bei einem Gemeinschaftsmitglied offensichtlich werden müssten und machten sie durch Konkretionen, Anwendungsbeispiele und Regeln für den täglichen Gebrauch handhabbar. Mit der Einrichtung von Klassen unterstrichen sie die gemeinschaftliche Beichte als ein unverzichtbares Element methodistischer Frömmigkeit.

3. Eine Gemeinde braucht Werte

Stellt euch vor: Du hast einen neuen PC mit Bildschirm, Tastatur und Maus. Ich gebe dir ein aktuelles Word-Programm.

Frage: Kannst du damit Texte bearbeiten? Besprecht das in 2er-Gruppen.

Antwort: Ein Betriebssystem ist nötig, dass das Programm auf dem PC läuft. Wie Windows als Betriebssysteme einen Computer zum Laufen bringt, so funktioniert die Wertekultur in einer Organisation. Werte sind wie ein menschliches Betriebssystem. Wie man ein Betriebssystem für Computer gezielt optimieren kann, geht es auch mit der Wertekultur einer Gemeinde.

1985 wertete der Amerikaner Rob Lebow eine Studie der Universität of Chicago über Werte aus.⁴⁵ Diese Studie enthielt 17 Millionen Datensätze aus Fragebögen, die Forscher in 40 Ländern zur Frage gesammelt hatten, wie Menschen gern arbeiten würden.

Ergebnis waren acht Werte, die Teilnehmer der Befragung aus verschiedenen Ländern, Kulturen und Weltanschauungen als Merkmale eines positiven Leistungsumfeldes genannt hatten: 1. Wahrheit, 2. Vertrauen, 3. Solidarität, 4. Vorurteilsfreiheit, 5. Risikobereitschaft, 6. Unbestechlichkeit, 7. Wertschätzung und 8. Selbstlosigkeit.

Interessanterweise handelt es sich hier ausnahmslos um Werte, wie sie im Neuen Testament für die Gemeinden gefordert werden. Werte sind nötig, dass sich Mitarbeiter recht entwickeln können. Wir sind den Mitarbeitern Klarheit über die Werte schuldig, die bei uns gelten.

Der Psychologe Victor E. Frankl hat gesagt:⁴⁶ „Mit Freiheit allein ist es nicht getan. Freiheit ist bloß die halbe Wahrheit. ... Deswegen schlage ich vor, gegenüber der Freiheitsstatue eine ‚Verantwortungsstatue‘ aufzustellen.“

In wachsenden, lebendigen und leidenschaftlichen Gemeinden herrscht eine umfassende Kultur der Disziplin. Das heißt, dass disziplinierte Menschen, diszipliniert Denken, um diszipliniert zu handeln.

Als eine fünfte Bedingung für fruchtbare geistliche Leiterschaft zeigt sich diszipliniertes Handeln als Ergebnis einer umfassenden Kultur der Freiheit und Verantwortung.

⁴⁵ Rob Lebow / William L. Simon, Lasting Change. The Shared valued Process ... 1999.

⁴⁶ V.E. Frankl, Man's Search for Meaning.

Zusammenfassung und Ausblick

Agenda 2018 – A Call to Action

Als Kind gab es für mich auf Spielplätzen ein Gerät, vor dem ich Respekt hatte: Ein Karussell, das aus einer horizontal auf einer Achse montierten Holz- oder Metallplatte bestand und auf seiner Fläche oft nur drei Haltestangen hatte. Von weitem sah das toll aus! Es drehte sich wie von selbst. Die Kinder, die drauf standen, jauchzten und jubelten. Nur ab und zu gab jemand einen kleinen Schubs. „Fantastisch!“, dachte ich, „so will ich mich auch drehen!“

Doch als ich dann als kleiner Knirps davor stand, kostete es mich alle Kraft, die Karussellscheibe auch bloß ein klein wenig zu bewegen. Wenn ich fest schob und nicht aufgab, schaffte ich vielleicht mit Mühe eine Umdrehung.

Jetzt dran bleiben. Ich schaffte eine zweite Drehung. Träge nahm die Scheibe Fahrt auf. Mit Mühe schaffte ich eine dritte, eine vierte und fünfte ... Jetzt ging's schon leichter. Weiter. Immer in dieselbe Richtung. Das Karussell wurde schneller und schneller ... bis ein Umschwung kam: Auf einmal flog das Monstrum wie von selbst um die eigene Achse. Es war kaum mehr zu bremsen. Es riss einen förmlich mit.

Heute weiß ich: Das ist das Schwungrad-Prinzip. Es hat mit Physik zu tun. Es ist ein Teil von Gottes Schöpfungsordnung: Kraft, die du in ein Schwungrad steckst, addiert sich Umdrehung für Umdrehung auf. Schwungräder sind Kraftspeicher. Jeder einzelne Kraftakt – der erste, zweite, dritte ... – ist ein entscheidendes Moment in der Kette der Anstrengungen, die das Karussell schließlich zum Fliegen brachten.

Das Schwungrad ist ein Bild für die Bedingungen einer Gemeinde. Auch große, lebendige Gemeinden haben nicht von Anfang an und nicht über Nacht den Zug und Drive gehabt, der sie heute auszeichnet. Wenn Gemeinden ein lebendiges, dynamisches Gemeindeleben haben, liegt es daran, dass viele Mitarbeiter und Leiter bereit waren und sind, ihre Kraft einzusetzen.

Kürzlich lasen wir in einem Hauskreis das Schlusskapitel des Römerbriefes. Es ist ein sehr persönlicher Abschnitt. Er zeigt, welche tiefe Beziehung der Apostel zu seiner Mitarbeiterschaft hatte. Für Paulus galt der Grundsatz: Personen vor Visionen. Seine Briefe geben einen lebendigen Eindruck, wie der Apostel unter größten Kraftanstrengungen mit einem eisernen Willen und ungeheurer Disziplin Schritt um Schritt, Tat um Tat, Entscheidung um Entscheidung die Entwicklung seines Gemeindeverbands vorantrieb.

Wie Paulus am Ende des Römerbriefes seine Mitarbeiter vor seinem inneren Auge vorbeiziehen lässt, erinnert er sich an große gemeinsame Anstrengungen für den Gemeindeaufbau. So kommt es zu Sätzen wie: „*Grüßt die Persis, meine Liebe, die sich viel gemüht hat im Dienst des Herrn.*“ (Römer 16,12)

Willenskraft und Disziplin, Ringen um die rechten Leute und Klarheit über die Lehre und Bestimmung – all das müssen wir mitdenken, wenn wir über das Wachstum und die Lebendigkeit der Urgemeinde sensationelle Notizen lesen wie: „*Der Herr aber fügte täglich zur Gemeinde hinzu, die gerettet wurden.*“ (Apostelgeschichte 2, 47)

Für das Neue Testament sind Wachstum und Lebendigkeit keine Zufallsprodukte oder vom Himmel gefallen. Sie sind Ergebnis stetiger Anstrengungen in dieselbe Richtung, die sich im Laufe der Zeit zu einer kraftvollen Bewegung aufaddieren, so dass es an

einem bestimmten Punkt heißen konnte: „*an diesem Tage wurden hinzugefügt etwa dreitausend Menschen.*“ (Apostelgeschichte 2,47)

* * *

Als ich 2002/3 in die Gemeinde in die jetzige Erlöserkirche München kam, war ich anfänglich etwas ratlos aus folgendem Grund: In der Gemeinde gab es eine Fraktion, das waren Verfechter einer Willow Creek-Gemeindearbeit. Auf der anderen Seite gab es eine Gruppe, die das Andenken an den Gemeindegründer der Enhuberstraße hochhielt und sich an Langensteinbach orientierte. Und schließlich gab es solche, die eher ihre Ruhe haben wollten. Und nun komm ich dahin, und bin bis über beide Ohren verliebt in den Methodismus. Was sollte ich tun?

Ich entschloss mich, mich mit den Führungsgestalten dieser Gemeinden, Bill Hybels und Karl Merz, intensiver zu beschäftigen. Dabei fielen mir zwei Dinge auf:

1. stellte ich in der Literatur über die Anfänge von Willow wie in dem, was ich über den Beginn der Gemeinde in der Enhuberstraße las, fest, dass es hier um Prinzipien ging, die in nahezu jeder anderen fruchtbaren Gemeindeentwicklung grundlegend waren: Bibelorientierung, Kleingruppen, Leiterschaft, Gebet, etc. Ob ich ein Buch von Hybels las oder etwas von Merz – immer wieder beschlich mich das Gefühl, ich lese eine „Wesleyausgabe in heutigem Deutsch“! Und immer ging es um nichts anderes als um urchristliches Leben. Das war das erste.

2. bemerkte ich, dass der Erfolg nicht über Nacht kam und auch nicht vom Himmel gefallen war. In dem Willowheft las ich, wie sich die Gemeinde in den Anfangsjahren zu einem wahren Knochenjob verpflichten musste. Die Sensation von Willow sind für mich nicht die hohen Besucherzahlen, sondern die Disziplin vieler Mitarbeiter, Gott kompromisslos an erste Stelle zu setzen.

Wesley, Heim, Merz oder Hybels und ihre Mitarbeiter- und Leiterschaft waren Leute, die sich mit jeder Faser ihres Körpers einem Leben im Sinn und Geist Jesu verschrieben. Leute, die Jesu Auftrag annahmen und Tat für Tat, Entscheidung für Entscheidung ein Leben nach urchristlichen Prinzipien lebten.

Aber: Was ist urchristlich?

In der Apostelgeschichte lesen wir über die ersten Christen: „*Sie blieben aber beständig in der Lehre der Apostel und in der Gemeinschaft und im Brotbrechen und im Gebet. ... Und sie waren täglich einmütig beieinander im Tempel und brachen das Brot hier und dort in den Häusern, hielten die Mahlzeiten mit Freude und lauterem Herzen und lobten Gott.*“ (Apostelgeschichte 2,42.46f)

Frage: Welche Grundsätze zeigen sich darin? – Ich sehe folgende:

1. Die Bibel gibt die Richtung an (*Lehre der Apostel*)
2. Die Gemeinschaft der Gemeinde hat Priorität. (*Gemeinschaft*)
3. Im Abendmahl wird Jesu Gegenwart erwartet. (*Brotbrechen*)
4. Gebet ist die Grundkategorie des Lebens und Glaubens. (*Gebet*)
5. Die Teilnahme am Gottesdienst ist selbstverständlich. (*Tempel*)
6. Aufrichtigkeit prägt die Gemeinschaft. (*lauterem Herzen*)
7. Gott gebührt Lob und Ehre. (*lobten Gott*)

Stell dir die kommenden Woche vor – Sonntag, Montag ...: Was planst du? Was hast du dir vorgenommen?

Frage: Prägen diese urchristlichen Prinzipien dein Leben:

- (1) Liest du die Bibel? Wie lange? Überlegst du dir, was Gott dir dadurch sagen möchte? Tust du es dann auch?
- (2) Hat für dich deine Gemeinde Priorität? Der Ort, wo der Auftrag Jesu verwirklicht wird, ist die Gemeinde. Ist dir das klar? Verhältst du dich entsprechend?
- (3) Nimmst du am Abendmahl teil und erwartest du, dass Jesus dir darin begegnet?
- (4) Betest du?
- (5) Ist es für dich selbstverständlich, dass du morgen in den Gottesdienst gehst? Oder denkst du: Das reicht jetzt für die nächste Zeit?
- (6) Wenn du in der Gemeinde bist – bist du ehrlich und aufrichtig?
- (7) Gibst du durch dein Leben – Denken, Reden und Handeln – Gott die Ehre?

* * *

In 10 Jahren – 2018 – werden Wesleys Lebensregeln 275 Jahre alt. Diese Regeln sind das Herz methodistischer Spiritualität. Aber es geht nicht darum, diese Regeln heute in ihrer historischen Form zu beachten. Jesus sagt: *„Man füllt ... nicht neuen Wein in alte Schläuche; sonst zerreißen die Schläuche und der Wein wird verschüttet ... Sondern man füllt neuen Wein in neue Schläuche, so bleiben sie beide miteinander erhalten.“* (Matthäus 9,17)

Die Allgemeinen Regeln Wesleys waren die Agenda von 1743. So wie Friedrich Heim um 1830 eine Agenda für seine Zeit entwarf, Karl Merz für die Lage im München zwischen den Weltkriegen oder Bill Hybels für die Situation in Chicago.

Es geht nicht darum, eine kirchliche Tradition zu beschwören, sondern sich wie Wesley, Heim, Merz oder Hybels zu dem Bild gestalten zu lassen, das Gott sich von uns gemacht hat, und dadurch den Auftrag annehmen und umsetzen, den Jesus uns gegeben hat, nämlich: Menschen zu Jüngern und Jüngerinnen Jesu Christi zu machen mit dem Ziel, Kirche und Gesellschaft im Sinn Gottes zu erneuern.

Der Vortrag hat den Titel „Agenda 2018 – A call to action“ aus zwei Gründen:

1. Vielen unserer Kirchenglieder und Gemeinden fehlt Klarheit über ihr Selbstverständnis: Wer sie sind? Was ihnen Kraft gibt? Was ihre Bestimmung ist? Und ohne Klarheit im Denken ist kein sinnvolles Handeln möglich.
2. Für viele erschöpft sich der Glaube im Hören oder Denken. Dass unsere methodistischen Gemeinden und wir als Evangelisch-methodistische Kirche insgesamt zu einer zeitgemäßen Agenda im Sinn Jesu finden, brauchen wir 1. disziplinierte Menschen, die durch 2. diszipliniertes Denken 3. diszipliniertes Verhalten hervorbringen – entsprechend den fünf Grundsätzen geistlicher Leiterschaft.

Diese Grundsätze konsequent und zielgerichtet gelebt – Tag für Tag, Entscheidung für Entscheidung, Schritt für Schritt – wird an einem sicher nicht kalkulierbaren und doch bestimmten Zeitpunkt zum Umschwung in deiner Gemeinde führen und euer gemeinsames Leben und eure Mission fruchtbar machen.