

Das Heranbilden der zukünftigen Ältesten

Der nachfolgende Artikel ist die von Dr. David MacLeod bearbeitete Mitschrift einer Ansprache, die Alexander Strauch anlässlich der „Eisen-schärft-Eisen-Konferenz“ 2006 am Emmaus Bible College, USA, gehalten hat. Er wurde im April 2007 in der Zeitschrift „Journey“ veröffentlicht. Wir drucken ihn mit freundlicher Erlaubnis des Autors ab.

Alexander Strauch, USA
übersetzt von Lars Kilian, Rimbach

„Du nun, mein Kind, sei stark in der Gnade, die in Christus Jesus ist. Und was du von mir gehört hast vor vielen Zeugen, das vertraue treuen Menschen an, die fähig sein werden, auch andere zu lehren“ (2. Tim 2,1-2 SCHL 2000)

DAS DAUERPROBLEM: WECHSEL ZU JÜNGEREN LEITERN

Das ganz allgemeine Problem des Wechsels von einer Generation der Leiterschaft zur nächsten ist mit vielen Schwierigkeiten behaftet, und das trifft auf alle Lebensbereiche zu. In der politischen Welt gehen Führungswechsel oft mit dem Mord an ehemaligen Leitern oder mit dem Vertreiben der alten Garde einher.

Das traf sogar schon in der Zeit des Alten Testaments zu. Ein dramatisches Beispiel ist Jehu: Als er zum König gesalbt worden war, brachte er die siebzig Söhne Ahabs um. Er schlachtete sie ab und ließ ihre Köpfe in Körbe legen und nach Jesreel schicken. Dann brachte er auch noch das gesamte Haus Ahabs um: „...alle seine Großen und seine Bekannten und seine Priester, bis er ihm keinen Entronnenen übrig ließ“ (2Kön 10,1-11). Das ist oft die Realität der

politischen Welt – und zwar bis in die heutige Zeit. Skrupellose Leiter glauben, sie müssten alle loswerden, die ihnen möglicherweise Konkurrenz machen könnten.

Was für ein riesiger Kontrast zu König David. Als er König wurde, schlachtete er das Haus Sauls oder Jonathans nicht ab. Tatsächlich suchte er Jahre später sogar nach einem Überlebenden aus dem Haus Jonathans (den man normalerweise als Bedrohung seines Königtums ansehen würde) und sagte: „Ist noch jemand da, der vom Haus Sauls übrig geblieben ist, dass ich Güte an ihm erweise um Jonathans willen?“ Ziba, der im Hause Sauls gedient hatte, berichtete David von Mephiboscheth, einem verkrüppelten Sohn Jonathans. Voll edelmütiger Freundlichkeit holte David Mephiboscheth wie ein Kind an seinen Tisch und aß mit ihm. Er gab ihm auch das Land seines Großvaters zurück und unterstellte ihm Diener (2Sam 9,1-13). Wie viele Könige hätten das gemacht? In jenen Tagen kein einziger; sie hätten ihn gesehen und auf der Stelle getötet. Sie eliminierten jegliche Konkurrenz, David aber nicht; er war ein Mann der Gnade. David war ein wunderbarer Leiter, der großartigste aller Könige Israels.

Ich denke heute an unsere (Brüder) Gemeinden. Wie viele Probleme ha-

ben wir doch mit diesem Thema des Wechsels! Einige von uns bringen ihn einfach nicht fertig. In vielen Fällen scheint das Problem so unüberwindlich, dass die Gemeinde erst eine Beinahe-Katastrophe durchmachen muss – und manchmal stirbt sie ganz einfach.

Vor einiger Zeit brachten die Nachrichten eine Reportage über Dr. Carl McIntire, Kopf von einer der großen evangelikalen Gemeinden der USA, Gründer eines christlichen Radiosenders wie auch eines College und eines theologischen Seminars. 1996 kamen die Ältesten der Collingswood Bible Presbyterian Church zu dem Schluss, Dr. McIntire könne die Anforderungen als Hauptpastor nicht mehr erfüllen; diese Rolle hatte er seit 1933 inne. Als Dr. McIntire seine Pensionierung ablehnte, brachte das Gremium die Angelegenheit vor das Presbyterium des Bundesstaates New Jersey. Als Reaktion darauf zog sich Dr. McIntire zurück und wollte sein eigenes Presbyterium gründen. Eines Tages beschloss dann das Presbyterium, Dr. McIntire habe die Denomination verlassen; die Kanzel von Collingswood wurde für vakant erklärt. Dr. McIntire sagte, er könne auch im Alter von 92 Jahren als Hauptpastor weitermachen; man habe ihn widerrechtlich aus der Bible Presbyterian Church hinausgewor-



fen. Er sagte, er wolle schon bald rechtliche Maßnahmen ergreifen, aber drei Jahre später starb er 2002 im Alter von 95 Jahren. Obwohl er zu seiner Blütezeit sehr berühmt war, erwähnte sein kurzer Nachruf kaum etwas außer der Tatsache, dass „dieser Prediger seines Amtes enthoben wurde“.

Es klingt bizarr, nicht wahr, aber heute kann man in der Welt gehen, wohin man will, genau das sieht man in Gemeinden. Da gibt es die alte Garde und die junge Garde, und die alte Garde will nicht abtreten. Diese Leute klammern sich an die Zügel der Macht, bis sie Mitte neunzig sind; und ihre Gemeinde nimmt im gleichen Maße ab wie sie selber. Das passiert überall, und das ist kein kleines Problem – das ist ein großes Problem. Als ich 1968 gerade nach Denver (Colorado) gezogen war, ging ich in eine örtliche Gemeinde und beschloss, meine gesamte Energie und Zeit in diese Versammlung zu stecken. Aber nach drei Monaten verließ ich sie wieder! Ich sah, dass

es innerhalb der nächsten fünfzig Jahre überhaupt keine Möglichkeit für mich gab, in dieser Gemeinde irgendeinen Dienst von Bedeutung zu bekommen. Eine Gruppe alter Männer hatte die Führung inne, und niemand wurde als Auszubildender oder Leiter eingeladen, bis sie alle das Zeitliche gesegnet hatten und unter der Erde lagen. Nachdem ich diese Gemeinde verlassen hatte, ging ich in die Littleton Bible Chapel, wo ich seit nunmehr 38 Jahren bin. Nach ungefähr einem Monat in dieser Freikirche lud mich einer der Ältesten zum Mittagessen ein und sagte: „Alex, hier ist Platz für dich. Wir wollen, dass du hierbleibst.“ Ich dachte: Was für ein Unterschied in der Einstellung!

Und als Dr. MacLeod (damals noch der junge, 25-jährige Dave MacLeod) 1970 in die Gemeinde kam, passierte ihm genau dasselbe. Die Ältesten taten Türen auf. Sie sagten zu uns: „Nach Männern wie euch suchen wir; tretet uns bei und werdet ein Teil von uns.“ Was für ein Unterschied

in der Einstellung zwischen der einen Gemeinde und der anderen! Die Ältesten von Littleton fühlten sich nicht bedroht und ängstlich und klammerten sich nicht an irgendeine Art von Kontrolle und Macht (die sie ja letzten Endes ohnehin verlieren mussten) – stattdessen hießen sie junge Männer willkommen, die sie betreuen und trainieren konnten.

Das weitverbreitete Versagen beim Lancieren neuer Leiter muss nicht sein. Wenn die Ausbildung von Leitern ein regelmäßiger Prozess im Gemeindeleben ist (wie das der Fall sein sollte), befindet sich ständig eine neue Leiterschaft in der Entwicklung, und die Gemeinde erreicht immer wieder ein höheres Niveau. Der beste und idealste Weg zum Leiterschaftswechsel besteht darin, immer dranzubleiben, sodass man plötzliche Verlagerungen und dramatische Veränderungen vermeidet. Mit anderen Worten sollte dieser Wechsel als ganz natürlicher Prozess in der örtlichen Gemeinde einfach beständig im Gange sein.



Entwicklung und Wachstum und Veränderung – das ist der Missionsbefehl in seiner Spezialform der Entwicklung von Leitern.

Einen Teil dieses Artikels möchte ich der Betrachtung des Musters widmen, nach dem sich im Neuen Testament der Wechsel von einer Leitergeneration zur nächsten vollzieht. Dadurch wird bestärkt, dass das Entwickeln von neuen Leitern eine durch und durch christliche Vorstellung ist. Die Lehre im Neuen Testa-

ment soll allerdings keinen großen Raum einnehmen, weil ich mich bereits in einem vorigen Artikel damit befasst habe. [Eine Transkription dieser Vorlesung ist in der Frühjahrsausgabe der Zeitschrift Journey aus dem Jahr 2006 zu finden.] Unsere Zeit wollen wir mit der praktischen Anwendung verbringen. Wie bewerkstelligen wir diesen Leiterwechsel ganz praktisch?

**JESUS CHRISTUS
BEREITETE DIE NÄCHSTE
LEITERGENERATION VOR**

Der Herr Jesus selbst bietet uns das beste Beispiel für jemanden, der die

nächste Generation von Leitern entwickelt hat. Markus schreibt: „Und er steigt auf den Berg und ruft zu sich, die er wollte. Und sie kamen zu ihm; und er berief zwölf, damit sie bei ihm seien und damit er sie aussende, zu predigen“ (Mk 3,13-14). Unser Herr Jesus Christus wartete nicht bis zum Augenblick seines Todes, um einen Ersatz für sich zu finden. Er verbrachte drei Jahre mit dem Beten, Berufen, Vorbereiten, Planen und Entwickeln einer Gruppe von Männern. Nach seinem Tod waren sie trainiert und startbereit. In seinem Klassiker *The Training of the Twelve* schreibt A. B. Bruce die folgenden oft zitierten Worte:

„Der große Gründer des Glaubens sehnte sich nicht lediglich nach Jüngern; er wollte solche Männer um sich haben, die er dazu ausbilden konnte, auch aus anderen Menschen Jünger zu machen ... Sowohl an seinen Worten als auch an seinen Taten können wir sehen: Höchste Wichtigkeit maß er jenem Teil seines Werkes bei, welcher in der Ausbildung der Zwölfbestand. Im hohepriesterlichen Gebet (Joh 17,6) beispielsweise spricht er so von der Schulung, die er diesen Männern hatte zuteilwerden lassen, als sei sie der Hauptbestandteil seines eigenen Erdendienstes gewesen. Und in gewissem Sinne war dies auch wirklich der Fall. Die sorgfältige, gewissenhafte Ausbildung der Jünger stellte sicher, dass der Einfluss des Lehrers auf die Welt von Dauer sein sollte.“

Unser Herr bildete Männer aus wie

kein anderer; und wie A. B. Bruce es sagt, war dies der „Hauptbestandteil seines eigenen Erdendienstes“. Und er wartete nicht bis ans Ende seines Lebens, um mit ihrem Training anzufangen. Ihre Ausbildung begann schon ganz zu Anfang seines Dienstes. „Kommt, mir nach“, sagte er, „und ich werde euch zu Menschenfischern machen [d.h. dazu ausbilden]“ (Mt 4,19). „Ich zeige euch, wie man Menschen fürs Königreich einfängt.“ Laut Lukas verbrachte der Herr Jesus die ganze Nacht im Gebet für diese Männer (Lk 6,12). Er betete darüber, und dann suchte er zwölf aus. Jesus hatte damals viele Jünger – vielleicht hunderte. Alle, die ihm nachfolgten und an ihn glaubten, waren seine Jünger; aber dieses Ereignis in Lukas 12 verzeichnet, wie er zukünftige Leiter ausgewählt hat. Und er hatte seinen eigenen Namen für sie: Apostel. Diese Männer würden das offizielle Bindeglied zwischen ihm und der Gemeinde der Zukunft darstellen. Diese von ihm höchstpersönlich ausgesuchten Männer hörten seine Worte und beobachteten seine Taten. Dann stellte Jesus durchs Senden des Heiligen Geistes sicher, dass sie seinem Volk genau das sagten, was es hören musste. Der Heilige Geist garantierte, dass ihre Lehren vollständig und irrtumslos waren (Joh 14,26; 16,12-14). Dank der Arbeit des Geistes können wir sicher sein, dass wir im Evangelium auch wirklich die Worte Christi lesen. Während Christus noch auf der Erde war, schulte er Leiter – Ersatzleute, denen er sein Werk weiterreichen würde. Natürlich ist jeder Gläubige ein Jünger des Herrn. Aber die Ernennung und Ausbildung der Apostel demonstriert, dass Jesus an die Entwicklung einer speziellen Gruppe zu Leitern glaubte. Jeder Christ sollte von den Ältesten der Gemeinde wie von Hirten gehütet werden; aber es sollte immer einige wenige Menschen geben, die spezielle Schulung als zukünftige Älteste und Leiter erhalten.

**PAULUS BEREITETE DIE NÄCHSTE
LEITERGENERATION VOR**

Für seine große Abschiedsrede vor den Ephesern hatte Paulus nicht die ganze Gemeinde einberufen. Nur die Ältesten dieser Gemeinde berief er zu sich (Apg 20,17). Er erinnerte sie: „Denn ich habe nicht zurückgehalten, euch den ganzen Ratschluss

»Wenn die Ausbildung von Leitern ein regelmäßiger Prozess im Gemeindeleben ist, befindet sich ständig eine neue Leiterschaft in der Entwicklung, und die Gemeinde erreicht stets ein höheres Niveau.«

Gottes zu verkündigen“ (Apg 20,27). Er hatte hier Männer vor sich, die wahrscheinlich von ihm ernannt worden waren – Männer, mit denen er eng zusammengearbeitet hatte. Als sie auseinander gingen, beteten sie sogar miteinander und fingen dann an, offen zu weinen und ihn zu umarmen. Sie weinten, weil sie Zeit mit ihm verbracht hatten; sie hatten mit ihm gearbeitet und sein wunderbares, herrliches Leben der Hingabe gesehen. Zweifellos lautete ein Teil dieser Abschlussbotschaft an sie: „Was [ihr] von mir in Gegenwart vieler Zeugen gehört [habt], das [vertraut] treuen Menschen an, die tüchtig sein werden, auch andere zu lehren“ (2Tim 2,2).

Ich finde es interessant, dass die von Paulus ausgebildeten Männer im Neuen Testament namentlich für uns genannt werden (Timotheus, Titus und andere). Wir wissen ihre Namen! Wer von euch diese Worte liest: Wisst ihr die Namen der Leute, die ihr ausbildet? Oder ist es eher eine theoretische Sache? Wenn ihr und ich schon Männer ausbilden, wer sind sie? Einige wenden jetzt die Blicke ab und sagen: „Naja, ihre Namen wissen wir nicht, aber wir bilden Männer aus.“ Da könnte man genauso gut sagen: „Wir wissen nicht, was wir tun, aber wir tun es!“ Nein, genau wie der Herr Jesus kannte Paulus die Namen seiner Auszubildenden. Ihr und ich, wir sollten Namen nennen und sagen können: „Das hier sind die Männer, die Gott uns aufs Herz gelegt hat, nachdem wir gebetet und ihre Führungsqualitäten angeschaut haben, und wir entwickeln sie schon seit Jahren.“

TIMOTHEUS BEREITETE DIE NÄCHSTE LEITERGENERATION VOR

Lesen wir Paulus' Ermahnung noch einmal: „Was du von mir in Gegenwart vieler Zeugen gehört hast, das vertraue treuen Menschen an, die tüchtig sein werden, auch andere zu lehren.“ Das ist ein wahrhaft unermesslich bedeutungsvoller Vers. (Ich möchte noch einmal vorschlagen, für eine detailliertere Auslegung des Textes auf die Frühjahrsausgabe der Zeitschrift Journey aus dem Jahr 2006 zurückzugreifen.) Paulus hatte Timotheus zu einem Kollegen entwickelt – einem Mann, der im Werk mithalf und dieses Werk weiterführte. Einige bezeichnen sein Amt als das

eines „apostolischen Legaten“ – d.h. Assistent und Stellvertreter eines Apostels. Das Zeitwort anvertrauen bedeutet „zur sicheren Aufbewahrung anvertrauen, übergeben, vertrauen, anbefehlen“ (BDAG). In 2. Timotheus 2,2 lautet der Grundgedanke, dass das Anvertraute an andere weitergegeben wird, damit sie es sicher aufbewahren und ihrerseits weiterreichen. Die meisten deutschen Übersetzungen gebrauchen das Wort „anvertrauen“, Luther 1912 schreibt „anbefehlen“. Paulus spricht hier von einem Prozess oder einer Aufgabe, die von Menschen vollbracht werden muss. Einige Menschen meinen in Bezug auf Leiterschaftstraining irrtümlicherweise: „Naja, das ist doch Aufgabe des Heiligen Geistes.“ Ja, es ist die Aufgabe des Heiligen Geistes, Männer zu berufen und ihnen die Last der Leiterschaft aufs Herz zu legen; aber da gibt es auch noch ein menschliches Element. Wir dürfen das Element menschlicher Verantwortung nicht einfach weglassen. Gott tut das nicht, und wir sollten das auch nicht tun. Wir sollen in den Prozess oder die Aufgabe der Entwicklung von Männern eingebunden werden.

Über die Befehlsform dieses Verbs schreibt der Autor und Pastor Kent Hughes: „Anderen Menschen die apostolische Anzahlung anzuvertrauen, ist eine von Gott verliehene Aufgabe und Freude.“ 2. Timotheus 2,2 ist eine apostolische Anweisung – es ist ein Befehl und kein optionaler Vorschlag.

ÄLTESTE HABEN DIE NÄCHSTE LEITERGENERATION VORZUBEREITEN

Ich halte es für offensichtlich, dass Paulus in 2. Timotheus 2,2 über die Vorbereitung der nächsten Generation von Ältesten, Aufsehern oder Pastoren (Hirten) spricht. Er spricht von der Schulung eines Kalibers von Männern, „die tüchtig sein werden, auch andere zu lehren“. Gewiss soll jeder Gläubige der Versammlung im Wort unterwiesen werden. Aber der hier beschriebene Prozess (das Werk anderen anzuvertrauen) muss in die Hände von Männern gelegt werden, die die Fähigkeit haben, den Prozess weiterzuführen.

Paulus schreibt auch: „Und er hat die einen als Apostel gegeben und andere als Propheten, andere als Evangelisten, andere als Hirten und Lehrer“ (Eph 4,11). Das Wort Hirte entspricht

dem lateinischen „Pastor“. Im Neuen Testament beziehen sich die Worte Hirte (Pastor), Aufseher und Ältester allesamt auf dasselbe Amt (Apg 20,17-28; 1Petr 5,1-2). Gemäß der grammatischen Satzstruktur in Epheser 4,11 („andere als Hirten und Lehrer“) sind Hirten und Lehrer eng mit einander verbunden, aber nicht identisch. Hirten fallen in die Kategorie der Lehrer, aber nicht alle Lehrer fallen in die Kategorie der Hirten. Mit anderen Worten: Man kann Lehrer sein, ohne Pastor zu sein; aber man kann nicht Pastor sein, ohne Lehrer zu sein. Die Hirtengabe kombiniert demnach auf einzigartige Weise Lehre und Herrschaft. Wenn man als Pastor Menschen hütet, führt und nährt man sie. Es ist eine zweifache Gabe. In diesem Abschnitt hebt Paulus die Lehre als Aufgabe der Ältesten hervor. Die Arbeit dieser begabten Männer (der Pastoren, Hirten oder Ältesten) besteht darin, die ganze Gemeinde auszurüsten und vorzubereiten „für das Werk des Dienstes, für die Erbauung des Leibes Christi“ (Eph 4,12).

Um Ältestenschaft zu verstehen, ist noch ein weiterer Text wichtig: 1. Timotheus 5,17. Wichtig ist diese Stelle für örtliche Versammlungen; trotzdem haben viele Versammlungs-Christen sie noch immer nicht in den Griff bekommen. Sie wenden diese Schriftstelle nicht auf ihre örtlichen Gemeinden an. Paulus schreibt: „Die Ältesten, die gut vorstehen, sollen doppelter Ehre gewürdigt werden, besonders die in Wort und Lehre arbeiten.“ Das hier mit „arbeiten“ übersetzte Verb vermittelt eigentlich die Vorstellung, sich bis zur Erschöpfung abzumühen. Darf ich einmal fragen: Gibt es in eurer Gemeinde irgendwen, der sich in Predigt und Lehre bis zur Erschöpfung abmüht? Oder geschieht die Predigt in eurer Gemeinde durch Losentscheid? Fragt ein designiertes Komitee in letzter Minute: „Wer predigt denn diese Woche? Mal sehen – wir tätigen ein paar Telefonate und schauen, wer zur Verfügung steht.“

Gibt es in eurer örtlichen Versammlung jemanden, der in Predigt und Lehre hart arbeitet? Einige von uns haben vielleicht nicht einmal darüber nachgedacht, was das überhaupt bedeuten könnte. Paulus sagt, dass ein solcher Ältester „doppelter Ehre würdig“ ist, was er in Vers 18 als finanzielles Entgelt erklärt. Paulus rät: Wenn jemand seine Zeit und Mühe



der Predigt und Lehre widmet, soll durch Lohn oder Bezahlung für ihn und seine Familie gesorgt werden. Paulus schlägt nicht vor, dass alle Ältesten bezahlt werden sollen. Er sagt lediglich: Die Ältesten, die sich vollzeitlich der Arbeit des Hirten- und Lehrdienstes widmen, sollten materiell versorgt werden.

»Um die nächste Generation von Ältesten vorzubereiten, brauchen wir zwei Dinge: eine Vision und eine Strategie.«

Im Lichte des Kontexts von 1. Timotheus, wo die Gemeinde durch Irrlehre in Trümmer zerschlagen war, besteht das beste Heilmittel (und die beste Verteidigung gegen eine Wiederholung des Problems) in Ältesten, die sich im Wort Gottes abmühen. Solche Männer verkündigen den ganzen Ratschluss Gottes – sie predigen das Evangelium, und sie lehren das Wort, um die Heiligen auf diese Weise auszurüsten.

Im Lichte von 2. Timotheus 2,2 ist ein Aspekt ihrer harten Arbeit die Zubereitung von künftigen Leitern. Das kostet Zeit und Verfügbarkeit. Wie es so oft heißt: „Du musst eben verfügbar sein!“ Du kannst Männer nicht schulen, wenn du nicht verfügbar bist. Du musst Zeit mit den auserlesenen Wenigen verbringen, die den Charakter und Lehrfähigkeit haben, um Älteste zu sein.

Um nun die nächste Generation von Ältesten, Aufsehern oder Pastoren

(Hirten) vorzubereiten, brauchen wir zwei Dinge. Wir brauchen erstens eine Vision dafür, und zweitens brauchen wir eine Strategie. Einige unter euch haben die Vision, aber keine Strategie. Andere unter euch haben die Strategie, aber ihr habt nicht wirklich die Vision dafür erfasst, was ihr eigentlich tun müsst.

Eins jedenfalls ist sicher: Handeln müssen wir sofort, weil die nächste Generation schnell kommt. Fünf oder zehn Jahre vergehen wie im Flug. Angenommen, ich besuche eine örtliche Gemeinde und spreche mit ihnen über die Schulung künftiger Leiter. Da sagt mir vielleicht jemand: „Mann, hier läuft alles prima; wir haben fünf gute Älteste, und die Gemeinde ist lebendig.“ „Aber“, so frage ich, „arbeiten eure Ältesten auch hart an der Zubereitung der nächsten Leitergeneration?“ Ganz offensichtlich haben sie darauf noch keinen einzigen Gedanken verwandt. Vielleicht verstehen sie noch nicht einmal die Notwendigkeit dessen, was getan werden muss. Nehmen wir weiterhin an, dass ich dieselbe Gemeinde fünf Jahre später wieder aufsuche. Die Dinge haben sich geändert: Ein anderer musste aufgrund seines Geschäfts wegziehen, einer ist ausgebrannt und hat kein Verlangen mehr nach dem Dienst, einer hatte eine ernste Krankheit und ist dadurch chronisch ermüdet, und der verbleibende Älteste ist frustriert und müde und hat Angst um die Zukunft der Gemeinde. In solchen Gemeinden bin ich schon gewesen. Paulus' Lektion

an Timotheus und an uns (2Tim 2,2) lautet, dass Leiterschaft in einer gesunden Gemeinde ein kontinuierlicher Prozess ist, durch den sich Männer im Rang hochdienen. Sollte eure Gemeinde schon in solch einen kontinuierlichen Prozess involviert sein, wisst ihr: Wenn sich ein neuer Ältester der Ältestenschaft anschließt und dies korrekt geschieht, gibt es keine große Erschütterung in der Gemeinde. Wenn solch ein kontinuierlicher Prozess fehlt, verursacht der Bedarf an neuen Ältesten ein großes Erdbeben in der Gemeinde, das alle verängstigt und einige wegtreibt.

Was ich sagen möchte: Wenn eure Gemeinde gesund ist, ist die Zubereitung neuer Leiter ein natürlicher Prozess und läuft ganz glatt. In unserer eigenen Gemeinde beobachten wir das seit inzwischen zwanzig Jahren. Jeder Älteste, der das Aufseheramt erreicht hat, war Teil von einem ganz natürlichen Prozess. Es hat keine Erschütterung in der Ältestenschaft und keine großen Kämpfe gegeben. In diesem Jahr kommen wieder zwei neue Älteste ins Amt, und dieser Prozess wird ganz glatt ablaufen. Sie treffen sich bereits mit den Ältesten; jetzt steht nur noch die öffentliche Anerkennung aus, dass sie den Trainingsprozess durchlaufen haben.

VISION UND HINGABE AN DIE AUSBILDUNG VON KÜNFTIGEN ÄLTESTEN

DEN PLAN VERSTEHEN

Ein Teil des pastoralen Aufseherdienstes ist die Vorbereitung auf die Zukunft: Man muss dafür sorgen, dass zukünftige Pastoren für die Gemeinde vorhanden sind. Welcher Hirte einer Herde wünscht sich schon eine Ein- oder Zwei-Generationen-Gemeinde? Wenn nicht der Herr vorher wiederkommt, sollten wir die Zukunft der Gemeinde sichern. Wir dürfen nicht bis zu unserem Tod warten und die nächste Generation für Leitungsaufgaben und das Schultern der Last unvorbereitet zurücklassen. Und wir dürfen nicht warten, bis wir alt und gebrechlich sind und dann entscheiden, dass etwas geschehen muss. („Ach du meine Güte, ich sterbe ja; vielleicht sollte ich mal Vorkehrungen für die Zukunft der Versammlung treffen...“) Nein, es ist Teil des pastoralen Aufseherdienstes, alles Menschenmögliche zu tun, um sicherzustellen, dass die Herde eine

Zukunft hat.

Wir alle werden bald feststellen, dass unsere Zeit auf Erden begrenzt ist. Wenn man auch dreißig Jahre lang als Ältester dient, wird man dennoch feststellen, dass die Zeit wie im Flug vergeht. Da schaut man dann zurück und sagt: „Wo sind denn die dreißig Jahre geblieben?“ Vor einer Weile bekam ich von David MacLeod einen Artikel aus dem U.S. News and World Report. Vielleicht habt ihr ihn auch gelesen. Dieser Artikel hatte Bemerkenswertes über amerikanische Betriebe im Familienbesitz zu sagen. Laut Einschätzung von Ökonomen machen diese Betriebe fast 50 Prozent vom Bruttosozialprodukt der USA aus. Die Autoren zählen sämtliche Vorteile von Familienbetrieben und die Gründe für ihren Erfolg auf. Gegen Ende machen sie eine verblüffende Feststellung: Nur ein Drittel dieser Betriebe überlebt bis in die zweite Generation. Ein zweifaches Versagen erklärt diesen beunruhigenden Trend: (1) Ihnen fehlt das Vertrauen in ihre jungen Leute; und (2) sie sind zu beschäftigt, um die jungen Leute auszubilden. Stellt euch das vor! Sie hatten nicht die Zeit, sie auszubilden, und sie hatten kein Vertrauen zu ihnen. Nachdem ich das gelesen hatte, dachte ich: Wir sind im Evangeliums-Betrieb tätig. Wir sind das Haus Gottes. Unser Betrieb sollte doch darin bestehen, die nächste Generation von Leitern auszubilden. Dafür müssen wir Zeit schaffen, und wir müssen ihnen vertrauen; wir haben gar keine andere Wahl. Und wenn wir sie ordentlich ausbilden, werden sie auch gut weitermachen.

SEI EIN MANN

Sei ein Mann. Du musst willens und fähig sein, andere zu entwickeln. Du musst der Wandlungsfaktor sein. Offen gesagt: Wenn du nicht selber im Herrn wächst, kannst du auch niemanden trainieren. Du kannst keinem die Vision vor Augen stellen, Ältester zu sein oder das Wort Gottes zu lehren und aufopferungsvoll für die Herde des Herrn zu leben – wenn du nicht selber begeistert im Werk des Herrn stehst und von den Dingen des Herrn begeistert bist. Mit anderen Worten musst du also ansteckend sein. Du kannst kein Interesse in anderen wecken, wenn nicht in dir selber schon Interesse vorhanden ist. Du kannst das Feuer nicht in anderen entzünden, wenn

du selber das Feuer noch gar nicht in dir hast. Paulus konnte sagen: „*Seid meine Nachahmer, wie auch ich Christi Nachahmer bin*“ (1Kor 11,1). Und zu Timotheus sagt er: „*Bedenke dies sorgfältig; lebe darin, damit deine Fortschritte allen offenbar seien! Habe acht auf dich selbst und auf die Lehre; beharre in diesen Dingen! Denn wenn du dies tust, so wirst du sowohl dich selbst retten als auch die, die dich hören*“ (1Tim 4,15-16).

Darf ich euch etwas fragen? Wenn ich in eure örtliche Gemeinde komme und mich nach Bruder Soundso und seinen Fortschritten im Herrn erkundige, heißt es dann: „Er ist noch immer der gleiche langweilige Mitläufer wie schon vor zwanzig Jahren“? Oder heißt es eher: „Dieser Bursche wächst andauernd. Er liest andauernd neues Material. Er hat einfach ein Feuer in sich; der ist ansteckend und infektiös“?

Die einfachste und beste Definition für Leiterschaft, die ich je gehört habe, lautet: „Leiterschaft ist Einflussnahme.“ Du kannst die Leute nicht beeinflussen, wenn du nicht ansteckend bist – wenn du nicht vom Wort Gottes und von der Mission des Herrn in aller Welt begeistert bist. Ich liebe Paulus' Worte in 1. Timotheus 4,15. Ich umschreibe sie mit meinen eigenen Worten: „Timotheus, ich will, dass die gesamte Gemeinde deine geistlichen Fortschritte sieht.“ Paulus sagt nicht: „Timotheus, du hast's geschafft; Timotheus, mach dir keine Sorgen, du bist gut genug.“ Nein, er sagt: „Timotheus, ich will, dass die Leute deine Fortschritte sehen.“

Ich liebe Paulus' Worte: „*Unser äußerer Mensch verfällt!*“ (2Kor 4,16.) Körperlich ist er nicht mehr der Mann, der er einmal war. Sein Blutdruck steigt, sein Cholesterin auch, und er hat nicht mehr seinen alten Pepp. Er schluckt zwar seine Vitamine, weiß aber, dass er sterben wird. Und trotzdem kann er sagen, dass sein innerer Mensch „von Tag zu Tag erneuert“ wird. Hier haben wir einen Menschen, der jeden Tag in seinem geistlichen Leben wächst. In diesem großen Apostel sehen wir ein positives Leben des Wachstums, der Reife und der Christusähnlichkeit. Körperlich wird er alt und gebrechlich, aber geistlich wächst und reift er und ist lebendiger als je zuvor. Er marschiert in einen christlichen Buchladen und kann sich einfach nicht mehr beherrschen. Die Bibel

mit guten Büchern zu studieren – das ist ein gutes Anzeichen dafür, dass man lebendig ist.

Also sagt er zu Timotheus: „Ich will, dass alle Leute deine Fortschritte sehen. Pass gut auf dich auf.“ Ja, sogar Timotheus musste ein wachsames Auge auf sein geistliches Leben und seine Lehre haben. Er fährt fort: „*Beharre in diesen Dingen! Denn wenn du dies tust, so wirst du sowohl dich selbst retten als auch die, die dich hören*“ (V. 16). Dr. Howard Hendricks sagt: „Wenn du heute aufhörst zu wachsen, hörst du morgen auf zu lehren.“

Im Buch Mentoring: Wir brauchen geistliche Väter und Mütter studieren die Autoren Paul Stanley und Robert Clinton die Biographien von sämtlichen Führern in der Bibel. Sie machen eine erschreckende Entdeckung: Die meisten dieser Führer nahmen kein gutes Ende. Auf einer Konferenz habe ich Bobby Clinton sogar sagen hören, dass es nur mit 25 Prozent der Führer in der Bibel ein gutes Ende nahm.

Was für ein Segen, einen Dreißig-, Vierzig- oder Fünfzigjährigen zu sehen, der so richtig kräftig mit Jesus Christus unterwegs ist. Ich habe kaum jemals etwas gesehen, was mich mehr ermutigt hätte. Viele fangen gut an, aber nach fünf oder zehn Jahren steigen sie aus. Stanley und Clinton schreiben: „Wir haben beobachtet, dass die meisten Menschen spätestens mit vierzig zu lernen aufhören. Damit meinen wir, dass sie nicht mehr länger aktiv nach Wissen, Erkenntnis und Erfahrungen streben, die ihre Kapazität für Wachstum und Stärkung anderer erhöhen. Die meisten ruhen sich schlicht und einfach auf dem aus, was sie bereits wissen. Aber mit wem es ein gutes Ende nimmt, der behält sein ganzes Leben lang eine positive Einstellung zum Lernen.“ Mit vierzig? Ich weiß von Leuten, die schon mit 25 am Limit sind. Sie hören mit dem Lernen auf, schauen eine gigantische Menge Fernsehen und Filme und kennen alle neuesten Restaurants. Stanley und Clinton fahren fort: „Viele Menschen, vor allem Leiter, stagnieren. Sie sind zufrieden mit dem, wo sie

»Du kannst das Feuer nicht in anderen entzünden, wenn du selber das Feuer noch gar nicht in dir hast.«



sind und was sie wissen. Das tritt oft ein, nachdem sie genug erreicht haben, um bequem leben oder einer relativ sicheren und vorhersehbaren Zukunft entgegengehen zu können. Aber das widerspricht dem biblischen Prinzip des Verwalters.“

Das Leben als Christ ist ein kontinuierliches Leben des Wachstums und Eifers, der beständigen inneren Erneuerung. Ich bin heute begeisterter von Bibelstudium, Weltmission und Gebet als vor zehn Jahren. Wenn wir unseren Eifer für Erkenntnis und Lehre verlieren und zu wachsen aufhören, hört auch unser Einfluss auf andere auf. Wenn wir nicht mehr von der Heiligen Schrift begeistert sind, werden wir auch andere nicht mehr begeistern. Wenn wir Herz und Geist der nächsten Generation von Männern und Frauen herausfordern wollen, muss unser Herz und Geist herausgefordert und im Wachstum befindlich sein. Lehrer, die Gott und sein Wort lieben, sind ansteckend. Aber wer selber gar kein Interesse an Wachstum hat, hat auch der nächsten Leitergeneration nichts zu sagen.

STRATEGIE UND PLAN FÜR DIE AUSBILDUNG VON KÜNFTIGEN LEITERN (ÄLTESTEN)

Viele werden allem zustimmen, was wir bisher gesagt haben. Das ist wie beim Gebet. Wir wissen alle, dass wir beten sollten – das ist ja essenziell fürs Christenleben. Es ist ein großes Vorrecht dieses Zeitalters, zu unserem Vater vor den Gnaden thron treten und mit ihm über alles

Erdenkliche sprechen zu dürfen. Aber viele Gläubige tun das nicht. Warum nicht? Ich glaube, der Grund ist sehr einfach. Sie haben keinen Plan; sie haben keinen Ort; sie haben keine feste Zeit; und sie haben keine Liste von Gebetsanliegen. Sie beten einfach so drauflos, wenn „der Geist sie führt“; und das passiert scheinbar nicht besonders oft. Wer einen Plan hat, betet mehr und betet besser. Ich glaube, dasselbe gilt auch im Bereich der Ausbildung von Leitern. Wenn wir keinen Plan und keine Strategie haben, passiert nicht besonders viel.

Bleiben noch die Theorien, und in denen sind wir groß! Aber eine Theorie erledigt noch nicht den Job. Ich habe mal in einer Gemeinde auf Long Island gesprochen. Am Schluss kam ein Mann auf mich zu und sagte: „Ich möchte Ihnen etwas erzählen.“ Er war von einem theologischen Seminar graduiert und nach Long Island zurückgekehrt, wo er aufgewachsen war. Er wollte Pastor in einer Gemeinde auf Long Island werden. Naja, er kehrte also nach Long Island zurück, eine Gemeinde ohne Pastor trat an ihn heran und fragte: „Würden Sie für sechs Monate den Kanzeldienst bei uns übernehmen?“ Er blieb sechs Monate, dann berief ihn eine andere Gemeinde und sagte: „Sehen Sie, wir haben keinen Pastor. Könnten Sie das für ein paar Monate übernehmen?“ Er ging dorthin und blieb für ein Jahr. Weiter erzählte er mir: „Seit inzwischen vierzehn Jahren ist das mein Job. Ich bin Lückenpastor. Ich bleibe für sechs bis zwölf Monate

und nicht länger. Und folgendes habe ich in diesen vierzehn Jahren gelernt: Niemand trainiert die Leute; niemand macht Pläne für die nächste Generation. Wenn ein Pastor geht, fängt der ganze Prozess wieder von vorne an, und in der Zwischenzeit ist niemand entwickelt worden. In diesen Gemeinden gibt es Männer Mitte vierzig oder fünfzig, die nicht einmal ihre Bibel aufschlagen und die Gemeinde unterweisen können. Das ganze System ist ein Versager. Es ist ein Abiturjahrgang, der nie sein Abi macht.“

Er fuhr fort: „In vielen Gemeinden bleiben die Leute während ihrer ganzen, lebenslänglich währenden Mitgliedschaft im Kleinkindalter stecken, und so ist das System auch angelegt. Sie sagen: ‚Unser Pastor geht weg oder tritt in Pension. Na, dann stellen wir eben einen neuen Pastor ein. Wir suchen uns einfach jemanden vom theologischen Seminar.‘ Das ist nicht biblisch. Dieser Pastor hätte nicht gehen sollen, bevor er Leute für die Leiterschaft trainiert und entwickelt hatte. Er hätte sie darauf vorbereiten sollen, sich selbst weiterzuentwickeln.“ Er fügte hinzu: „In einer Gemeinde nach der anderen ist es genau dasselbe. Sie haben keine Strategie. Sie haben nicht die Sehnsucht, ihre Männer zu entwickeln, damit sie das Wort aufschlagen und die Gemeinde leiten können. Jeder neue Pastor entwickelt seine eigenen neuen Ideen und Philosophien.“

In Colorado gibt es eine sehr große Gemeinde in unserer Nähe, die mehrere Jahre lang einen sehr guten Pastor hatte. Er war ein guter, biblischer Mann, aber er machte einen strategischen Fehler. Er trainierte und bereitete keine Mitarbeiter vor; und als er ging, kam die Gemeinde mit seiner Abwesenheit nicht zurecht. Tatsächlich hat sich diese Gemeinde nie erholt. In den vergangenen fünfzehn Jahren war eine ganze Reihe von Pastoren dort, und jeder von ihnen kam mit einer ganz neuen Philosophie über das Gemeinde-Machen. Diese arme Gemeinde ist aufgrund der wechselhaften Launen neuer Pastoren überall herumgehopst. Die Gemeinde ist äußerst entmutigt. Zwischen einem Pastor und dem nächsten besteht keine Kontinuität in Programmen und Philosophie. Früher waren sie eine solide, biblisch lehrende und wachsende Gemeinde; jetzt besitzt diese Gemeinde keine

Hingabe mehr an biblische Lehre. Sie ist zu einer Gemeinde degeneriert, die ein riesiges Musikprogramm im Zentrum hat. Verursacht wurde diese Misere von einem guten, biblischen Mann, der keine Leiter für die Zukunft vorbereitet hatte.

STRATEGIE #1: EIN AUGE FÜR MENSCHEN UND POTENZIAL ENTWICKELN

Wenn du das Volk des Herrn liebst, musst du Gott bitten, dir ein Auge für Menschen zu schenken. Gute Hirten haben ein Auge für die Schafe. Sie sehen die Kranken, die Aufrührerischen, die Gesunden und die Leiter. Du musst Gott um ein offenes Auge und Herz bitten, um nach Neuankömmlingen in der Gemeinde Ausschau zu halten und danach, wer von ihnen sich entwickelt. Behältst du eure Teenager und jungen Erwachsenen im Auge? Siehst du Potenzial in einigen von ihnen, und betest du im Hinblick auf sie?

Einer der Gründe für den Erfolg von gemeindeähnlichen Organisationen liegt darin, dass sie ständig Ausschau nach talentierten jungen Menschen halten. Sie sind wie Staubsauger, die durch die Gegend fahren und alle Talente aufsaugen, die sie finden können. Und sie sind vorbereitet, wenn sie auf ein Talent stoßen. Sie haben einen Plan und ein Programm, die sie dem jungen Menschen zeigen können. Sie sagen ihm bzw. ihr: „Komm zu uns, dann fährst du an aufregende Orte und machst aufregende Dinge für den Herrn.“ Das ist sehr anziehend. Örtliche Gemeinden dagegen tun so, als ob sie schliefen. Sie schlafwandeln und lassen potenzielle Leiter aus den Händen entgleiten.

Vor mehreren Jahren habe ich einmal eine Versammlung besucht. Während ich dort war, sprach ein junger Mann in der Zusammenkunft, und ich war von seinen Fähigkeiten und Gaben sehr beeindruckt. Ich sagte zu einem der Ältesten: „Dieser Bursche ist aber außergewöhnlich begabt.“ „Oh ja“, sagte er, „der ist sehr gut.“ Ich sagte: „Na, und fangt ihr auch etwas mit ihm an? Tut ihr ihm auch Türen für den Dienst auf?“ Er sagte: „Jaja, er kommt schon an die Reihe.“ Mit anderen Worten hatten sie ihn in ihren rotierenden Predigtdienst eingepasst, und er diente drei- oder viermal im Jahr. Ungefähr vier Jahre später kam ich wieder einmal dorthin, und der

begabte junge Mann war fort. Die Ältesten verstanden nicht, dass Gott ihm eine Gabe geschenkt hatte. Die örtliche Gemeinde wächst durch den Dienst ihrer begabten Männer. Sie wächst nicht durch Wünsche oder Wandmalereien. Gott hat die Geistesgaben und den Dienst des Wortes zu seinem Plan dafür auserwählt, sein Volk zu entwickeln und Menschen zu sich zu bringen. Entwickle ein Auge für Menschen und für ihr Potenzial!

STRATEGIE #2: POTENZIELLEN ÄLTESTEN DIE TÜREN AUFTUN

Als Älteste der örtlichen Gemeinde habt ihr die Autorität, Menschen eine Verantwortung zuzuweisen und die Aufgaben der Leute zu billigen bzw. zu missbilligen. Ihr könnt die Leute auffordern, Dinge zu tun. Das ist ein herrliches Vorrecht für uns Leiter. Du kannst es gebrauchen oder verlieren. Wir können Menschen führen; wir können Menschen vorwärtsstupsen. Was für ein Vorrecht – die Macht, Menschen zu beeinflussen und zu führen! Aber wir müssen schon die Initiative ergreifen.

Ich möchte ein Beispiel aus unserer eigenen Versammlung erzählen. Wir stehen dieses Jahr unmittelbar davor, einen prima jungen Mann als Ältesten einzusetzen. Hätten wir ihn vor zehn Jahren gebeten, als Helfer beim Abendmahl das Brot und den Kelch auszuteilen, wäre er wahrscheinlich in Ohnmacht gefallen, so schüchtern war er. Ich hatte ihn einmal ermutigt, beim Abendmahl zu beten, und er hatte geantwortet: „Das kann ich auf keinen Fall machen. Da würde ich zittern und beben.“ Damals hätte jemand schlussfolgern können: „Na, der wird niemals einen Ältesten abgeben.“ Aber zehn Jahre sind vergangen, und er ist als Christ gewachsen. Jetzt predigt er vorne auf dem Podium. Er hat einen scharfen Verstand und einen wunderbaren Hirtengeist für die Menschen. Wir sind unglaublich glücklich über ihn. Dieses Jahr tritt er unserer pastoralen Ältestenschaft bei. Vor zehn Jahren hätte man nie erraten, dass ein dermaßen schüchterner Mensch eines Tages Ältester sein würde. Aber wir haben etwas in ihm gesehen. Wir haben Fähigkeit und guten Charakter gesehen und einfach angefangen. Zehn Jahre sind eine lange Zeit, und er hat sich zu einem solchen Mann entwickelt, dass man ihm die Gemeinde mit Freuden übergeben könnte.

Ein anderer unserer Ältesten dient Vollzeitlich und ist vor einigen Jahren in die Ältestenschaft gekommen. Vor zehn oder zwölf Jahren war auch er unglaublich schüchtern. Und sein höchstes Ziel war es, in Schneehöhlen in den Rocky Mountains zu campieren – er wollte ein Mann der Berge werden. Hätte man ihm gesagt, dass er zwölf Jahre später Ältester der Gemeinde sein, einem großen Programm vorstehen und hunderte von Menschen führen würde, hätte er gesagt: „Du spinnst wohl. Lass mich doch in Ruhe. Das will ich nicht. Ich bin Jona, und ich werde auf einem Schiff davon segeln.“ Und doch ist er heute ein wunderbarer Ältester. Jeden Tag danke ich Gott für ihn. Männer wie er sind unsere Zukunft.

Du kannst nicht jemanden anschauen und sagen: „Der ist derzeit kein Leiter, der ist derzeit weder dies noch das.“ Du musst das Potenzial sehen. Du musst den Herrn um Augen bitten, die das erkennen können. Sogar der Herr Jesus hat um Männer gebetet (Lk 6,12-13). Ich bin mir sicher: Hätten Menschen den Herrn über Petrus beraten, hätten sie gesagt: „Petrus hat 'ne Schraube locker. Halte dich bloß von dem fern, der bringt dich nur in Probleme. Wie's aussieht, hat der nicht die Führungsqualitäten, die du für deine Organisation brauchst.“ Aber sie hätten sich geirrt. Der Herr Jesus hatte ein Auge für Menschen, und in Petrus sah er Potenzial.

Wir müssen junge Menschen zu fassen bekommen, während sie noch im Teenageralter sind. Wir dürfen nicht warten, bis sie vierzig oder fünfzig und vom Leben versumpft sind. Nach künftigen Leitern müssen wir Ausschau halten, solange sie noch jung sind. Kennst du einen Teenager in deiner Versammlung, der Interesse an den Dingen des Herrn hat? Er kommt zu allen Treffen und hat Freude daran. Gib diesem jungen Mann ein gutes Buch, eine gute Biografie. Fordere ihn heraus. Frage ihn: „Warum fängst du nicht an, Woche für Woche in der Sonntagsschul-

»Gute Hirten haben ein Auge für die Schafe. Siehst du Potenzial in einigen von ihnen, und betest du im Hinblick auf sie?«



Abteilung zu arbeiten? Übernimm doch mal diese Verantwortung.“ Wir müssen sie einfangen, während sie noch jung sind, und ihnen eine Vision vor Augen stellen. Ich werde nie vergessen, wie ich einmal Dr. Vernon Grounds, den bekannten Präsidenten des theologischen Seminars von Denver, einen Gang entlanggehen sah. Er kam von hinten an zwei Studenten heran, trat zwischen sie und legte ihnen die Arme um die Schultern. Freundlich, aber doch voll Ernst sagte er: „Männer, schon in wenigen Jahren wird die Zukunft der Gemeinde auf euren Schultern ruhen.“

Das ist ein umwerfender Gedanke für einen jungen Menschen, aber es ist die Wahrheit! Leg einem jungen Mann im Teenageralter den Arm um die Schultern und schenke ihm eine Vision für den Dienst. Mir ist das passiert, als ich vierzehn Jahre alt war. Paul B. Sapp legte mir das Buch *Das geistliche Geheimnis Hudson Taylors* in die Hände und sagte: „Lies das, oder ich setz mich auf dich drauf.“ Paul wog mehr als 110 kg und war 1,95 m groß. Unverzüglich sagte ich: „Ich werde das Buch lesen!“ Stell einem jungen Mann eine Vision vor Augen! „In nur wenigen Jahren wird die Gemeinde auf deinen Schultern ruhen. Ich glaube daran, dass es hier einen Platz für dich gibt, und Gott wird dich über all deine eigenen Erwartungen hinaus gebrauchen.“

Ich glaube, der Herr nimmt gern die unwahrscheinlichsten Menschen und macht mit ihnen die unwahrscheinlichsten Dinge. Ich erinnere

mich noch, wie mal eine junge Dame in der Gemeinde gesagt hat: „Ich könnte nie Missionarin sein. Ich hasse Krabbertiere, und ich hasse Hitze.“ Na, und seit inzwischen fünfzehn Jahren dient sie zusammen mit ihrem Ehemann als Missionarin in Indonesien. Gemeinsam haben sie dort mehr als zehn Gemeinden gegründet. Sag Gott bloß niemals, was du nie machen wirst, denn dann schickt er dich vielleicht genau dazu aus! Liebend gern bekommt er die Ehre dafür, dass er die unwahrscheinlichsten Menschen genommen und durch sie große Dinge bewirkt hat. Was für ein Vorrecht, jemanden vorwärtsstupsen zu dürfen! Man muss den Leuten nur einen kleinen Schubs versetzen – das heißt, manchmal brauchen sie auch einen Tritt. Manchmal muss man ihnen sagen: „Du musst dich schon ein bisschen strecken!“ Was für ein großes Vorrecht, jemanden auf diese Weise zu führen! Und dann blickt dieser Mensch zehn oder fünfzehn Jahre später zurück und sagt: „Mann, dieser Bursche hat mir den Arm um die Schultern gelegt und gesagt, dass ich das hier schaffen könnte. Er hat mir eine Vision vor Augen gestellt, und jetzt ist sie Realität geworden.“

Tu den Leuten die Türen auf, indem du ihnen Vorschläge und Möglichkeiten vor Augen stellst. Ich sage gern: „Du kannst höchstens versagen. Aber das ist auch schon das Schlimmste, was dir passieren könnte.“ Vielleicht siehst du Potenzial in einem Menschen Anfang zwanzig oder dreißig. Eine gute Idee wäre,

zu ihm zu sagen: „Hör mal, warum unterrichtest du nicht mal für sechs Monate eine Klasse? Wir möchten, dass du es mit der Sekundarstufe I probierst (oder mit der Sekundarstufe II, oder der Uni-Klasse, oder den jungen Erwachsenen).“ Du könntest auch sagen: „Wir möchten, dass du für sechs Monate im Missionskomitee mitarbeitest. Ich kann dir garantieren, das bringt dich nicht um – und falls doch, haben wir in unserer Freikirche eine prima Versicherung.“

Tu zukünftigen Leitern die Türen auf. Halte Ausschau nach Anzeichen für Potenzial: nach Intelligenz, einem fürsorglichen Herzen, einem treuen Teilnehmer, einem guten Charakter. Potenzial zu erkennen, ist Teil des Hirtendienstes. Ein Hirte bevollmächtigt Leute, und wenn du ein Leiter bist, wirst du die geschlossenen Türen auftun. Ich habe sehen gelernt, dass Leute durchaus wissen, ob die Türen in einer Gemeinde offen oder verschlossen sind. Sie verstehen das sehr schnell und können schon bald sagen, ob eine Gemeinde irgendwo verschlossen ist. Sie verstehen schon bald das ungeschriebene Gesetz: „Hier wirst du nichts zu tun finden, bevor du mindestens 35 oder 40 Jahre alt bist – und auch dann nur, wenn du wirklich beharrlich bist. Erwarte nicht, dass dir hier irgendjemand die Türen auftut.“

Wie anders sieht doch die Haltung von Gemeinden aus, die sagen: „Wir suchen Talente!“ und „Wir suchen bessere Talente als die der gegenwärtigen Leiterriege. Wir haben keine Angst vor Talent und Gaben und lassen uns nicht davon einschüchtern; wir wollen beides finden und gebrauchen. Wir wollen Talente und Gaben aus dem Weg gehen und sie leuchten lassen.“

Hast du schon mal eine russische Puppe gesehen? Man kann sie öffnen, und drinnen befindet sich eine kleinere Puppe. Wenn man die aufmacht, findet man eine noch kleinere darin. Manche Menschen wollen, dass ihre Leiterschaft genauso aussieht. Sie wollen künftige Leiter, die kleiner sind als sie selbst. Und so wird die Leiterschaft der Gemeinde Jahr für Jahr kleiner, und schließlich hat man flache, passive, kleine Leute, die niemanden mehr bedrohen. Wir dürfen nicht nach dem Prinzip der russischen Puppe operieren. Wir müssen nach Leuten suchen, die besser sind als wir – nach Menschen, die die Gemeinde auf die nächsthöhere

Ebene führen können. Wir müssen nach Menschen mit einer größeren Lehrbegabung und -fähigkeit suchen, denn für das Haus Gottes suchen wir nach dem Allerbesten.

STRATEGIE #3: BEZIEHUNGEN ZU POTENZIELLEN ÄLTESTEN AUFBAUEN

Eine örtliche Gemeinde ist eine Familie, und in einer Familie sind Beziehungen absolut lebensnotwendig. Ein bedeutender Teil der Entwicklung von Leiterschaft besteht darin, mit einer Person in Beziehung zu treten. Du bist der Leiter und potenzielle Mentor, und du musst die Initiative ergreifen. Du musst Interesse bekunden, weil so ein großer Teil von diesem Prozess aus Interesse an Menschen und Verfügbarkeit besteht. In Bezug auf den größten Jüngermacher findet sich bei Markus die folgende viel-sagende Bemerkung: „*Und er berief zwölf, damit sie bei ihm seien*“ (Mk 3,14). Bei diesen Männern zu sein – das war ein großer Bestandteil seines Dienstes mit ihnen. Er entwickelte eine intime und enge Beziehung zu diesen wenigen Männern, indem er Zeit mit ihnen verbrachte und ihnen zur Verfügung stand. Das war etwas Herrliches.

Eine Möglichkeit, verfügbar zu sein und Interesse zu bekunden: Lade Männer zum Mittagessen ein! Regelmäßig und beständig versuche ich das mit ein paar wenigen auserlesenen Männern zu machen, die uns Älteste, wie wir wissen, in den kommenden Jahren ersetzen werden. Wir stehen ihnen zur Verfügung. Wir sprechen mit ihnen über das Werk des Herrn, über Theologie, über das aktuelle Zeitgeschehen und über das, was gerade in ihrem Leben abläuft (Familie, Karriere und geistliches Leben). Wir unternehmen Aktivitäten mit ihnen (Jagen, Angeln, Bootsausflüge, Camping, Exkursionen, Skifahrten, Tennis, Wanderungen usw.) – einfach, um mit ihnen zusammen zu sein. Hab auch du Spaß mit ihnen.

Sei ihnen ein Vorbild. Ich weiß noch, wie ich vor 45 Jahren die Presbyterianische Gemeinde verließ und in die Elizabeth Gospel Chapel in New Jersey ging. Ich kann mich noch problemlos an die dortigen Leiter erinnern. Ich weiß sogar noch, wie sie angezogen waren, in Anzug und Krawatte. Was wichtiger ist: Ich erinnere mich an ihre Treue und Sorgfalt. Nie versäumten sie eine

Zusammenkunft; und wie sie die Gemeinde im Gebet leiteten, hat sich tief in meinen Geist eingebrannt. Sie hatten einen vollmächtigen Einfluss auf mich, weil sie das Christenleben vorbildlich vorlebten. Wir Ältesten heute sind Modell und Vorbild für die Herde Gottes. Wir sind ein Beispiel vor den Augen dieser künftigen Leiter; und in zwanzig oder dreißig Jahren werden sie das von uns begonnene Vermächtnis weitertragen. Paulus wusste das.

Die Macht von Einfluss, Vorbild und Modell – die darfst du keinen Augenblick lang herunterspielen! Du bist ein Modell, du bist ein Vorbild, und wenn du mit diesen Männern zusammen bist, kann es noch zwanzig, dreißig Jahre dauern, aber sie werden das von dir begonnene Vermächtnis fortführen. „*Folgt mir nach; ahmt mich nach, weil ich Christus nachahme*“ (1Kor 11,1).

STRATEGIE #4: POTENZIELLE ÄLTESTE MIT AUSBILDUNG UND RESSOURCEN VERSORGEN

Wir sind im Bildungsbetrieb tätig; wir bilden Leute im Evangelium aus. Unsere Gemeinde ist eine Evangeliumsschule; und wenn wir fähige Hirten für die nächste Generation haben wollen, müssen wir sie ausbilden. In dieser Hinsicht müssen wir initiativ und bewusst vorgehen. Wir dürfen nicht mit einem gleichgültigen Laissez-faire herangehen und erwarten, dass es schon irgendwie passieren wird. Nein, es wird nicht passieren. Gar nichts wird passieren, wenn nicht jemand dafür sorgt, dass etwas passiert. Gott hat es so eingerichtet, dass die Dinge in seiner Gemeinde genau auf diese Weise ablaufen.

Sie mit Literatur versorgen

Ich möchte ein paar der Punkte nennen, durch die wir die Leute ausbilden, die Gott uns gegeben hat – also die künftigen Leiter unserer Versammlung (2Tim 2,2). Wir verwenden Literatur. Als erstes Stück Literatur musst du dem Mann eine gute Bibel geben. Berate den Mann hinsichtlich einer guten Bibel. Es gehört zu den größten Ereignissen in der Mitte meiner Teenager-Jahre, dass mir jemand im Pinebush Bible Camp die alte Scofield-Bibel von James Stahr geschenkt hat. Stahr hatte seine Bibel zur Reparatur eingeschickt, und irgendwie war sie verloren gegangen. Später kam

sie in den Besitz eines Mannes, der sie mir schenkte. Ich hatte keine Ahnung, wer James Stahr war, aber sein Name stand auf dem Deckblatt, und drinnen fand ich seine und Dr. Scofields Notizen. Das war meine erste Oxford Scofield Bible. Jahre später lernte ich Stahr kennen und erzählte ihm, dass ich seine alte Scofield-Bibel besaß. Er sagte: „Ich will diese Notizen haben.“ Ich sagte: „Nein, die gehören mir. Für eine Million Dollar gebe ich sie dir.“ (Nur ein Scherz.) Diese Bibel war mir kostbar. Du machst jemandem ein echtes Geschenk, wenn du ihm zu einer guten Studienbibel verhilfst.

Zweitens braucht er ein Buch zur Bibelübersicht. Ich bin schockiert davon, wie viele Leute gar keine Ahnung haben, worum es in der Bibel überhaupt geht. Sie verstehen weder den Verlauf der biblischen Geschichte noch das Zusammenpassen der Einzelteile. Einmal rief mich ein Mann an und bat um Rat. Er sagte: „Ein paar Männer bei uns werden Älteste, und ich habe eine Frage über sie. Keiner von ihnen hat jemals die ganze Bibel gelesen.“ Ich dachte bei mir: „Herr, hilf uns – sie haben nicht mal das Buch gelesen!“ Bevor jemand Ältester wird, hilf ihm, einen Panorama-Überblick über die Bibel zu gewinnen. Er soll das Buch zur Bibelübersicht nehmen und damit die ganze Bibel von einem Buchdeckel bis zum andern durchlesen.

Drittens braucht er ein Buch zu biblischer Lehre. Älteste müssen die biblischen Lehren kennen, und durch gute Bücher kann ihnen geholfen werden. Sie brauchen Bücher über das Leben als Christ, über Gebet, über Gemeindeleben, über Ehe und Familie, über Vergebung und übers Bibellesen. Älteste brauchen eine Bibel und Bücher! Es ist ein großartiger Dienst an den Menschen, ihnen Bücher an die Hand zu geben. Bücher werden ihr Leben verändern. Mach es nicht so wie viele Christen,

»Wir müssen nach Leuten suchen, die besser sind als wir – nach Menschen, die die Gemeinde auf die nächsthöhere Ebene führen können.«



die ich beobachte. Sie kaufen ein Buch, blättern es durch, stellen es ins Regal und lesen es nie. Nein! Kauf das Buch, lies das Buch und gib es dann weiter. Wenn du ein Buch liest und feststellst, dass es gut ist, kauf mehrere Exemplare. Wenn es in deiner Gemeinde jemanden gibt, der gute Bücher kennt und sie gerne weitergibt, versorge ihn mit einem Budget, damit er diesen Dienst fortsetzen kann.

Sie zum Anhören von Tonbändern und CDs ermutigen

Ermutige zukünftige Leiter (und was das angeht: auch diejenigen, die schon Älteste sind) zum Anhören von Tonbändern, CDs und MP3-Dateien begabter Bibelausleger und Theologen. Ich muss bekennen, dass ich „tonbandsüchtig“ bin. Bei mir laufen Tonbänder im Auto, wenn ich in der Turnhalle trainiere und wenn ich wandern gehe.

Ich höre Tonbänder, seit Dr. MacLeod mir 1970 S. Lewis Johnson vorgestellt hat. So etwas hatte ich noch nie zuvor in meinem ganzen Leben gehört; und ich muss daran denken, wie diese Tonbänder mein Leben beeinflusst haben. Das Anhören von Tonbändern und CDs von Dr. Johnson, Bill McRae, Eric Alexander, John MacArthur und anderen begabten Männern hat bis heute einen ungeheuerlichen Einfluss auf unsere Gemeinde. Das ist eine großartige Möglichkeit, Männer zu schulen.

Wenn du einen vielversprechenden

Kandidaten gefunden hast und euch nicht viel gemeinsame Zeit zur Verfügung steht, mach ihn mit der Freude bekannt, sich auf Tonbändern und CDs gute Lehre anzuhören. Vor einiger Zeit habe ich mir zur Gewohnheit gemacht, so jemandem eine Postkarte in die Hand zu drücken und ihn zur Buchführung darüber aufzufordern, wie viel Zeit er in seinem Auto zubringt. Die Leute sind unweigerlich verblüfft davon, wie viel Zeit sie in ihren Autos zubringen. Ermutige ihn, immer ein Tonband- oder CD-Gerät dabeizuhaben, um Botschaften anzuhören. Ich lasse die Leute immer mit dem Römerbrief anfangen. Ich sage meinem jungen künftigen Ältesten: „Den Römerbrief musst du meistern; der ist der zentrale Brief im Neuen Testament.“

Achte also auf einen guten Tonband-Dienst in deiner Gemeinde, und mach fleißig von Tonbändern Gebrauch. Es ist eine großartige Schulungsmöglichkeit, um Männer in Schrift, Lehre und praktischem Christsein zu unterweisen. Besonders hilfreich sind Tonbänder und CDs als Modell und Vorbild für künftige Prediger und Lehrer. Nehmen wir beispielsweise an, du teilst einen jungen Mann als Lehrer für eine Sonntagsschulklasse oder Jugendgruppe ein und bittest ihn, ein bestimmtes Buch der Bibel oder ein bestimmtes Thema zu unterrichten. Du bietest ihm eine unschätzbare Hilfe, wenn du ihm die Tonbänder oder CDs eines großen Bibellehrers gibst, der zu demselben Buch oder Thema

lehrt. Beim Zuhören lernt er eine Menge übers Predigen und Lehren und bekommt hilfreiche Anleitung zum Entwickeln und Vortragen seines Materials. Heutzutage steht eine riesige Menge an erstklassigem Material zur Verfügung, und eine Menge davon kann man kostenlos auf den I-Pod oder PC des Ältesten in Ausbildung herunterladen.

Mentoring-Beziehungen entwickeln

Im Buch *Mentoring* argumentieren Stanley und Clinton, dass ein künftiger Ältester „eine Konstellation aus Mentoring-Beziehungen“ braucht. Allzu oft meinen wir, es dürfe im Leben eines Menschen nur einen einzigen Mentor geben. Nun ja, hoffentlich hast du mindestens einen, aber im Idealfall sind es mehrere.

Angenommen, du bist ein junger Mann, der von den Ältesten mit dem Ziel geführt und trainiert wird, dass du selber Ältester wirst. Sie haben dir Verantwortung übertragen und dich mit guten Büchern und Tonbändern versorgt. Du wirst von diesen Dingen herausgefordert, und die Ältesten beschließen, dass du etwas persönliche Zeit brauchst. Die beste Herangehensweise könnte darin bestehen, sich nicht nur mit einem Mann zu treffen. Stattdessen wäre es besser, sich zu unterschiedlichen Zeiten mit einer ganzen Bandbreite an Männern zu treffen, von denen jeder eine besondere Gabe, Stärke oder ein besonderes Interesse hat. Zum Beispiel könnten die Ältesten dich bitten, mehrmals mit einem Ältesten zu Mittag zu essen, dessen Stärke in Gebet und Weltmission liegt. Dann teilen sie dich für mehrere Treffen mit einem Bruder ein, der viele Kenntnisse über Lehre und Zeitgeschehen besitzt. Dann stehen ein paar Sitzungen mit einem Ältesten auf deinem Stundenplan, dessen Fähigkeiten für Pastoralbesuche besonders stark ausgeprägt sind. Dann verbringt ein anderer Ältester Zeit mit dir im Gespräch über Vaterschaftsfähigkeiten, worin er sehr gewieft ist.

Wenn du eine Ältestenschaft anstrebst, schau dich um. Wenn du jemanden siehst, der in irgendeinem Dienstbereich echte Früchte sieht, lade ihn zum Mittagessen ein. Dann befragst du ihn über seine Arbeit. Bei all diesen Sitzungen mit deiner „Konstellation aus Mentoren“ solltest du eine Menge Fragen stellen.

Versammlungen der Ältesten besuchen

Lade wirklich vielversprechende Auszubildende zu den Versammlungen der Ältesten ein. Diese Versammlungen gehören zu den besten Orten, um Älteste auszubilden. Tatsächlich sollte niemand jemals in die Ältestenschaft aufgenommen werden, bevor er viel Zeit in den Ältestenversammlungen zugebracht hat. Dort sieht er, wie sie zusammenarbeiten – wie sie Entscheidungen fällen und wie sie sich einander unterordnen. Er muss die zwischenmenschlichen Beziehungen unter den verschiedenen Männern in Aktion sehen. Diese jüngeren Männer zu den Versammlungen kommen und alles beobachten zu lassen, ist eine Anwendung von Jesu Einladung an die Jünger, dass sie bei ihm seien – d.h. dass sie eine persönliche Beziehung zu ihm haben, Augenzeugen seines Charakters, seiner Taten, seines Verhaltens sein und „Ohrenzeugen“ seiner Lehre werden sollten.

Christliche Konferenzen besuchen

Zukünftige Älteste auf Konferenzen zu schicken, ist eine weitere großartige Möglichkeit, Männer zu trainieren. Eine Anzahl von fähigen Männern sponsert Konferenzen zur Erbauung, Schulung und Motivierung derjenigen, die dem Herrn Jesus Christus dienen. Sagt euren Auszubildenden: „Wir wollen, dass ihr einmal pro Jahr eine Konferenz besucht. Wir geben euch sogar finanzielle Hilfe, wenn ihr sie braucht.“ Wenn diese jungen Männer nach Hause zurückkehren, bringen sie Tonbänder von den Sitzungen der Konferenz mit, und alle eure Ältesten können sie anhören. Ich selber habe mir viele der Sitzungen dieser Konferenzen angehört. In unserer Gemeinde haben wir ein kontinuierliches Bildungsprogramm; es besteht darin, dass wir einander Tonbänder, Bücher und Artikel weitergeben, um einander zu ermutigen. Was sie außerdem noch von den Konferenzen mit nach Hause bringen, ist Begeisterung. Sie haben gute Dinge von tollen Männern gehört und haben einen neuen hohen Qualitätsstandard, auf den sie abzielen können. Jedes Jahr im Herbst bekommen wir die Broschüren für diese Konferenzen und veröffentlichen sie, um unsere Leute zur Teilnahme zu ermutigen.

Missionarische Kurzeinsätze

Christus hat eine Vision für die Welt, und wir wollen, dass auch die Leute in unserer Versammlung diese Vision haben. Das Evangelium ist für unsere Welt bestimmt, nicht nur für unsere örtliche Gemeinde. Wir haben keinen örtlichen Gott; er ist der eine wahre und lebendige Gott des gesamten Universums. Ein wahres, ausgewogenes Gemeindeprogramm muss die Weltmission zur Basis haben. Deshalb versuchen wir, die Leute in missionarische Kurzeinsätze einzubinden. So bekommen sie die Möglichkeit, zu sehen, was Gott im Ausland durch Menschen bewirkt. Gott ist in der Welt am Werk; und es entzündet in den Leuten eine Vision, wenn sie das aus erster Hand erleben. All unsere Ältesten sind oder waren in der Kurzzeitmission aktiv. Das begeistert unsere Gemeinde und macht sie international. Ich erinnere mich, wie meine Frau und ich in der Londoner Gemeinde von John Stott waren. An diesem Ort spürte man die Energie. Sie haben dort eine Wand voller Bilder von jungen Leuten, die in Teams auf missionarischen Kurzeinsätzen sind. Sie wollen ihre jungen Leute draußen auf dem Missionsfeld haben. Die Gemeinde Jesu Christi ist eine internationale Gemeinde. Wir müssen regelmäßig daran erinnert werden, dass wir allen Männern und Frauen ein universelles Evangelium zu verkünden haben.

Formaler Unterricht

Wenn ihr einen jungen Menschen mit den Gaben, dem Talent, der Fähigkeit und der Zeit habt, schickt ihn auf eine Schule. Ermutigt ihn, in einem mindestens ein- oder zweijährigen Intensivkurs das Wort Gottes zu studieren. Tut alles euch Mögliche, um ihn im Wort Gottes auszubilden. Nicht jeder kann auf eine Bibelschule oder auf ein theologisches Seminar gehen, aber wenn es möglich ist, ermutigt ihn ausdrücklich dazu – und hilft ihm bei der Finanzierung.

STRATEGIE #5: FÜR KÜNFTIGE ÄLTESTE BETEN

Unser Herr Jesus hat für die Männer gebetet, die er ausbilden würde (Lk 6,12). Als christliche Leiter sollen wir beten. Ich sage euch vor Gott als ein ehrlicher Mann, dass ich jede Woche für unsere zukünftigen Ältesten bete. Sie alle unterscheiden sich voneinander – in ihren Talenten und Gaben, in ihrem Wachstums-

und Reifenniveau. Und doch schau ich diese Männer an und erkenne, dass unsere Gemeinde eine Zukunft hat – und so Gott will eine großartige Zukunft – besser als jetzt. Warum? Weil wir bessere Leiter und bessere Lehrer haben werden. Sie werden in den Dingen Gottes besser ausgebildet sein als wir, und sie werden besser zusammenarbeiten. Ich will niemals die Haltung einnehmen: „Ha, ohne mich könnte diese Gemeinde nicht leben!“ Nein, ich hoffe, dass diese Gemeinde weit besser ist, wenn ich auf die Seite treten muss. Ich bete, dass sie weit bessere Beter haben wird und in der örtlichen Gemeinde größere Liebe und größere Einheit herrschen werden. Das ist Bestandteil vom Amt der gegenwärtigen Ältesten – die Gemeinde wie Hirten zu hüten und die nächste Generation von Ältesten vorzubereiten. ☛

»Ich will niemals die Haltung einnehmen: „Ohne mich könnte diese Gemeinde nicht leben!“«

Fußnoten

- 1 Anm. d. Übers.: Aus Gründen der sprachlichen Einfachheit sowie angesichts des im Original eher lockeren Stils habe ich die persönliche Anrede „du“ bzw. „ihr“ gewählt und bitte den Leser höflich um Verständnis hierfür.
- 2 Alexander Strauch, Generational Succession: The Imperative of Biblical Mentoring, JOURNEY 4 (Frühjahr 2006), S. 39 – 50.
- 3 Für eine vollständige Auslegung dieser und der Parallelstellen s. David J. MacLeod, The Year of Public Favor, Part 4: The Twelve Apostles, The Emmaus Journal 13 (Sommer 2004), S. 7 – 59.
- 4 Alexander Balmain Bruce, The Training of the Twelve, 3. Aufl. (1883; Nachdruck, Grand Rapids: Zondervan 1963), S. 13. [Dieses Werk liegt unseres Wissens nicht auf Deutsch vor. Der zitierte Abschnitt wurde vom Übersetzer aus dem engl. Original des vorliegenden Artikels übertragen.]
- 5 B. Kent Hughes, 1 & 2 Timothy, in 1 & 2 Timothy and Titus, von R. Kent Hughes und Bryan Chappell (Wheaton: Crossway, 2000), S. 194. [Dieses Werk liegt unseres Wissens nicht auf Deutsch vor. Das obige Zitat wurde vom Übersetzer aus dem engl. Original des vorliegenden Artikels übertragen.]
- 6 Alexander Strauch, Biblical Eldership, 3. Aufl. (Littleton, CO: Lewis and Roth, 1995), S. 210 u. 314-315; vgl. Daniel B. Wallace, Greek Grammar Beyond the Basics (Grand Rapids: Zondervan 1996), S. 284.
- 7 Steve Huntley und Jeannye Thornton, The Silent Strength of Family Business, U.S. News and World Report (25. April 1983), S. 47.50.
- 8 Paul Stanley/Robert Clinton, Mentoring: Wir brauchen geistliche Väter und Mütter (Geng-Murten: Verlag für kulturbezogenen Gemeindebau), Seite leider unbekannt
- 9 Ebenda. Seite leider unbekannt
- 10 Stanley/Clinton, a.a.O., Seite leider unbekannt