

MATERIALIEN ZUM GEMEINDEBAU
EIN SERVICE DER WERKSTATT FÜR GEMEINDEAUFBAU

MICHAEL WINKLER

Leiterschaft praktisch:

ÄLTESTE IN DER GEMEINDE.

Lizenz dieses Dokuments:

Sie dürfen:

- den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung. Sie müssen den Namen des Autors/Rechtsinhabers nennen.



Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.



Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

- Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Dies entspricht der Creative Commons Lizenz 2.0 Deutschland. Weitere Informationen zu dieser Lizenz finden Sie unter folgender URL:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/>

Informationen zum Rechtsinhaber dieses Dokuments:

Der Rechtsinhaber dieses Dokuments ist der Verfasser. Dieser trägt die Verantwortung für den Inhalt und stellt Ihnen diesen unter oben genannter Lizenz zur Verfügung.

Sie erreichen den Verfasser unter folgender E-Mail Adresse:

Winkler@Leiterschaft.de

Der Vertrieb dieses Dokuments wird über die Werkstatt für Gemeindeaufbau abgewickelt, den sie unter folgender URL erreichen:

<http://leiterschaft.de>

Leiterschaft praktisch

Älteste in der Gemeinde

Themen zur Vorbereitung auf Ältestenschaft
entwickelt von Michael Winkler



Teilnehmerunterlagen

Älteste - Hintergrund, Begriff, biblische Verwendung

a. Geschichtliche Entwicklung

- zunächst Familien-oder Sippenälteste (im Sinne des Patriarchats), 1.Mose 50:7; 2.Mose 12:21
- erste Definition im Sinne der gesamten Mitverantwortung für das Volk Gottes in 4.Mose 11:16-17
- Älteste werden zum festen Bestandteil jüdischen Lebens z.B. 1.Könige 20:8, 21:11 etc.
- In jedem Dorf, in der Stadt gab es mit der Zeit Älteste, die am Tor der Stadt zusammenkamen, um Recht zu sprechen und die Belange der Stadt zu ordnen. Später waren sie auch Verweser der Synagogen, sie predigten in der Regel nicht, achteten aber auf den reibungslosen Ablauf des gottesdienstlichen Lebens. Die Einrichtung der Ältesten hatte besonders auch nach dem Ende des Königtums große Bedeutung, sowohl im Exil als auch im Mutterland .In der Verfassung der Synagoge gab es jeweils einen Ortsvorstand, der in der Regel aus sieben Mitgliedern bestand.
- Der Hohe Rat (Sanhedrin) setzte sich aus Ältesten zusammen (Mt.16:21; 21:23; 26:3+57)
- diese jüdische Praxis ist zunächst der Hintergrund für die neutestamentliche Gemeinde

b. Begriffserklärung

- Bischof ist abgeleitet vom griech. episkopos = Aufseher und bezeichnet im NT eines der Ämter in der Urgemeinde. Schon im klass. Griech. werden Aufseher, Beamte, Philosophen u.a. als episkopoi bezeichnet. Das NT kennt noch nicht den Bischof als Vorsteher und Aufseher über die Gemeinden eines größeren Gebietes. Die Leitung der Gemeinden wurde von einem Kollegium von Ältesten (presbu`terus) bzw. Bischöfen (griech. episkopos, Älteste und Bischöfe werden austauschbar gebraucht) ausgeübt. Die episkopoi werden im NT immer in der Mehrzahl genannt, außer im sog. Bischofsspiegel im Timotheusbrief. Ein Bischof an der Spitze einer Gemeinde oder eines Gebietes (monarchischer Episkopat) ist erst eine Entwicklung ab dem 2. Jh., die im NT keinen Anhalt hat. (aus Bibellexikon, Rienecker)

c. Aufgaben und Verantwortung

- ✚ "Hirten" der Gemeinde (1.Petrus 5:1-4) - für Ernährung sorgen, bewahren, zusammenhalten, Ordnung und Disziplin, Krankheiten behandeln (Reinheit), auf gesunde Vermehrung achten, Schutz geben etc.
- ✚ Aufsicht haben (Apg. 20:17+28) - überschauen, Überblick bewahren, das Ganze sehen, Umsichtigkeit, Gefahren von außen bemerken und darauf reagieren
- ✚ Leitung geben (Hebräer 13:7 + 17, 1.Timotheus 5:17) - vor der Gemeinde stehen, voran gehen, Vorbild sein, Beispiel geben, trainieren!
- ✚ Lehren (Titus 1:9) - sie sind für die gesunde Lehre in der Gemeinde verantwortlich
- ✚ Vorbilder sein (1.Petr.5, 2-3) – sie sind Väter, Eltern des Glaubens an denen sich die Gläubigen orientieren können.
- ✚ Seelsorgen (Hebr. 13:17) - sie sind für die Seelen der Gläubigen verantwortlich
- ✚ Am Tor sitzen (5.Mose 21:19, Ruth 4:1, Klagelieder 5:14) - Recht sprechen, Aus-und Eingang bewachen, Entscheidungen treffen, Propheten beurteilen, Ordnung in der Stadt aufrichten und bewahren, Disziplinarmaßnahmen, Aufnahme in die Stadt, Ausschluß aus der Stadt

Zusammengefaßt: Älteste bilden die "Regierung" einer örtlichen Gemeinde. Sie sind letzte Instanz in allen Fragen und Belange, die die Gemeinde betreffen! Sie haben Verantwortung vor Gott (seine Herde!) für die ihnen anvertraute Gemeinde (Kongregation) und müssen dafür Rechenschaft ablegen.

Fragen (gemeinsam erörtern)

1. Wenn die Ältestenschaft die Regierung einer Gemeinde bildet. Wie sollte sie zusammengesetzt sein, sich konstituieren damit sie diese hoheitliche Aufgabe verantwortungsvoll und wirksam ausführen kann? (siehe Exkurs: Teamentwicklung)
2. Was ist die Stellung des Ehepartners eines Ältesten? Sind sie in Mitverantwortung? Sollten Ehepaare gemeinsam das Ältestenamnt bekleiden? Wie praktiziert Ihr das und warum macht Ihr das so?
3. Welches Modell der Gemeindeleitung wollen wir praktizieren (theologische Überlegungen aber auch pragmatische – was sollen und was können wir leben)? Gemeint ist damit: Bildet die Pastorenschaft (teil und vollzeitlich) die operative Gemeindeleitung während die Ältesten (ehrenamtlich) die geistlichen Berater sind oder bildet die Ältestenschaft (vollzeitlich und ehrenamtlich) ein Team das alle hoheitlichen Entscheidungen gemeinsam trifft. Zu bedenken ist: Was ist umsetzbar? Ältestenschaft darf nicht zum Flaschenhals der Entscheidungsabläufe werden.

Autorität und Vollmacht der Ältesten

a. Das Reich Gottes ist ein Königreich

- ✚ Monarchie ist weder Diktatur noch Demokratie
- ✚ Mt 27,11 "Jesus aber wurde dem Statthalter vorgeführt. Und der Statthalter fragte ihn und sprach: Bist du der König der Juden? Jesus aber sprach zu ihm: Du sagst es."
- ✚ Offb 19,11-16 "... Und er trägt auf seinem Gewand und an seiner Hüfte einen Namen geschrieben: König der Könige und Herr der Herren."
- ✚ Apg. 17:1-7
- ✚ Jede Autorität und damit verbundene Vollmacht geht vom König aus!

b. Bevollmächtigte Gottes

- ✚ Salbung von Königen, Priestern und Propheten im Alten Testament
- ✚ allgemeine Salbung im Neuen Testament (2.Kor. 1:21+22)
- ✚ spezielle Beauftragungen im Neuen Testament z.B. Epheser 4:11; Apg. 20:28
- ✚ Woher beziehen wir unsere Autorität? (Diktatur - aus den "Gewehrläufen; Demokratie - aus dem Mehrheitsvotum; Monarchie - vom König d.h. aus der Erbschaft!).
- ✚ Beachte: Matth.8:8-10; Matth.10:1ff; Matth.28:18ff (Auftrag und Bevollmächtigung gehen Hand in Hand!)

Merke: Nur Bevollmächtigte können bevollmächtigen!

Fragen zum Austausch:

1. Welche (Entscheidungs)-Vollmachten haben Älteste in eurer Gemeinde?
2. Welchen Unterschied macht es in der Lebens- und Dienstpraxis eines Ältesten wenn er aus dem Bewußtsein der Bevollmächtigung Gottes handelt?
3. Welche Konsequenzen hat es wenn ein Ältester diese gottgegebene Autoritätsposition nicht wahrnimmt obwohl er in solcher Verantwortung steht?
4. Welche Auswirkungen hat es, wenn Älteste sich das Amt anmaßen, in ein solches Amt gedrängt oder überredet werden ohne "vom Heiligen Geist gesetzt zu sein"?

Qualitäten eines Ältesten (1.Timotheus 3:1-6)

vorbildlicher Lebensstil

- + nüchtern (nicht fanatisch)
- + besonnen (ausgewogen)
- + ordentlich (nicht durcheinander oder chaotisch)
- + nicht den eigenen Vorteil suchend
- + nicht einer Sucht verfallen
- + klare Eheverhältnisse
- + guter Ruf in der Öffentlichkeit

Leitungsqualitäten

- + die eigene Familie (Mitarbeiter im Beruf) führen können
- + schon länger in der Mitarbeit (bewährt)
- + lehrfähig (kann anderen etwas beibringen, Fähigkeit des Unterweisens – nicht unbedingt des Predigens)

Älteste als Väter und Richter

Mose war den ganzen Tag damit beschäftigt das Volk zu richten d.h. nach den Weisungen und Geboten Gottes Recht zu sprechen, Entscheidungen zu fällen und zu korrigieren. Hier folgte er schließlich dem Rat seines Schwiegervaters Jethro "Amtmänner" einzusetzen, welche die kleineren Dinge richten sollten und er nur für die größeren Sachen zuständig sei. (2.Mose 18:13ff).

Mose ordnete für die Zeit nach der Wüstenwanderung an, daß in jeder Stadt zukünftig Männer (Älteste) in den Toren sitzen sollten, die Recht sprechen würden (5. Mose 16:18).

Paulus ist erstaunt darüber, daß die korinthischen Gemeindeglieder ihre alltäglichen Auseinandersetzungen nicht in der Gemeinde regeln können, sondern dafür weltliche Rechtsprechung anrufen müssen. (1.Kor.6:1ff)

Paulus erklärt auch wiederholt, daß die Ältesten, die einer Gemeinde vorstehen, auch die Aufgabe der Zurechtweisung haben (1.Thess.5:12; 2.Tim.2:24+25)

Dennoch sollte die Zurechtweisung im väterlichen Stil stattfinden und nicht im Stil eines Zuchtmeisters (1.Kor.4:15); denn in Christus sind wir nicht mehr unter dem Zuchtmeister (Gesetz) sondern sind Söhne und Töchter geworden (Gal.3:25).

Zurechtweisung, Zucht, Erziehung muß sich an der Vaterschaft Gottes orientieren, von dem alle Vaterschaft kommt, und nicht an der Pädagogik der gegenwärtigen Gesellschaft. Ein liebender Vater strafft! (Hebr. 12:6-11)

Schlußendlich ist es ja unser Auftrag "Menschen zu Jünger zu machen und sie zu lehren alles zu halten, was Jesus befohlen hat"; darum sollen wir ringen!

Korrekturfähigkeit der deutschen Christen

Es mag für den einen oder anderen geistlichen Leiter schon eine Offenbarung besonderer Art zu sein, daß er auch dazu aufgefordert ist, die ihm anvertrauten Jünger Jesu zu erziehen, zu korregieren und auch zu disziplinieren. Wie sieht die Praxis aus?

Austausch:

1. Welche Erfahrungen hast Du gemacht, als Du Gemeindeglieder zurechtweisen mußt? Wie erging es Dir innerlich dabei? Wie haben die Gemeindeglieder darauf reagiert?
2. Wenn du daran denkst als Gemeindeältester das eine oder andere Mal Christen korregieren zu müssen oder sie auch ggf konfrontieren zu müssen welche Gefühle, Gedanken, Fragen kommen dabei in dir hoch?

Bekannte soziologische Hindernisse bei Zurechtweisungen:

- ✚ Angst und Abwehrmechanismen wenn man zum "Chef" gerufen wird. Durch den Mangel an Vaterschaft und die Leistungsorientiertheit weiter Teile unserer Gesellschaft wirkt Zurechtweisung zunächst als Ablehnung und Angriff, selten als Hilfestellung oder gar Liebesbeweis.
- ✚ Skepsis und Angst vor Mißbrauch und Kontrolle. Hitler hat eine vaterlose Gesellschaft adoptiert, um sie dann für seine Zwecke und Ziele zu mißbrauchen. Dieser Schock, ja dieser Fluch, sitzt noch immer in der deutschen Volksseele.
- ✚ Die intellektuelle Bildung zu kritisieren und alles zu hinterfragen, hat dann eine Generation (die 68er) hervorgebracht, die keine Autoritäten mehr akzeptiert haben. Respekt, Achtung, Ehrerbietung, Unterordnung etc. wurde mehr und mehr abgeschafft. Eine Welle von Anarchie und Rebellion war die Folge. "Wer bist du mir zu sagen was ich tun soll" .
- ✚ Eine antiautoritär erzogene Generation wuchs heran, die keine Grenzen kannten und damit auch keine akzeptierten. Die Generation der "kleinen Tyrannen" wuchs heran. Der Vater wurde zu "Kurt", die Mutter zur "Elke", die Gesellschaft und ihre Repräsentanten zu guten oder bösen Onkels, die mir Lustgewinn verschaffen oder ihn mir verweigern. Etwas Unangenehmes auszuhalten, Verzicht zu üben, Begrenzungen meiner Selbstverwirklichung auferlegt zu bekommen wurde verweigert, ja, man war dazu gar nicht mehr fähig.
- ✚ Die "89er" (Generation X) nun sind dabei an ihrer Biographie zu arbeiten, sie sind Lebensästheten, die alles aufnehmen was ihrem Lebensbild im Moment nutzt, anderes aber rigeros verweigern. Sie ändern ihre Vorstellung, Meinung, Wahrheiten, Beziehungen häufig und ordnen sich selten langfristig verbindlich in soziale Gefüge ein. Sie können dich ohne weiters "stehen lassen" ohne mit dir zu streiten, aber eben auch ohne sich an dir zu orientieren.

Grundtendenzen allgemein:

- ✚ nicht glauben können, daß es jemand wirklich gut mit mir meint
- ✚ nicht anvertrauen können
- ✚ nicht "bleiben" können
- ✚ keine Fehler machen bzw eingestehen können
- ✚ unerlöste Beziehungen zu "Vorgesetzten"

Elternschaft einüben

Ich glaube, daß ein Schlüssel für Erziehung in der Gemeinde das Einüben von Vaterschaft am Vorbild Gottes ist. Das heißt, selbst Vaterschaft Gottes zu erleben um dann Vaterschaft weiterleiten zu können. Es gilt diese falschen Gedankengebäude, die gottlosen Philosophien und verfluchten Erziehungswege dieses Jahrhunderts zu brechen und "unter den Gehorsam Christi" zu bringen.

Ein paar grundsätzliche Hinweise hierzu:

- ✚ "Nehmt einander auf wie Christus Euch aufgenommen hat!" - bedingungslose Aufnahme und Annahme!
- ✚ "Seid gesinnt, wie Jesus Christus auch war" - sich herabbeugen!
- ✚ " Folget mir wie ich Christus folge" - über sich hinausweisen!
- ✚ " Ich habe für Dich gebetet, daß Dein Glaube nicht aufhöre" - Problemfelder nicht abnehmen aber mittragen!
- ✚ "Du bist Petrus!" - an den anderen glauben!
- ✚ "wie er sie vom Anfang geliebt hatte, so liebte er sie bis zum Ende" - Treue und Festhalten trotz Enttäuschungen!
- ✚ "Jesus erkannte ihre Gedanken und sagte: Wer der Größte unter Euch sein will .." - proaktiv nicht reaktiv erziehen !
- ✚ "Folget mir .." - Entscheidung zur Jüngerschaftsbeziehung, Lehrer und Schülerverhältnis verdeutlichen!
- ✚ "Er sandte sie je zwei und zwei.." - nicht überfordern aber herausfordern und zutrauen!
- ✚ anderes ...

Aufgabe:

1. Wie spiegelt Vaterschaft (Elternschaft) in einer Gemeinde sich in der Mitgliederaufnahme (Bedingungen etc.) wider? Diskutiere!
2. Wie gehen wir mit dem Spannungsfeld zwischen Management (Gemeinde organisieren, Voranentwickeln, Strategie und Strukturen aufbauen), der geistlichen Anforderung (Gebet, Bibelstudium, Hören auf Gott) und den hirtlichen Aufgaben (anleiten, erziehen, seelsorgen) um?

Exkurs 1:

Biblische Gemeindezucht

Aus diesem Hintergrund erstreckt sich Gemeindezucht (im Sinne der Unterstützung väterlicher Erziehung) über folgende Bereiche:

- ▶ Zurechtweisendes Gespräch unter vier Augen (Matth. 18:15)
- ▶ Zurechtweisendes Gespräch mit einem Zeugen (Matth. 18:16)
- ▶ Gegenüberstellung vor Gemeinde /Leitung (Matth. 18:17)
- ▶ Begrenzter Ausschluss (2.Thess. 3:13-15/ Römer 16:17+18/ Titus 3:10+11)
- ▶ Ausschluss aus der Gemeinde = dem Satan übergeben (1.Kor. 5:1-13/ 1.Tim.1:20)

Zielsetzung von Gemeindezucht

1. Das Wohl des Einzelnen

Hebr. 12:15

Hebr. 10:24

1.Thess. 5:14-15

Wichtige Unterscheidung:

- a. Schwache (Röm.14:1-3)
- b. Verzagte (1.Thess.5.14)
- c. Unordentliche (vergl. Eph.5:11)

2. Das Wohl der Gemeinde

- Gemeinde als Leib (1.Kor. 12:14-26) - was wenn ein böses Geschwür nicht entfernt wird?
- Gemeinde als Teig (1.Kor. 5:2+6-8) - nehmt euch in Acht vor dem Sauerteig der Pharisäer ...
- Gemeinde als Herde (Apg. 20:28ff) - was wenn die Wölfe nicht aus ihrer Mitte geoffenbart und entfernt werden?

Besprechen im Team:

Gemeindezucht in eurer Gemeinde:

- wo wäre sie notwendig?
- wo wurde sie ungerechtfertigt angewendet?

weitere Fragen zum Thema Gemeindezucht

1. Wer führt die Maßnahmen der Gemeindezucht durch?
2. Wann sollte die Gemeinde mit einbezogen bzw informiert werden?
3. Wenn jemand "dem Satan übergeben wurde" können wir ihn in unsere Gemeinde wieder aufnehmen?
4. Wenn jemand von einer anderen Gemeinde ausgeschlossen wurde kann er bei uns in der Gemeinde Mitglied werden?

Ende des Exkurses.

Wie sollen Älteste eingesetzt werden?

Berufung erkennen durch

- ↪ Sehnsucht des Anwärters zum Dienst am Hause Gottes (1.Tim.3:1)
- ↪ Zeugnis des Heiligen Geistes bei anderen Ältesten

nicht demokratisch sondern "gesetzt"

- ↪ wenn die Berufung erkannt wurde und die vorhandene Ältesten sich darüber im Gebet einig geworden sind, soll es der Gemeinde vorgelegt werden mit der Bitte um Bestätigung.

- ↪ Bei einer Gemeindeneugründung sollen Älteste "apostolisch" gesetzt werden. Einsetzung unter Handauflegung und prophetischem Wort (1. Tim.4:14, 5:22)

geschieht durch andere Älteste,
vor der Gemeinde

Die Gemeinde und ihre Ältesten

- ✚ Achtung und Gehorsam (1.Timotheus 5:17, Hebr. 13:17, 2.Thess 3:14+15)
- ✚ materielle Versorgung (1.Korinther 9:1-14, Prinzip des Zehntens)
- ✚ Klage gegen einen Ältesten (1.Tim.5:19+20)

Exkurs 2:

"Gegen einen Ältesten nimm keine Klage an, außer bei zwei oder drei Zeugen!" (1.Tim. 5:19)

Typische "Klagen" gegen Älteste

- Gemeindeglied fühlt sich pastoral vernachlässigt.
- Gemeindeglied fühlt sich unter Druck gesetzt.
- Gemeindeglied fühlt sich nicht gefördert in Gabe und Berufung.
- Gemeindeglied ist mit Lehre nicht einverstanden.
- Verschiedene Aspekte in der Mitarbeiterführung (nicht belehrt, ungünstige Absetzung bzw Versetzung eines Mitarbeiters, keine Freiheit in der Aufgabe, Übergangen worden etc.)
- Gemeindeglied fühlt sich verletzt, brüskiert, entwürdigt durch gewisse Vorgehensweise eines Ältesten.
- Ältester lebt in einer Sucht.
- Ältester vernachlässigt seine Familie.
- Ältester lebt nicht was er predigt und von Gemeinde erwartet.
- Ältester hat Anvertrautes veruntreut.
- Älteste haushalten nicht korrekt mit Finanzen.
- verschiedene sündhafte Lebensformen eines Ältesten.
- Ältester ist nicht korrigierbar, läßt sich nichts mehr sagen.
- Ältester unterdrückt oder manipuliert Einzelne oder Gemeinde.
- Älteste erfüllen ihre Aufgaben nicht (Faulheit, Inkompetenz, Unverantwortlich ..)
- andere: _____

Unterschiedliche Kategorien von Klagen:

1. Sünde im Leben des Ältesten oder im Umgang mit der Gemeinde
2. Irrlehre (bewußt oder unbewußt, belehrbar oder stur)
3. fachliche Inkompetenz (belehrbar?)
4. Unreifes Verhalten (zu früh eingesetzt, zu faul zum Wachsen)
5. Unberechtigte Anklagen (z.b. Forderungen, die nicht den Aufgaben der Ältesten entsprechen, rund um die Uhr erreichbar zu sein, etc.)

Wie sollten sich Gemeindeglieder verhalten?

1. Haltung der Unterordnung, des Gehorsams und der Ehrbarkeit gegenüber der Leiterschaft (Hebr. 13:17). Den Verantwortlichen die Leitung leicht machen.
2. Unterstützung der Leiterschaft (Finanzen, Mitarbeit, Bereitwilligkeit)
3. Den direkten Weg wählen und "im Licht wandeln". (kein Afterreden, wenn innere Haltung stimmt, kann man auch kritische Bereiche offen, an der richtigen Stelle ansprechen).
4. Bei Unreife oder Inkompetenz des Leiters nicht seine Verantwortung und Stellung in Frage stellen bzw übergehen. Situation der "Schwäche" nicht mißbrauchen! Miteinander nach Lösungen und Hilfestellungen suchen.
5. Bei Sünde oder Irrlehre den Weg von Matth. 18 gehen. Geht der Älteste nicht darauf ein (will er nicht hören) dann sollen andere Älteste darauf hingewiesen werden und / oder "apostolische" bzw "übergeordnete" Person.
6. Bei sündhaftem Verhalten und/oder Irrlehre beten, daß Gott prophetisch eingreift. (z.b. wie bei David, z.b. wie bei Sendschreiben)
7. Grundsätzlich: "Den Gesalbten des Herrn nicht antasten!" (vergl. David bei Saul, Mirjam und Aaron bei Mose). Trotz Fehlern und Sünden achten und ehren, weil sie von Gott eingesetzt sind!

Wie sollte sich ein Ältester verhalten?

1. Jemand gegenüber rechenschaftspflichtig sein!
2. Bestimmten Personengruppen gegenüber ein durchsichtiges Leben führen!
3. "Auf sich selbst achten!" (Lebensstil der Reinigung und Wachsamkeit)
4. "im Training bleiben!" (Studium des Wortes, Charakterbildung, geistlich frisch und wach bleiben, Weiterbildung etc.)
5. Zeitperioden einer Ältestenschaft bestimmen und einhalten (Zeiten der Selbstüberprüfung und Korrekturmöglichkeit von Seiten der Gemeinde)
6. Es ist klug, wenn eine "väterliche" Person mit Autorität festgelegt ist, die im Ernstfall eine Klage gegen einen Ältesten annehmen und weise damit umgehen kann.
7. Anfragen von Seiten der Gemeinde hören, aber sich nicht in seiner Stellung hinfragen lassen (Achtung: Teufel ist Ankläger der Brüder!)
8. Sünden und Fehlverhalten schnell in Ordnung bringen. Angriffspunkte, Schwächen, "kleine Füchse" Personen des Vertrauens gegenüber offenlegen

und darüber im Austausch bleiben. Wenn kleine Ansätze von Sünde da sind gleich ans Licht bringen.

9. Wenn größere Unordnung vorliegt, ggf in Absprache eine gewisse Auszeit nehmen um Dinge zu ordnen, aber nur mit festgesetzter Zeit und unter klarer Anleitung. (Solche Zeiten können schnell zum völligen Abtrifften führen, wenn Verantwortung weg ist, dann wird oft nicht diszipliniert genug am Problem gearbeitet)

Wer kann eine Klage gegen einen Ältesten annehmen?

1. Andere Älteste aus gleicher Gemeinde
2. Apostel oder dessen Gesandter (siehe Timotheus)
3. Übergeordnete Instanz (Vorstand, Superintendent, Bischof, etc.)

Wann soll eine Klage angenommen werden?

Mit Klage ist hier im Text (1.Tim.5:19) eine öffentliche Anklage gemeint. Der Text macht deutlich, daß wenn eine Anklage gegen einen Ältesten vorgebracht wird, z.B. in einer Gemeindeversammlung, dann müssen, außer dieser Klage, noch mindestens zwei oder drei weitere Gemeindeglieder den Tatbestand so bezeugen können. Dann erst soll über die Sache verhandelt werden.

Das heißt auch, daß wir Älteste untereinander eine Anklage erst Ernst nehmen, wenn es zwei oder drei weitere Zeugen gibt.

Achtung: Der Teufel versucht zu entzweien, anzuklagen, zu belügen, blos zustellen und zu verunsichern. Denn wenn die Ältesten schwach werden, wenn sie unter Verdammnis stehen, wenn sie zerstritten oder gegeneinander aufgebracht sind, dann ist die ganze Gemeinde dadurch gelähmt. Deshalb ist es klug, wenn eine Anklage erstmal in der Schublade verschwindet bis weitere in gleicher Sache kommen oder aber, wenn sie öffentlich kommt, gleich gefragt wird ob das noch weitere Gemeindeglieder so öffentlich bezeugen können.

Vorgehensweise wenn ein Ältester gesündigt hat

"..den weise öffentlich zurecht!"

Im Prinzip gilt die Vorgehensweise der Zurechtweisung wie für alle anderen Gemeindeglieder auch für einen Ältesten. Allerdings muß es schneller, schärfer und häufig auch öffentlicher geschehen. Wenn die Verantwortlichen sündigen, dann öffnet das Tür und Tor für Sünde in der Gemeinde.

Achtung: Auch Gott selbst greift oftmals übernatürlich durch prophetisches Wirken oder gerichtliches Handeln ein. Weil Älteste in Vertretung von Jesus, dem Erzhirten die Gemeinde leiten, zieht Gott sie direkt zur Verantwortung, diszipliniert sie auch oder bestraft sie sogar. (vergl. Hesekeil 34, Matth. 24:45ff)

Ende des Exkurses.

Wer ist Gemeindeleiter?

Die Bibel deutet an, dass es in den ersten Gemeinden einen Gemeindeleiter (Hauptältesten, leitenden Pastor) gegeben hat (Apg. 21,18)

Fragen die geklärt werden sollten:

1. Der Leiter im Team (Gaben und Aufgaben, Reife und Erfahrung, Maß der Salbung, apostolische Kraft?) – wer es ist und welche sind seine Aufgaben und Vollmachten?
2. Berufsbezeichnung "Pastor" – wer darf, muss, soll so benannt werden?
3. Was ist die Rolle der Denomination, welcher wir zugehörig sind?
4. Wie lange soll die Gemeindeleitung im Amt bleiben? Wer setzt ein und/oder ab?
5. geistliche und juristische Verantwortung. Wem gegenüber ist die Gemeindeleitung Rechenschaft schuldig?
6. Krisenmanagement in der Leiterschaft – wenn es unüberbrückbare Spannungen innerhalb der Ältestenschaft gibt, wie sieht das Krisenmanagement dann aus?

Exkurs 3:

Teamentwicklung

Gott arbeitet im Team!

- ↳ Dreieinigkeit („Lasset uns Menschen machen ..“)
- ↳ Ehe (ist nicht gut, dass der Mensch alleine sei)
- ↳ Zweier-Dienstteams bei Jesus und Heiligem Geist (Apg. 13 „sendet mir aus ..“)
- ↳ Gemeinde als Leib (1.Kor.12)

Gott arbeitet mit Individuen!

- ↳ Noah
- ↳ Abraham
- ↳ Mose
- ↳ David
- ↳ Johannes der Täufer
- ↳ Jesus

In dieser Spannung leben wir und bauen Gemeinde. Der Wert, die Qualität, die Fähigkeiten, Eigenschaften, Persönlichkeit, die Geschichte und Reife des Einzelnen bestimmen die Möglichkeiten und Fähigkeiten im Team zu arbeiten. In der richtigen Zuordnung im Team und unter einem förderlichen „Teamgeist“ multiplizieren sich die Kräfte.

Zuordnungen erkennen und positiv leben

- Gleichgewicht wahren zwischen Einzigartigkeit und Zugehörigkeit!
- Fröhlich und wirksam der Mensch, der seine Einzigartigkeit und Zugehörigkeit erkannt und bejaht hat.
- Gott hat uns einzigartig erschaffen, aber auch in Zuordnungen gestellt!
- Diese Zuordnungen bestehen aus Beziehungen, die uns partnerschaftlich zur Seite gestellt sind; aus solchen, die uns vorstehen und Verantwortung für uns haben und aus solchen, denen wir vorstehen und verantwortlich für sie sind. Es sind Beziehungen, die uns halten, solche die uns tragen und andere, die wir tragen.
- Manche Zuordnungen sind sehr eindeutig (Bsp. Eltern-Kinder) andere müssen wir erst erkennen, finden und beginnen zu leben (Bsp. Dienstgemeinschaften, Ehepartner).

Wir leben (und leiden) zwischen unserer Einzigartigkeit und Unvollkommenheit! Wir entdecken wer wir sind und wollen es gänzlich leben, merken dabei aber, dass wir auf andere angewiesen sind, die unsere Unvollkommenheit ergänzen. So leiden wir an der Anspannung zwischen Abgrenzung und Ergänzung. Grenzen wir uns zu Gunsten unserer Einzigartigkeit zu sehr ab, dann leiden wir Mangel an Ergänzung und Zugehörigkeit. Nehmen wir zu Gunsten der Gemeinschaft und Einordnung unsere Einzigartigkeit zu sehr zurück, dann leiden wir an Identitätsverlust und Mangel persönlicher Freiheit.

Philosophien, Religionen und Ideologien der Vergangenheit und unserer Zeit tendieren in der Regel in das eine oder andere Extrem. (Bsp: Das Ideal des Buddhismus ist das Auflösen des Einzelnen in Meer der Allgemeinheit; Generation X hat als höchstes Ideal die Optimierung der eigenen Biographie, sie sind Lebensästheten). Auch verschiedene gesellschaftliche Formen (die in der Regel von einer Philosophie geprägt sind) tendieren mehr auf die eine oder andere Seite (die Familie als höchstes Ideal, das Individuum als höchstes Ideal). Im gemeindlichen Leben kennen wir auch beide Tendenzen (Gemeinde zwischen Kommune und Veranstaltungsort).

Aufgabe:

Nimm dir 10 Minuten Zeit um folgende Frage stichwortartig zu beantworten:

1. Was würde mir fehlen wenn ich die anderen Teammitglieder nicht hätte?
2. Was würde dem Team fehlen wenn sie mich nicht hätten?

Zuordnungen im Bereich der Dienste (Teambildung)

1. Paulus und Barnabas
 - Zuerst war Barnabas der Mentor von Paulus
 - Dann sandte der Heilige Geist sie gemeinsam aus; Barnabas und Paulus
 - Im Dienst veränderte sich Zuordnung, Paulus und Barnabas
 - Sie zerstritten sich an der Frage des Johannes Markus
 - Beide bilden neue Dienstteams

2. Petrus und Johannes
 - Jesus stellt diese sehr unterschiedliche Persönlichkeiten in ein Team
 - Petrus war immer der Zuerstgenannte, sie blieben lange ein Team
 - Später finden wir beide in unterschiedlichen Zusammenhängen

3. **Normalität der Teambildung**
 - Beispiele aus der Apostelgeschichte:

Kapitel 8	Philippus ruft nach Petrus und Johannes
Kapitel 11	Apostel senden Barnabas nach Antiochien, Barnabas holt Paulus (den Lehrer) nach Antiochien – gemeinsam bauen sie die Gemeinde. Agabus mit prophet. Team kommt die Gemeinde besuchen.
Kapitel 15	Im Konzil versammeln sich Apostel der ersten Stunde (Petrus etc.), Älteste (Pastoren) aus den Gemeinden, reisende Apostel (Paulus u. Barnabas), Propheten wie Judas und Silas (v.22 u.32), lokale Apostel wie Jakobus aus Jerusalem.
 - Teams haben immer wieder auch „Auszubildende“ (Johannes Markus, Timotheus) und helfende Dienste (Lukas, Epaphroditus) integriert. Sowohl im übergemeindlichen Rahmen als auch im lokalen (Diakone).

Es gibt also nicht das biblische Modell wie geistliche Leiter und ihre Partner zusammenarbeiten sollen. Deshalb sollten wir uns auch keines aufbürden sondern miteinander herausfinden, wie wir zur Zeit am Besten zusammen im Reich Gottes dienen können. (verschiedene Zeiten verlangen auch oftmals verschiedene Modelle)

Teambildung – wie gehe ich vor?

Definition:

- ↪ Team = ein Ochsespann (urspr. Wortbedeutung)
- ↪ Team ist nicht mit Freundschaft oder Liebschaft zu verwechseln, Team hat etwas mit gemeinsamer Zielsetzung und deshalb Auftrag zu tun. Aus einem Team kann sich Freundschaft entwickeln oder auch aus einer Freundschaft kann ein Team entstehen, aber Team ist nicht gleichzusetzen mit Freundschaft. (NG: Ist Ehe Team oder Liebschaft?)

1. Jedes Team braucht einen klaren Auftrag!

- ↪ Auftrag beschreiben (Beispiel Lukas 10)
- ↪ Aufgabenbeschreibung entwickeln
- ↪ Ziele setzen
- ↪ Ziele überprüfen

Persönliche Überlegung: Beantworte für dich folgende Fragen mit „JA!“ oder „NEIN“ in Bezug auf ein Team in dem du arbeitest!:

1. Sind dir die Zielsetzungen der Teamarbeit klar?
2. Kannst du in zwei Sätzen zusammenfassen welche Aufgabe ihr zu lösen versucht?
3. Kommt das Team angemessen deiner Meinung nach zügig voran?
4. Hat das Team einen klaren Ansatz (Strategie, Vorgehensweise) zur Lösung der Aufgabe definiert?
5. Ist dir klar was dein Anteil zur Lösung der Aufgabe im Team ist?
6. Hast du klare Zeitvorgaben (welcher zeitliche Einsatz von dir gefordert ist)?
7. Vertraust du deinen Teamkollegen?
8. Glaubst du an den Erfolg eurer Unternehmung?
9. Weißt du wen du bei Problemen mit deinen Aufgaben fragen kannst?

2. Richtige Teamzusammenstellung

Ergänzende Fähigkeiten

- ↪ Welche Fähigkeiten werden zur Erfüllung des Auftrages gebraucht (z.B. Aufbau einer Gebetsarbeit in einer Gemeinde. Dazu braucht es 1. Motivierenden Leiter, 2. prophetisch Begabten, 3. Administrator)
- ↪ Nicht alle Fähigkeiten werden im gleichen Umfang (Kraft, Zeit, Intensität, Vielschichtigkeit) gebraucht (Beim Zusammenstellen von einem Team darauf achten, dass es keinen Überhang oder Unterbesetzung gibt)

Unterschiedliche Persönlichkeitstypen

- ↪ Wer bin ich? Was sind meine „biologisch“ festgelegten Eigenarten? Wie funktioniere ich?
- ↪ Mein Platz in einem Team auf Grund meiner Persönlichkeit.
- ↪ Wie ich mit anderen Persönlichkeitstypen harmoniere. Auf was zu achten wäre.
- ↪ DISG – Test (Angepasste Kurve, Persönlichkeit wenn unter Druck)

Jedes Teammitglied muss wissen:

- ↪ Welcher Beitrag von ihm erwartet wird (Zeitumfang, Aufgabe, etc.)
- ↪ Welche Funktion und Position er im Team hat (Leiter, Auszubildender, Helfer etc.)

Wie finden wir die richtigen Zuordnungen im Team?

- ↪ Innere Ordnung klären (wer hat welche Position, welche Verantwortung verbindet sich damit, wie werden Entscheidungen getroffen etc.)
- ↪ Arbeitsabläufe klären (wie oft treffen wir uns zu welchem Zweck etc.)
- ↪ Achte darauf ob du eher mit Mitarbeitertypen oder Leitertypen, mit erfahrenen Leuten oder „Neulingen“ arbeitest. Daraus ergibt sich unterschiedliche Vorgehensweise. Thema: Führung eines Teams (Entwicklungsphasen einer Organisation, Eher Projektarbeit oder langfristige Arbeit ...)
- ↪ Der Auswahl eines erfahrenen „Trainers“ anvertrauen (Paulus erwählt Timotheus, Silas, Titus etc.; Einsetzung von Ältesten unter Anleitung des Apostels)
- ↪ Göttliche Zusammenstellungen erkennen (siehe Jesus erwählt die 12; der Heilige Geist sprach sendet mir aus Paulus und Barnabas ...)
- ↪ Sich in Jüngerschaft rufen lassen (Paulus: Folget mir wie ich Christus folge..)
- ↪ In Jüngerschaft rufen!
- ↪ Eigene Stärken und Schwächen einschätzen können und Ergänzung suchen

Größe eines Teams

- ↪ Nicht zu viele Leute (Kommunikation muss gewährleistet sein)
- ↪ Können rechtzeitig Teammitglieder nachgezogen werden (bei langfristigen Aufträgen). Auszubildende ins Team holen!
- ↪ Kann aus Kernteam (z.B. vollzeitliche Mitarbeiter) und erweitertes Team (Stabstellen, ehrenamtliche Mitarbeiter) bestehen.

3. Ethik des Teams

Ein Team braucht nicht nur einen gemeinsamen Auftrag sondern auch eine Basis gemeinsamer Werte!

- ↪ Wird ein Team von einer Person zusammengerufen sollte diese auch klar machen auf welcher Basis gemeinsamer Werte hier gearbeitet wird. Daran wird sich auch eine Teamzugehörigkeit entscheiden.
- ↪ Entwickelt sich ein Team durch gemeinsames Interesse o.ä. sollte möglichst am Anfang des Prozesses auch die Frage der gemeinsamen Werte (Erwartungen, Überzeugungen, Vorstellungen) geklärt werden.

Wechselseitige Verantwortlichkeit, gesunde Grundhaltung

- ↪ Einer trage des anderen Last (Gal.6,2) – Schwächen ausgleichen nicht nur kritisieren
- ↪ Grundhaltungen nach Philipper 2, 1-11 (selbe Gesinnung, selbe Liebe, einmütig, eines Sinnes, kein Eigennutz, keine Selbstdarstellung, Demut, andere höher achten als sich selbst, nicht nur auf das eigene achten sondern auch auf das des anderen, Gesinnung wie Jesus)

Konfliktlösung

- ↳ In guten Zeiten klären wie im Falle eines Konfliktes die Konfliktlösung angegangen werden soll.

4. Teamentwicklungsphasen

Nach Christian Thielscher (Teams erfolgreich führen)

1. Orientierungsphase (höflich, unpersönlich, erwartungsvoll ...)
2. Polarisierungsphase (Konflikte, Konfrontationen, Frust an Unterschiedlichkeiten, Cliquesbildung, mühsames Vorankommen, Gefühl der Ausweglosigkeit)
3. Normierungsphase (Entwicklung festgelegter Umgangs- und Verhaltensnormen, Arbeitsweisen werden definiert, Zuordnungen geklärt, Standpunkte klarer definiert und konfrontiert)
4. Leistungsphase (Ideenreich, flexibel, offen, solidarisch, hilfsbereit)

Ende des Exkurses.

MATERIALIEN FÜR DEN GEMEINDEBAU
EIN SERVICE DER WERKSTATT FÜR GEMEINDEAUFBAU

WERKSTATT FÜR **GEMEINDEAUFBAU**
SIEMENSSTR. 22
71254 DITZINGEN

FON: 07156-350115
FAX: 07156-350116

[HTTP://LEITERSCHAFT.DE](http://leiterschaft.de)
[IMFO@LEITERSCHAFT.DE](mailto:imfo@leiterschaft.de)