

Gemeinde als Förderzentrum und Arbeitsamt



Das Interview:

Denkanstoß

„So seht euch nun um, Brüder, nach sieben Männern unter euch, ... die wir über dieses Geschäft bestellen wollen“ (Apostelgeschichte 6,3)

Offensichtlich scheint es damals nicht schwer gewesen zu sein, sieben Männer zu finden, die bereit waren, diese Aufgabe der Bedienung der Tische wahrzunehmen. Im Gegenteil: Die ersten Christen konnten aus dem Vollen schöpfen und sogar aus einer Vielzahl von Kandidaten nach bestimmten vorgegebenen Kriterien **der Leitung** auswählen. Es war offensichtlich eine Ehre, in diese Aufgabe berufen zu werden. Es gab eine hohe Bereitschaft zu verantwortlicher Mitarbeit. Dazu war kein Opfer zu groß.

Erleben wir nicht heute dagegen oft betretenes Schweigen, wenn Mitarbeiter für eine bestimmte Aufgabe gesucht werden? Müssen nicht manche Dienste in der Gemeinde zurückgeschraubt oder gar aufgegeben werden, weil wir nicht genügend Mitarbeiter haben? Scheitert daran nicht mancher schöne Plan?

Aber es liegt nicht nur an der mangelnden Bereitschaft zur Mitarbeit. Vor allem scheint es mir an der **Leitung** der Gemeinden zu liegen, wenn oft zu wenige Aufgaben wahrgenommen werden. Denn die Leitung ist dafür verantwortlich, ein gutes Klima für geistliches Arbeiten zu erzeugen. Dazu muss sie auch genügend Aufgaben schaffen und beschreiben. Und dann jeden einzelnen ermutigen und gezielt an die Aufgaben heranführen, die seinen Gaben entsprechen. Jammern über mangelnde Mitarbeit allein genügt nicht!

Dr. Gerd Goldmann



Spricht dir der Herr Jesus auch aus dem Herzen, wenn er in Matthäus 9,37 zu seinen Jüngern sagt: „Die Ernte zwar ist groß, der Arbeiter aber sind wenige“? Seine Empfehlung an die Jünger in Vers 38 ist sehr bedeutend: „Bittet nun den Herrn der Ernte, dass er Arbeiter aussende in seine Ernte!“

Vielleicht waren diese zwölf Jünger noch nicht fertig mit dem Beten, als er sie schon aussendet in seine Ernte (Matthäus 10,5). Interessanterweise lesen wir in Lukas 10,1, dass der Herr Jesus „auch 70 andere“ aussandte. Kann es sein, dass seine Jünger – genau wie ihr Meister – Jünger (Mitarbeiter) gemacht hatten für die Ernte?

Es gibt unglaublich viel Arbeit im Erntefeld Gottes, aber der Mangel an Mitarbeitern ist enorm. Der Herr Jesus begegnet diesem Problem, indem er seine Jünger zum Gebet auffordert und sie gleichzeitig aussendet in seine Ernte.

Gott spielt also die entscheidende Rolle in diesem Prozess. Allerdings will er uns einbeziehen in die Rekrutierung von Mitarbeitern.

Mitarbeit von Anfang an

Es gibt etliche Länder in der Welt (z.B. China oder Indien), wo Gott atemberaubende Dinge tut. Millionen von Menschen kommen zum Glauben. Gläubige entdecken ein biblisches Grundprinzip: „Die Ressourcen liegen in der Ernte.“ Damit meinen sie, dass Junggläubige von Anfang an mit

eingebunden werden in die Mitarbeit. Dieses Prinzip funktioniert erstaunlich gut. In Indien beispielsweise gründete ein älterer Mann innerhalb seines ersten Jahres als Christ 42 neue Hausgemeinden!

Auch für uns muss es heißen: Mitarbeit von Anfang an! Eine besondere Bedeutung hat die Nacharbeit an Junggläubigen. In kleinen Gruppen oder einzeln lehren wir in unserer Gemeinde die Neubekehrten die ersten Schritte der Nachfolge, meist mit Hilfe von Trainingskursen. Wichtige geistliche Gewohnheiten wie Gebet und Bibellesen kommen zur Sprache. Wir helfen ihnen dabei, ihre Umgebung mit dem Evangelium zu erreichen und ihre Gaben in der Gemeindegemeinschaft einzubringen.

Motivieren

Ein wichtiger Punkt der Nacharbeit ist die Motivation zum Dienst. Junggläubige sind in der Regel hoch motiviert, sich von Gott gebrauchen zu lassen. Sie lernen, dass gemäß 1. Petrus 4,10 jeder Christ eine Gnadengabe von Gott bekommen hat, um sie zur Ehre Gottes und zum Wohl aller einzusetzen. Wir sollten Mitarbeit nicht als lästige Pflicht, sondern als großes Vorrecht darstellen. Das motiviert zusätzlich.

Begleiten

Der nächste Schritt ist, Möglichkeiten zur Mitarbeit zu schaffen. Dabei können der Junggläubige und auch der erfahrene Christ erkennen, wo die speziellen

Gaben liegen. Gott zeigt gewöhnlich Menschen ihre Gaben im Dienst, nicht wenn sie nur theoretisch darüber nachdenken. Je besser wir die Geschwister kennen, desto besser können wir ihnen dabei helfen.

Vor Jahren wurde uns in unserer Gemeindegemeinschaft deutlich, dass wir nicht Mitarbeiter für bestimmte Aufgaben suchen sollten, sondern Aufgaben für Mitarbeiter. Ihre Aufgaben sollten ihren Gaben entsprechen, dann wird ihr Dienst auch effektiv sein.

Anleiten

In lebendigen, wachsenden Gemeinden weltweit stößt man auf das „222-Prinzip.“ Es ist eine Abkürzung von 2. Timotheus 2,2: „Was du (Timotheus) von mir (Paulus) in Gegenwart vieler Zeugen gehört hast, das vertraue treuen Menschen an, die tüchtig sein werden, auch andere zu lehren.“

Paulus hat sicher das selbst praktiziert, was er in Epheser 4, 11-12 erklärt. Gott hat Gaben gegeben, damit die Gabenträger andere ausrüsten für das Werk des Dienstes und für die Erbauung des Leibes Christi. Das geht nur, wenn man den anderen an die Hand nimmt und z.B. eine Andacht mit ihm zusammen ausarbeitet. Diese Anleitung ersetzt nicht das Wirken des Heiligen Geistes. Ein Autodidaktentum kann ich in der Bibel aber nirgendwo erkennen.

Wenn wir all diese Dinge beachten, dann wird die Gemeinde zum „Förderzentrum und Arbeitsamt“. Hier werden Stellen vermittelt, die zu den Arbeitssuchenden genau passen. Dabei ist übrigens nicht Perfektion, sondern Hingabe gefragt. Die Motivation bei allem soll die Liebe sein: zu Gott und zu den Menschen.

Wolfgang Seit

Martin Schneider, Jahrgang 1963, verheiratet, drei Kinder. Leiter von „inAktion“ (Kinder- und Jugendarbeit des Missionshauses Bibelschule Wiedeneck) und Gemeindefereferent in der Gemeinde Hammermühle (Oberbergisches Land)



selbst spürt, dass beides nicht zusammenpasst. Deshalb versuche ich herauszuhören, warum nimmt die Person diese Aufgabe wahr. Manche denken, wenn ich die Aufgabe abgebe dann bin ich untreu. Andere haben einfach Angst, nicht mehr gebraucht zu

werden. Deshalb spreche ich zuerst mit der Person über ihre Begabungen und an welcher Stelle sie diese einbringen kann. Manchmal gibt es ein Aha-Erlebnis und die Person äußert es, dass sie an der falschen Stelle eingesetzt ist. Wenn alles nichts fruchtet, dann sage ich es ganz offen.

Gibt es bei euch so etwas wie ein Feedback?

Wir versuchen, vor allem mit jüngeren Mitarbeitern, 2x im Jahr ein Mitarbeitergespräch zu führen. Im Rahmen des Gesprächs gibt es ein Feedback. Außerdem werde ich öfters nach einer Predigt oder Moderation um ein Feedback gebeten.

Wie motivierst du Mitarbeiter?

Indem ich ihnen unsere Vision vor Augen male und meine eigene Begeisterung dafür ansteckt. Mir ist wichtig, dass sie ein positives Bild von dem, was Gott in unserer Gemeinde tun möchte und wie Gemeinde aussehen könnte, haben.

Welche Rolle spielen Leiter/Älteste?

Sie tragen die Hauptverantwortung und damit entscheiden

Was hast du unternommen, um die Gaben deiner Geschwister zu erkennen?

Zuerst habe ich einen Fragebogen mit 20 Fragen entwickelt und bin damit durch die Häuser gezogen. Ich wollte herausfinden, wofür das Herz der Christen schlägt. Parallel dazu gab es eine Predigtreihe zum Thema „Begeistert dienen, weil Dienen begeistert“ sowie ein Seminar mit Gabentest und Nacharbeit.

Was waren die nächsten Schritte, um Geschwister an eine Aufgabe heranzuführen?

In unserer Gemeinde mussten strukturelle Veränderungen vorgenommen werden. Wir haben die Leitungs- und Teamstruktur geschärft. Nun gibt es Diakone, die auftragsbezogen eingesetzt werden: für Evangelisation, Lehre, Gemeinschaft, Jüngerschaft, Anbetung, usw. ... Diesen stehen für die praktische Arbeit Teams zur Seite. Meine Aufgabe ist es, Teams zu gründen und Leiter einzusetzen.

Was tust du, wenn du bemerkst, dass jemand an seinen Gaben vorbei arbeitet?

In solchen Fällen kann man davon ausgehen, dass jemand die Aufgabe über Jahre macht. Wobei die betreffende Person es meist

sie, wie es in der Gemeinde läuft. Wenn die Ältesten nicht vorangehen werden sich die Mitarbeiter in der Regel auch nicht bewegen.

Ab wann sollen die Jüngsten mitarbeiten?

Es ist gut, wenn Kinder schon kleine Aufgaben bekommen und damit lernen, dass jeder in der Gemeinde mit anpacken muss.

Mitarbeiter an Aufgaben heranführen

Wenn ich Mitarbeiter gewinnen will, muss ich die Aufgaben detailliert beschreiben. Nur so kann man erkennen, ob die Aufgaben den Gaben der einzelnen entsprechen.

Die wichtigste Frage lautet: Was will Gott?

Dann zeigen wir die Möglichkeiten zur Mitarbeit auf und beschreiben sie möglichst konkret. Das ist wichtig, damit der Mitarbeiter weiß, was man von ihm erwartet. Wir dürfen diesen Mitarbeitern, die wir gewinnen wollen, Mut machen, indem wir sie über Schulung und Weiterbildung informieren. Dann ist ganz wichtig, zu klären, dass es zu einer guten Zusammenarbeit mit der Gemeindeleitung kommt. Im Rahmen der Gemeindeleitung sollte vorher geklärt sein, wer aus der Gemeindeleitung der Ansprechpartner für diesen Arbeitskreis ist. Jeder Mitarbeiter - auch der im Hintergrund - ist wichtig.

Helmut Weidemann, aus einem Vortrag bei der Wiedenester Arbeitstagung 2001

Chancen und Begrenzungen von Gabentests

Rund 1900 Jahre kamen die Christen ohne Gabentests aus. In der neueren Geschichte stellen wir aber fest, dass viele Christen ihren Dienst in der Gemeinde verkennen oder manchmal so offensichtlich einen falschen, nicht für sie bestimmten Dienst tun, weil sie ihre Begabungen von Gott nicht kennen. So sind Gabentests keine biblische Einrichtung, aber vielleicht

dennoch nützlich, um die Gaben zu entdecken.

Es gibt verschiedene Kriterien, die einen Gabentest qualifizieren. Je nach Verständnis der Auslegung der Schrift werden die Verfasser auf eine unterschiedliche Anzahl von Geistesgaben kommen. Versteht z.B. der Verfasser die Auflistung der Gaben in den Stellen 1. Korinther 12, Epheser 4, 1. Petrus 4 und Römer 12 als vollständig und unterscheidet er zwischen geistlichen Gaben und allgemeinen Anweisungen für den Dienst, so wird er 19 Geistesgaben finden.

Unterscheidet er nicht, wird er 21 oder 24 Gaben finden. Sieht er die Auflistung im Neuen Testament als unvollständig an, und zieht er das Alte Testament mit ein, steht ihm eine Reihe von Tätigkeiten vor Augen, die er als Begabungen definiert.

Ebenso wirkt sich die theologische Haltung des Verfassers bzgl. des Inhaltes der geistlichen Gaben auf den Test aus.

Die Fragestellung und der Aufbau der Fragen können den „Prüfling“ beeinflussen. Niemand wird sich ganz frei davon halten können, seinen eigenen Vorstellungen in gewissem Maße entsprechen zu wollen.

Vier Tests vorgestellt

Ich möchte vier Gabentests beleuchten.

Das „Handbuch der geistlichen Gaben“ von Bruce W. Black (CV Dillenburg) geht davon aus, dass mit Ausnahme des prophetischen Redens sämtliche Zeichen und Offenbarungsgaben nach der Abfassung des Neuen Testaments nicht mehr gemeinderlevant sind. Das prophetische Reden wird als eine Auslegung der Heiligen Schrift verstanden. Somit werden acht im Neuen Testament erwähnte geistliche Gaben nicht in den Gabentests integriert. Die in den Test integrierten Gaben beschränken sich auf Leiten, Ermahnung, Evangelisation, Glaube, Mitteilen, Barmherzigkeit, Prophetie, Hilfeleistungen, Hirtendienst und Lehre. Der Test selber ist sehr transparent formuliert, so dass es ein Leichtes ist, die Fragen den einzelnen verbleibenden Gaben zuzuordnen. So gibt das Buch zwar einige Denkanstöße zum Dienst innerhalb der Geistesgaben, führt aber nur zu einer sehr beschränkten theologischen und praktischen Orientierung.


Ähnlich ist der Gabentest in „Studienhefte zur Mitarbeiterschulung in Gemeinde und Mission“ (Heft 7+8) von Ernst G. Maier zu bewerten. Maier hat ebenfalls nur neun Gaben in die Testauswertungen eingebunden. Besser ist allerdings der Gabentest, der mit den verbleibenden Fragen ein weitaus objektiveres Testergebnis erzeugen kann. Dennoch verweist Maier auf die Gefahren eines Missbrauchs durch Überbewertung oder Fallgestaltung. Somit wird der Versuch, einen glaubwürdigen

Test zu schaffen, erkennbar.

„Der Gabentest“ von Christian A. Schwarz ist mit seinen 30 erklärten und getesteten Gaben gänzlich anders ausgerichtet. Schwarz greift auf das Alte Testament zurück und begründet einige der Gaben mit den Stellen, die allgemeine Anweisungen für das Handeln der Christen geben. Seine theologischen Begründungen lassen an manchen Stellen deutlich Fragen zurück. Der Test selber ist an vielen Stellen zu direkt formuliert, so dass schnell erkenntlich ist, welche Gabe in der entsprechenden Frage abgefragt wird. Somit ist die Gefahr eines Missbrauchs des Testes recht hoch.

Ähnlich, wenn auch nicht so stark ausgeprägt, ist die Richtung des D.I.E.N.S.T.-Programms. Hier werden deutlich weniger Anweisungen als Gaben deklariert, aber dennoch sind ein paar vorhanden. Seine Stärke ist eine praxisnah und visuell dargestellte Gabenerklärung. Leider mangelt er insbesondere in der Erklärung der biblische Bezüge. Der Test ist nur an wenigen Stellen durchschaubar, so dass er nicht zu Missbrauch verleitet. Jedoch ist unklar, ob im Test von der momentanen Dienstpraxis oder von Dienstwunsch ausgegangen werden soll. Das kann zu falschen Ergebnissen führen. Wird das D.I.E.N.S.T.-Programm mit einer guten biblischen Analyse der Gaben ergänzt, so kann es eine gute Stütze sein.

In einer Zeit, in der selbst in den Gemeinden das Bibelstudium zu einem Lesen von persönlichen Botschaften und Verheißungen verkommt, kann ein Gabentest dem ungeübten Leser eine Orientierungshilfe sein. Das wiederkehrende Studieren und Vergleichen der Gaben Gottes und des eigenen Dienstes bleibt dem Christen dadurch nicht erspart.

René Schäfer 



„Durchlauferhitzer...“

Vor zwei Jahren haben wir begonnen, eine Art „Mini-Gemeinde-Bibelschule“ durchzuführen: unser **Samstags-College Heidelberg, kurz S.C.H.**

Durch die Situation einer Uni-stadt kommen immer wieder junge Geschwister zu uns, verbringen 4-5 Jahre mit uns und verlassen uns dann wieder. Dazu kommen die Jugendlichen aus unserer Gemeinde. Wir glauben, dass unsere Berufung vom Herrn ist, für diese Geschwister „Durchlauferhitzer“ zu sein. Unser Anliegen ist es, dass diese Geschwister unsere Gemeinde „heißer“ verlassen als sie zu uns gekommen sind. In einem kleinen Team von sechs bis acht Teilnehmern möchten wir gemeinsam lernen und uns gegenseitig zum Wachstum herausfordern. Geleitet wird das S.C.H. von zwei Brüdern und ihren Ehefrauen. Eine Staffel läuft zehn Monate.

Unsere Vision

Wir möchten jungen Geschwistern helfen, geistlich zu wachsen, ihren Charakter von Gott formen zu lassen und ihren Dienst in seinem Reich besser zu erfüllen. Wir Lehrer sind ebenfalls Lernende und verstehen es als unseren Auftrag, das an unsere Geschwister weiterzugeben, was wir bisher von Gott empfangen haben. (Matthäus 28,19-20, Hebräer 5,12).

Wir möchten uns gegenseitig herausfordern, Jesus mit Haut

Reingeschaut:

und Haaren nachzufolgen, radikal seine Gebote umzusetzen und aus Liebe zu ihm ein brennendes Zeugnis zu sein.

Wir suchen junge Geschwister, die in ihrem Leben gezeigt haben, dass sie Gott über alles lieben und die in unserer Gemeinde treu und fruchtbar gedient haben.

Lehre und Leben

Jesus lehrte seine Jünger nicht in der Sterilität einer Schule, sondern mitten im Leben. Lehre und Leben waren eine organisch verbundene Einheit. Neudeutsch würde man sagen: „Training on the job“ ... Daher hat unsere Zurrüstung zwei Standbeine:

- Schulungen, die einmal im Monat samstags von etwa 8.30 bis 13 Uhr durchgeführt werden.
- Persönliche Begleitung durch einen Mentor. Bei regelmäßigen Treffen einmal monatlich tauschen wir uns über das geistliche Leben und über persönliche Fragen aus.

Erfahrungen

Im ersten Jahr bildete das Thema Predigtlehre einen Schwerpunkt. Intensiv wurden Schritte vom Bibeltext bis zu einer Predigt durchgearbeitet. Dazu kamen immer wieder Übungen vor der Videokamera. Zum Schluss hielt jeder der sechs Brüder seine erarbeitete Predigt in der Gemeinde.

Philipp Nething, einer unserer Teilnehmer, drückt seine Erfahrungen folgendermaßen aus:

„Wenn man sich mit biblischer Lehre beschäftigt, erlebt man eigentlich schon großen Segen genug. Wenn man dies darüber hinaus gemeinsam mit motivierten Geschwistern macht, ist das umso segensreicher. Wenn man dazu noch von kompetenten Geschwistern wertvolle Anleitung erfährt und so intensiv betreut wird, kann es besser einfach nicht sein. Der Herr hat unser S.C.H. benutzt, um mich im Dienst weiterzubringen und herauszufordern.“

Daniel Platte, Blindenlehrer aus Schriesheim 

Mitarbeiter – Geschenke Gottes, die nicht vom Himmel fallen

Wir sind überzeugt, dass jeder Mitarbeiter ein Gottesgeschenk ist - aber auch „ausgepackt“ werden muss. Ein paar Beispiele, wie wir das erleben.

Irene - sie hat gerade vor einigen Monaten zu Jesus gefunden. Von Anfang an fiel uns auf, wie wissbegierig und lernwillig ihr junger Glaube war. Offensichtlich hat sie von ihren geistlichen „Eltern“ (einem befreundeten Ehepaar) von vorne herein eins gelernt:

Aktiv sein und mitarbeiten ist für Christen normal. Das ist ihr Ansporn vom ersten Tag an geworden. Meine Frau trifft sich immer wieder mit ihr zum Bibellesen, um Fragen zu besprechen und jetzt zum ersten Mal dazu, eine Bibelarbeit für die Frauenstunde gemeinsam vorzubereiten. Im praktischen Ausprobieren erkennt sie ihre Gaben, wo sie Lernbedarf hat und (noch) Grenzen sind. Sie ist ermutigt weil sie erlebt: **Ich habe Fähigkeiten und werde gebraucht.** Dinge auszuprobieren, ist der beste Gabentest!

Hubert und Monika sind ein schon lange gläubiges Ehepaar, das zum Gründungsteam unserer Gemeinde gehört. Die beiden haben begonnen, sich mit Thomas und Lidia, einem jung gläubigen Ehepaar, regelmäßig zu treffen. Im Vordergrund stand das Anliegen, gemeinsam ein Ehebuch zu lesen und sich über Fragen und Probleme auszutauschen. Das hatte einen doppelten Effekt: Hubert und Monika erleben, wie Gott sie seelsorgerlich gebraucht - was vorher nicht so sichtbar geworden war. Thomas und Lidia erleben Wachstum in ihrer Beziehung, Wachstum im Glauben und beginnen, sich gerne in der Gemeinde einzusetzen. Wo wir anderen helfen, persönliche Probleme zu überwinden, da werden Kräfte (nicht nur) zur Mitarbeit frei.

Hergen vor dem Berge, Bohnte 