

Landeskirchen-Forum Tagung Bern 2017

Leiten, Begleiten & Vernetzen

Dekan Dr. Martin Reppenhagen, Ettlingen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Schwestern und Brüder,

mir ist sehr wohl bewusst, dass ich zunächst nicht so einfach von Pfarrerinnen und Pfarrern als Vorstehenden einer Gemeinde sprechen kann. Selbst in meiner eigenen Landeskirche, der Badischen, sieht die Grundordnung vor, dass nicht die Pfarrerin oder der Pfarrer den Vorsitz im Kirchengemeinderat innehaben soll, sondern ein gewähltes Mitglied. Kurzum, Ehrenamtliche sitzen dem Leitungsgremium einer Gemeinde vor. Man darf mit Fug und Recht behaupten, dass Ehrenamtliche Vorsitzende unserer Gemeinden sind.

Und doch wird man festhalten dürfen, dass mit vielem, was wir als Pfarrerinnen und Pfarrer tun, wir irgendwie leitend auftreten. Jedenfalls wird es von uns erwartet. Von der Kanzel wird von uns eine Wegweisende Predigt erhofft. Wenn wir bei öffentlichen Veranstaltungen oder in Gemeindegemeinschaften reden, soll dies leitend sein. Die Menschen wollen etwas mitnehmen, das sie parakletisch anspricht, das sie also tröstet, ermutigt und ermahnt. Damit hätten wir bereits wichtige Bestandteile von Leitung benannt. Schon allein aus pragmatischen Gründen sitzen wir auch in der Kirche vorne und stehen dann auch vorne am Altar. Unser Handeln verlangt das eines Vorstehers und orientiert sich eben nicht am Hinterbänkler.

Das war zur Zeit der Reformation nicht anders als heute – 500 Jahre später (ich weiß, dass für die Schweiz die 500 Jahre noch kommen!). Das allein begründet noch nicht, warum in den evangelischen Kirchen seit etwa 20 Jahren vermehrt und ausführlich über Leitung nachgedacht wird. In keinem Fortbildungsprogramm dürfen die Kurse zum Führen und Leiten fehlen. Die EKD und das Diakonische Werk haben in Berlin sogar eine eigene Führungsakademie. Das Thema wird auch von Kolleginnen und Kollegen zunehmend eingebracht und gefordert. Was heißt eigentlich leiten in der Kirche?

Hinzu kommt, dass Kirche sich vermehrt als Organisation versteht. Gerade die zunehmende Rezeption eines wirtschaftlichen Organisationsverständnisses zeigt seine Wirkungen, indem sich Kirche vermehrt durchorganisiert und damit auch durchleitet. Ergänzend zum aus der Wirtschaft kommenden Organisationsbegriff muss gewiss festgehalten werden, dass die Kirche einer non-profit Organisation nahekkommt. Allerdings kann und darf sich Kirche nicht ausschließlich von der Organisation her verstehen. Vielmehr ist sie nach Eberhard Hauschildt und Uta Pohl-Patalong ein Hybrid aus Institution, Organisation und Bewegung. Als Institution bleibt sie weiterhin Kirche für das und im Volk, also Volkskirche.

Mit dem Fokus auf die Organisation reagiert Kirche auf die sich ändernde Stellung der Kirche in der Gesellschaft und ihre verminderte Stellung im Ganzen des Staates. Jetzt versteht sich Kirche als ein Mitspieler auf einem gesellschaftlichen und religiösen Markt und macht Angebote, gibt sich Leitbilder, durchläuft Reformprozesse. Wirtschaftliches Denken zieht ein. Als Bewegung beteiligen sich Menschen auf unterschiedlicher Weise in ihr, versammeln sich in Gemeinschaft.¹ Auch im pfarramtlichen Alltag begegnen uns diese drei Weisen, Kirche zu denken und zu leben.

Dabei zeigt ein Blick in die Niederlande, wo die reformierten Kirchen bereits seit Längerem in einer Minderheitensituation sind, dass die Bedeutung der Institution schwindet und die von Organisation und vor allem Bewegung steigt.² Bestimmte in den 1950er Jahren noch die Christianisierung der Bevölkerung das reformierte Kirchenbild, konzentriert man sich nun verstärkt auf Gemeinschaftsbildung sowie auf die katechetische Durchdringung der Kirche. Letzteres geschieht unter dem Begriff „basics“, indem man mit den Grundlagen des Evangeliums und des christlichen Glaubens die Gemeinden durchdringen will. War die Kirchenentwicklung in der Vergangenheit über Kirchenbau und entsprechende Etatmittel bestimmt, muss man nun mit low-budget Projekten zurechtkommen und verzichtet auf den Kirchenbau. Konkret beginnt die Gemeindeentwicklung in Neubaugebieten nicht mehr klassisch mit einer Immobilie, sondern mit der Gründung von christlichen Gemeinschaften, die inkarnatorisch missionarisch tätig sind und sich kontextsensibel aufstellen.

Aber auch für bestehende Gemeinden wird wohl festzuhalten sein, dass das oben beschriebene Hybridmodell von Kirche ein gewisses Gefälle hin zur Bewegung und

¹ Vgl. Hauschildt, Eberhard und Pohl-Patalong, Uta, Kirche, Gütersloh 2013, 216-220.

² Vgl. Pollack, Detlef und Rosta, Gergely, Religion in der Moderne, Frankfurt New York 2015, 196-222.

Gemeinschaft hat.³ Je nachdem welche Schwerpunkte wir hier setzen, hat dies Auswirkungen auf unsere Praxis sowie auf unser Pfarrbild und Leitungsverständnis.

Wie gehen wir in diesem Zusammenhang mit den Forschungsergebnissen von Jörg Stolz um, die eine deutliche Abnahme institutionalisierter Religiosität für Landes- und Freikirchen gleichermaßen prognostizieren? In Deutschland spricht man nach der letzten Kirchenmitgliedschaftsstudie von einer wachsenden religiösen Indifferenz. Wer sich mit der Milieuforschung beschäftigt, wird nicht nur mit der Erkenntnis konfrontiert, dass die etablierten Kirchen mit ihren Angeboten vor allem zwei Milieus von zehn ansprechen. Hinzu kommt die Prognose, dass diese zwei Milieus eher schrumpfen werden, wogegen jene Milieus, in denen die Kirchen eher schlecht vertreten sind – das pragmatisch-adaptive und das expeditiv sowie das hedonistische – eher wachsen werden. Dabei fällt auf, dass die Ergebnisse der hier benannten Studien heftig diskutiert und auch in Frage gestellt werden.

Dies lässt mich zu einer weiteren Erkenntnis kommen, der Wahrnehmung einer gesteigerten Komplexität. Richtig und falsch lassen sich nicht wie schwarz und weiß behandeln. Die Prozesse, in denen wir als Pfarrerinnen und Pfarrer leiten wollen, sind oftmals vielschichtiger, unübersichtlicher und durchaus auch widersprüchlicher, als uns dies lieb ist. Klassische Versuche des Vereinfachens oder allgemeine Strukturreformen greifen nicht und verursachen oftmals Sodbrennen bei den Beteiligten. Wir sind mit unterschiedlichen Wahrnehmungen und Vorstellungen konfrontiert. Das erzeugt kognitive Dissonanzen, die wiederum nichts anderes als Spannungen erzeugen. Wer hier leiten oder besser gesagt führen will, muss sich diesen Komplexitäten stellen und Dissonanzen aushalten.

Mit den bereits benannten Fragen einer Kirchentheorie, von Gemeindeentwicklung sowie gesellschaftlichem Kontext und zunehmender Komplexität haben wir bereits wichtige Grundbedingungen für Führungs- und Leitungshandeln benannt. Es geht darum, die eigenen Bilder von Kirche und die Informationen über Entwicklungen transparent zu machen und zu diskutieren. Beides ist wichtig. Stellen Sie sich bloß vor, Sie hätten heute Thomas Schlag hier oder Ralph Kunz. Beide lehren zwar in Zürich und veröffentlichen beide im Theologischen Verlag Zürich. Doch Schlags öffentliche Kirche und Kunz's Koinonia-Realisierung von Kirche sowie sein kirchlicher Wildwuchs zeigen durchaus unterschiedliche Vorstellungen von Kirche

³ Vgl. Herbst, Michael, Kirche kann auch anders. Perspektiven einer Kirche der Zukunft, in Moldenhauer, Christiane und Monsees, Jens (Hrsg.), Die Zukunft der Kirche in Europa, 2016, 224-227.

auf. Wenn wir uns daher mit dem Wohin von Kirche als einer der entscheidenden Fragen von Führungsverantwortung in der Kirche bzw. Gemeinde stellen, bedarf es einer Transparenz, Kommunikation und Diskussion der eigenen Vorstellungen und Ideen. Und mit Diskussion meine ich auch die Bereitschaft, die eigenen Vorstellungen zur Disposition zu stellen und sich auf Änderungen einzustellen.

Dabei erlebe ich die Frage nach der Leitung oder Führung als eine Krisen-geleitete Fragestellung. Kirche befindet sich in einer Krise – oder positiver formuliert in einer Umbruchsituation. Wir spüren, dass das alte System immer weniger funktioniert und wir noch nicht so recht wissen, was denn das neue sein kann oder sein wird. Da verwundert es nicht, wenn man sich nach leitenden Personen sehnt oder sie gar selbst sein will, die wie Mose gleich die Kirche durch die Fluten des Roten Meeres führt. Man spricht hier vom „Great-Man-Mythos“ und orientiert sich an bedeutenden Frauen und Männern aus Gesellschaft, Wirtschaft und Kirche.

So war Anfang des Monats vom Generalsekretär des Bundes freikirchlicher Pfingstgemeinden zu lesen, dass Deutschland ein Leitungsproblem hat. „Wenn Gemeinden wachsen wollen, brauchen sie gute und selbstbewusste Leiter“, hieß es da. „Ein Kennzeichen von wachsenden Gemeinden (ist) eine sehr klare und profilierte Leitung.“ Kurzum, der Leiter macht's. Dazu kann man bei dem Augsburger Psychologen und Wirtschaftswissenschaftler Oswald Neuberger lesen, dass trotz aller Rede von der eigenen Mündigkeit und Verantwortung der Mitarbeiter diese sich letztlich „den großen Individuen zu unterwerfen“ haben.⁴ Bei Neuberger ist es allerdings kritisch gemeint. Dieser „Great-Man-Mythos“ entspricht in aller Regel älteren Führungskonzepten. Dennoch wird man nicht verhehlen können, dass die Steve Jobs oder Bill Hybels dieser Welt faszinieren und durchaus inspirieren können. Dabei besteht die Gefahr, dass man ihren Führungsstil mit Führung an sich gleichsetzt, als ob Führung dann erfolgt, wenn starke Männer und Frauen mit entsprechenden Visionen und Dynamiken andere begeistern. Gern wird dabei übersehen, dass es sich hier nur um eine mögliche Weise des Führens und Leitens handelt. Zu fragen ist

⁴ Neuberger, Oswald, Führen und führen lassen, 6. Aufl., Stuttgart 2002, 196f. 202. 216f. Vgl. auch Herbst, Michael, Geistliche Führung wahrnehmen in der Kirche der Postmoderne. Geistlich führen - kompetent managen - Prozess ermöglichen, in Reppenhausen, Martin und Herbst, Michael (Hrsg.), Kirche in der Postmoderne, Neukirchen-Vluyn 2008, 221-246: 228ff.

hier wie bei jedem anderen Führungs- und Leitungsstil: Passt dieser zu mir und passt dieser zur Gemeinde?

Im letzten Monat habe ich zwei Gemeinden visitiert. Der Pfarrer in der einen Gemeinde ist eher sachlich nüchtern und Visionen-orientiert. Der Pfarrer in der anderen ist stark beziehungsorientiert und emotional. Beides ist in den jeweiligen Gemeinden stimmig. Würde man hier die Pfarrer tauschen, würden die Konflikte beginnen.

Was erwartet Sie im Folgenden?

Trianguläres Leiten

„Führe mich, o Herr, und leite meinen Gang nach deinem Wort; sei und bleibe du auch heute mein Beschützer und mein Hort. Nirgends als von dir allein kann ich recht bewahrt sein.“

(EG 445,5) Wer über das Führen und Leiten in der Kirche nachdenkt, wird an dieser Liedstrophe von Heinrich Albert aus dem Jahr 1642 nicht vorbei können. In der Form eines Gebets wird das Führen und Leiten Gottes erbeten. Wer also über das Führen und Leiten in der Kirche nachdenken will bzw. selbst in einer solchen Position ist, wo sie und er führt und leitet, wird zunächst und vor allem selbst um die Führung Gottes bitten. Es geht zu allererst um die Orientierung am Evangelium selbst.

Gerhard Wegner, der Leiter des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche in Deutschland spricht hier von einer Triangulation. Gott bzw. der Heilige Geist wird hier zum gemeinsamen Bezugspunkt für Leitende und Geleitete. Beide – Leitende und Geleitete – stehen gleichermaßen unter der Leitung Gottes bzw. des Heiligen Geistes. In der Kirche kann daher Leitung nur dort geschehen, wo sich die Leitenden oder die Leitung Gottes stellen.

„Leitung hat nicht nur mit dem Leiter und dem zu Leitenden, sondern immer auch mit einer dritten Größe – eben mit dem lebendigen, in der Situation präsenten Gott zu tun.“ Das ist Evangelium und selbstkritisches Element zu gleich. Denn Leitende und zu-Leitende sind gleichermaßen herausgefordert, den Willen Gottes zu prüfen und sich der Frage zu stellen: „Wie können ihm beide gerecht werden und ihre Teilhabe realisieren? Wie können sie ihre Berufung verwirklichen?“⁵ Mit dieser Triangulation wird die ansonsten aufkommende Über- und Unterordnung bzw. Hierarchisierung durch das Evangelium stets neu durchbrochen.

⁵ Vgl. Wegner, Gerhard, Was ist geistliche Leitung? Zehn Vorschläge zur Verständigung über Führung in Kirche und Diakonie, PTh 96.2007, 185-200.

Leitende und zu-Leitende stehen gemeinsam als Schwestern und Brüder unter der Leitung des Heiligen Geistes.

Diese Triangulation zeigt sich nochmals bei den Ausführungen des früheren Tübinger Systematikers Oswald Bayer, wenn er von der Kompetenz des Theologen spricht: „Ein Theologe ist, wer, von der Anfechtung getrieben, betend in die Heilige Schrift hineingeht und vor ihr ausgelegt wird, um sie andern Angefochtenen auszulegen, sodass sie ebenfalls – betend – in die Heilige Schrift hineingehen und von ihr ausgelegt werden.“⁶ Schon allein deswegen wird die Kirche auch zukünftig auf Volltheologen nicht verzichten können – auch wenn sie gewiss über multiple Zugänge zum Pfarrdienst nachdenken sollte.

Führung und Leitung in der Gemeinde heißt stets, sich und andere Christenmenschen in die Führung und Leitung des Geistes zu bringen. Dass dies eng mit dem biblischen Wort verbunden ist, brauche ich wohl hier nicht extra zu erwähnen. Was Triangulation in der Gemeinde bedeuten kann, haben Peter Böhlemann und Michael Herbst schön zusammengefasst: „In der Kirche des 21. Jahrhunderts brauchen wir keine Führerinnen und Führer, die Visionen haben und stark genug sind, diese durchzusetzen. Was wir brauchen, sind Männer und Frauen, die von der Vision Gottes und seiner Herrschaft ergriffen sind und die Kompetenz haben, sie mit andern zu teilen. Das ist es, was wir unter Geistlicher Leitung verstehen.“⁷

Führung und Leitung

„In Deutschland wird zu viel geleitet und zu wenig geführt“, lautet die Erkenntnis von Jürgen Weibler, der an der Fernuniversität Hagen zu Personalführung und Organisation lehrt. Für die Pfarrerinnen und Pfarrer steht es anscheinend noch schlimmer, wenn zum Beispiel der Leiter des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche in Deutschland, Gerhard Wegner, davon spricht, dass Pfarrerinnen und Pfarrer nicht einmal gern leiten.

Hier bedarf es eines kurzen Exkurses zu leiten und führen. Beide Begriffe kursieren und werden gern synonym gebraucht. In meinem Vortrag tue ich dies. Und doch tut es gut, beide voneinander zu unterscheiden. So wird gern der aus dem Amerikanischen kommende Begriff „leadership“ mit dem Anglizismus „Leiterschaft“ übersetzt. Doch meint leadership Führung;

⁶ Vgl. Bayer, Oswald, Urteilskraft als theologische Kompetenz. Was macht einen Theologen zum Theologen?, ThBeitr 36.5/2005, 229-237.

⁷ Böhlemann, Peter und Herbst, Michael, Geistlich leiten. Ein Handbuch, Göttingen 2011, 35.

Leitung ist im Amerikanischen „management“. Während Führen danach fragt, wohin es gehen soll, fragt Leiten, wie wir dahin kommen. Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Leitungsgremien unserer Gemeinden haben stets mit beidem zu tun. Dabei ist die Frage nach dem Wohin die zunächst entscheidendere. Denn erst, wenn wir das wissen, können wir die andere Frage beantworten. In so mancher Gemeinde dominieren die Fragen nach dem Wie, ohne dass die entscheidenden Fragen nach dem Wohin gestellt werden. Der Papst der Management-Lehre Stephen Covey hat dies anhand eines Waldarbeiters beschrieben, der mit einer stumpfen Säge weitersägt, weil er keine Zeit findet, diese zu schärfen.

Auch in anderer Weise kann zwischen Führen und Leiten unterschieden werden. So wird Führen als eine personenbezogene Hilfe zum Erreichen von Zielen verstanden, während Leiten eine organisationsbezogene Aktivität bezeichnet. Dies lässt sich u.a. am Beispiel der Rede von Personalführung verdeutlichen, womit die Unterstützung von Menschen gemeint ist, in ihrem Berufsleben weiterzukommen. Man würde hier nicht von Personalleitung sprechen.

Ich gestehe, dass ich bislang und weiterhin nicht trennscharf unterscheide, da gerade im Miteinander von Ehren- und Hauptamtlichen die personbezogenen und die sachbezogenen Handlungen und Beziehungen nicht voneinander zu trennen sind. Gerade im Gemeindebereich wird in aller Regel eben nicht monetär entlohnt. Vielmehr sind Berufung und Wertschätzung jene Währungen, mit denen sich Motivation und Engagement generieren. Das heißt, es geht stets um Beziehungen.

Führen ist vor allem Beziehungsarbeit

Um erneut auf Weibler zurückzukommen, ist stets entscheidend, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Führungskraft sehen. „Denn Führung ist immer ein Zuschreibungsprozess, der sich in den Köpfen der Geführten abspielt.“ Davon hängt ab, ob jemandem Führung zuerkannt wird. Diese Zuerkennung hängt wiederum stark von Glaubwürdigkeit und Authentizität ab. Doch wenn hier von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rede ist, ist zu fragen, ob mit den Begrifflichkeiten bereits Hierarchisierungen eingeführt werden. Die Rede von „einem Mitarbeiter“ beinhaltet im Deutschen bereits eine gewisse Unterordnung. „Mein Mitarbeiter“ ist mir untergeordnet. Nun können wir sagen, dass wir in der Gemeinde von den Mitarbeitern sprechen. Das ist uns sehr wohl bekannt. Doch zählen wir uns Pfarrerinnen und Pfarrer auch dazu?

Oftmals ungewollt entstehen hierarchische Unterscheidungen und Delegationen. Ein gewiss ungewolltes Beispiel war bis vor kurzem auf der Homepage der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg Schlesische Oberlausitz zu lesen.

„Die vielen mit dem Gemeindeleben verbundenen Aufgaben können die Pfarrerinnen und Pfarrer allein nicht bewältigen. Die vielen ehrenamtlich, aber auch die weniger gewordenen hauptamtlich Mitarbeitenden im Gemeindebüro und in der Diakonie ebenso wie die in der Leitung von gemeindlichen Einrichtungen tragen wesentlich zu einer einladenden und aufsuchenden Gemeindegemeinschaft bei.“ (Homepage EKBO; mittlerweile geändert!)

Hier wird suggeriert, dass eigentlich die Pfarrerinnen und Pfarrer alles leisten müssten. Ganz nach dem Motto von Manfred Seitz: „Der Pfarrer ernährt die Gemeinde und sie verzehrt ihn!“ Doch da dies alles nicht zu bewältigen ist, ist die Kirche froh, dass es noch andere gibt, die dann die Pfarrerin oder den Pfarrer unterstützen. Ganz schnell werden Ehrenamtliche zu Mitarbeitenden der Pfarrperson. Gleiches gilt gewiss auch umgekehrt, dass Gemeindeglieder die Verantwortung für die Gemeinde an die Pfarrperson delegieren. Er oder sie trägt dann die Verantwortung – unterstützt durch den Kirchengemeinderat. In beiden Fällen zeigt sich ein Gegenüber von Pfarrperson und Gemeinde.

Doch was wäre, wenn dieses Gegenüber aufgelöst wird? Man ist als Gemeinde gemeinsam unterwegs. In dieser Verbundenheit übernehmen Pfarrerinnen und Pfarrer leitende Verantwortung, um mit und in der Gemeinde zu bewegen. So können Gemeinschaften entstehen, die etwas wollen.

Gemeinden, die etwas wollen

Ich sage Ihnen gewiss nichts Neues: So manche Gemeinde und nicht ganz unbedeutende Anteile des Pfarrdienstes sind auf die Befriedigung vorhandener religiöser Bedürfnisse von Menschen in der Gemeinde bezogen. In vielem, was wir als Pfarrerinnen und Pfarrer tun, folgen wir einer Betreuungskirche. Dabei will ich, anders als zum Beispiel Wolfgang Bittner, Betreuungs- und Beteiligungskirche einander nicht alternativ gegenüberstellen.⁸ Vielmehr gilt es, beides aufeinander zu beziehen und Gemeinden eben nicht in ihrem Selbstbezug zu belassen. Leitende Herausforderung wäre es hier, „die Potentiale von Menschen provozierende Kraft des Wortes vom Kreuz Christi bzw. des Evangeliums“ wieder neu zu

⁸ Vgl. Bittner, Wolfgang J., Kirche - das sind wir! Von der Betreuungs- zur Beteiligungskirche, Neukirchen-Vluyn 2003.

entdecken. Der katholische Philosoph Robert Spaemann „hat in seiner unnachahmlichen Weise immer wieder darauf hingewiesen, dass jemanden anzunehmen, wie er ist, eigentlich die schärfste Form von Resignation darstellt und mit Liebe im christlichen Sinne nichts mehr zu tun hat.“⁹

Über viele Jahre habe ich eine ältere, aber durchaus noch rüstige Witwe seelsorglich begleitet. Sie redete über den Tod ihres Mannes auch nach vielen Jahren, als ob es gestern gewesen wäre. Ich hörte mir ihre Geschichten an, wir redeten über die Losung des Tages, wir beteten zusammen – und das über mehrere Jahre hinweg. Sie fand nach eigenen Aussagen viel Trost durch meine Besuche und war im Glauben gestärkt worden. Im Rückblick habe ich mich oft gefragt, ob mein Handeln nicht ein resignierendes war. Ich hatte es nicht geschafft, ihre Selbstbezogenheit zu öffnen. Dabei ist doch genau das die Herausforderung des Evangeliums, „dass ich meine eigene Identitätsbildung nur dann wirklich erleben kann, wenn ich von einem außerhalb von mir liegenden Pol erfolgreich angezogen werde, d.h. es eine Art Exzentrizität meines Identitätsfokusses gibt“.¹⁰ Was wäre also gewesen, wenn zur tröstenden Selbstbestätigung die herausholende Herausforderung gekommen wäre? Habe ich mich etwa bei allem Trost doch schuldig gemacht, indem es mir nicht gelang oder gar nicht in den Sinn kam, diese Witwe, anstatt sie in ihrer Trauer nur zu trösten und damit zu bestätigen, eben da herauszulocken und herauszufordern?

Gerhard Wegner verweist ausdrücklich darauf, dass Leitungshandeln und Seelsorge als Einheit zu verstehen sind. Aus der Sicht des leitenden Handelns gehört die Erbauung von Menschen eben dazu und ist nicht vom Führen und Leiten zu trennen. Gleiches gilt jedoch auch umgekehrt: Seelsorge darf nicht einfach auf die Krisenintervention beschränkt werden. Nur indem beides miteinander verwoben und verbunden ist, lässt sich eine Dienstgemeinschaft in der Gemeinde aufbauen und stärken.¹¹

Die leitende Herausforderung besteht eben nun darin, dass Christenmenschen und Gemeinden von ihren Selbstbezogenheiten befreit werden.

⁹ Wegner, Gerhard, Religiöse Kommunikation und Kirchenbindung. Ende des liberalen Paradigmas?, Leipzig 2014, 64.

¹⁰ Ibid., 67.

¹¹ Ibid., 99f.

Die drei Dimensionen des Leitens

Gern wird Leiten oder Führen mit visionärem Leiten identifiziert. Menschen, die diesem Leitungsstil folgen, fallen am ehesten auf. Sie begeistern, sie motivieren. Sie sind durchaus auch kämpferisch und mitreißend. In ihrem Handbuch zum geistlichen Leiten geben Peter Böhlemann und Michael Herbst dieser Dimension des Leitens eine besondere Bedeutung. „Geistliche Leiterinnen und Leiter, die in diesem Bereich begabt sind, können ihre eigene Begeisterung mit anderen teilen. Sie führen, indem sie begeistern.“¹² Sie haben ein Gefühl für die Vision und geben damit Ziele und Strategien vor.¹³

Allerdings ist geistliches Leiten nach Böhlemann und Herbst nicht eindimensional, sondern dreidimensional. Sie hat am sinnvollsten durch ein Leitungsteam zu erfolgen. Zwei weitere Dimensionen gesellen sich hinzu: die erkenntnisleitend-prophetische, die theologisch und fachlich fundiert arbeitet, sowie die personenorientierte-partizipatorische, die pastoral fördert, seelsorglich und gabenorientiert arbeitet. Teilt man dieses dreidimensionale Verständnis geistlicher Leitung in Handlungsfelder auf, geht es um das Vermitteln von Orientierung (Wohin wollen und sollen wir gehen?), um die Gestaltung von Arbeitssystemen (Wie organisieren wir Strukturen und steuern Prozesse?) sowie um die Kommunikation (Wie schaffen wir Partizipationsräume, Begegnungen und ein motivationsförderndes Klima?). Erst alle drei Dimensionen ergeben ein Gesamtbild geistlicher Leitung in der Gemeinde. „Führen, Fördern, Coachen. So entwickeln Sie die Potenziale ihrer Mitarbeiter“, zitieren sie ein Standardwerk des Führens.

Folgt man Böhlemann und Herbst, sind alle drei Dimensionen gleich gewichtig, wobei die visionäre Dimension eine gewisse Führungsposition hat. Dies will ich dahin gehend ergänzen, dass die drei Dimensionen je nach Gemeindekontext unterschiedliche Gewichtungen haben können. Es kann sehr wohl sein, dass in der einen Gemeinde mehr das Fördern eines vertrauensvollen Klimas oder eine Konsolidierung entscheidend ist. Es besteht meines Erachtens in der Kunst rechten Leitens, in der Gemeinde herauszufinden, wo die Herausforderungen und wo falsche Zumutungen liegen können.

So hatte der CVJM Baden über lange Zeit einen höchst visionären Generalsekretär, der den Verein bestens voranbrachte und gestaltete. Auf Dauer barg dieser Pioniergeist jedoch die

¹² Böhlemann und Herbst, 94.

¹³ Vgl. Ibid., 85.

Gefahr, das zu zerstören, was er aufgebaut hatte. Es folgte ihm ein eher konsolidierender Mensch, der seelsorglich Kontakte knüpfte, auch Wunden heilte. Wäre er länger geblieben, wäre möglicherweise so manches wieder eingeschlafen. Der dritte im Bunde konnte beides miteinander verbinden, sodass der CVJM Baden nun aus den unterschiedlichen Dimensionen des Leitens leben kann.

Auch wenn die drei Dimensionen sehr wohl gleich gewichtig sind, müssen sie nicht unbedingt zeitgleich gleich gewichtet vorhanden sein. Auch Gemeinden haben unterschiedliche Phasen und Notwendigkeiten. Zeiten des Aufbrechens und des Tuns können Phasen des Lassens und Konzentrierens folgen. Angesichts einer immer stärker hervortretenden Erschöpfung bekommt eine Entlastungsberatung für die Kirche eine besondere Bedeutung.

Und unter dem Strich gilt stets: Und hätte ich alle Visionen dieser Welt und der Liebe nicht, wäre es mir nichts wert! Auf das Klagen von Pastorinnen und Pastoren der damaligen Kirchenprovinz Sachsen über fehlende Mitarbeitende vor allem in ländlichen Räumen antwortete der Bischof Axel Noack: „Liebt die Menschen, die ihr habt. Gott gibt euch keine anderen!“

Begleiten, coachen und vernetzen

Visionen laufen gern in Gefahr, im Modus von Appellen vermittelt oder so in der Gemeinde gehört zu werden. Erschöpfen wir uns hier in Appellen, sind bald alle erschöpft. Daher gehört zum Leiten unweigerlich das Begleiten – Coachen, wie es neuhochdeutsch genannt wird. Das Begleiten klingt bereits mit der Seelsorge an. Und mit dem Coachen benennen wir eine der entscheidenden Aufgaben des Führens: Es geht um die Begleitung und Förderung von Menschen, ihre Gaben zu entdecken und in der Gemeinde einzusetzen. Damit verbunden sind Fragen der Berufung, der Zuordnung in der Gemeinde, der eigenen Prioritäten und Gefühle sowie der Herausforderungen, denen man sich stellen will.

Als Coaches wären Pfarrerinnen und Pfarrer Ermutiger. Sie ermutigen Menschen darin, sich mit ihren Stärken und Schwächen in der Gemeinde zu beteiligen. Sie sind gleichermaßen Berater. Ohne feste Lösungen zu formulieren oder direktiv vorzugehen, weisen sie auf mögliche Umsetzung hin, geben Hinweise und vernetzen mit anderen, die in ähnlicher Weise auf dem Weg sind oder andere Erfahrungen einbringen können. Hier werden nötige Ressourcen erschlossen. Wo nötig fordern sie heraus oder konfrontieren, wo sich eventuell

schwierige Entwicklungen zeigen oder wichtige Dinge übersehen werden. Als Coaches machen sie nicht selbst die Arbeit. Aber sie sorgen dafür, dass die Arbeit gut gemacht wird – und das ist ganze Arbeit.

Als Coaches vernetzen Pfarrerinnen und Pfarrer mit anderen Mitarbeitenden, die in ähnlicher Weise tätig sind. Sie stellen Ressourcen zur Verfügung und verweisen auf sogenannte „learning networks“, auf Lernnetzwerke, in denen die Kompetenzen von Mitarbeitenden zusammengetragen und ausgetauscht werden. Das sind dann nicht mehr die traditionellen Schulungsangebote, mit einer eher linearen Wissensvermittlung, sondern die Interaktion unter Erfahrungsexperten. Es geht um Austausch, um gegenseitiges Motivieren und Austauschen.

Nimmt man eine etablierte Konzeption aus der Führungsforschung zur Hand, wird dies wohl das von Robert Greenleaf entwickelte *servant leadership* sein. Nach Greenleaf ist eine Führungsperson zuallererst Diener, die dafür sorgt, dass die Mitarbeitenden ihre Bedürfnisse befriedigt bekommen, selbst wachsen und zu Dienern werden.¹⁴ Er bezieht sich dabei auf Herman Hesses „Die Morgenlandschaft“. Auf einer Orientreise steht der Diener Leo einer Reisegesellschaft zur Verfügung. Er tut dies, indem er sich um die lästigen Aufgaben kümmert und um das Wohlbefinden der Reisenden bedacht ist. Als er plötzlich verschwindet, bricht die Gesellschaft auseinander. Indem Leo gedient hat, leitete er gleichermaßen die Gruppe, die ohne sein Dienen nicht mehr bestehen konnte. *Servant Leaders* leiten, indem sie dienen. Sie machen sich klein, damit andere groß werden. Dies erinnert an einen Begriff, der gerade bei den jüngeren Überlegungen zur missionalen Kirche oder zu *fresh expressions of church* immer wieder benannt wird. Es geht um „empowerment“, um Bevollmächtigung.¹⁵ Gerade die neuen Sozialformen von Kirchen entstehen mehrheitlich durch die Initiative von Ehrenamtlichen, die in beiden Welten unterwegs sind.

¹⁴ Vgl. Hinterhuber, Hans H. u.a. (Hrsg.), *Servant Leadership. Prinzipien dienender Unternehmensführung*, Berlin 2006, 11; Greenleaf, Robert K., *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, Jubiläumsausgabe der Erstauflage von 1977, New York 2002, 244ff. Vgl. mit Blick auf die Rezeption in der Praktischen Theologie und für den Pfarrdienst besonders Osmer, Richard R., *Practical Theology: An Introduction*, Grand Rapids u.a. 2008; Detje, Malte, *Servant Leadership. Ansätze zur Führung und Leitung in der Kirchengemeinde im 21. Jahrhundert*, Neukirchen-Vluyn 2017.

¹⁵ Vgl. Guder, Darrell L., *Walking Worthily: Missional Leadership after Christendom*, PSB 28.3/2007, 251-291.

Gemäß dem kanadischen Philosophen Charles Taylor ist es das Thema unserer Zeit. Er spricht in seinem dicken Werk über das säkulare Zeitalter vom „Zeitalter der Authentizität“. Das verbindet sich mit der Rede vom Ende der Meta-Erzählungen, wie sie uns bei den französischen Philosophen der Postmoderne begegnet. Die großen Erzählungen sind vorbei, dafür werden die kleinen, persönlichen, eben authentischen Erzählungen wahrgenommen. Wenn Taylor Recht hat, dann hängt „das Schicksal des Glaubens sehr viel stärker als früher von starken Intuitionen einzelner“ ab, „die dann auf andere ausstrahlen“. Taylor spricht hier von vielfältigen „symbiotischen Beziehungen“ zwischen jenen, die in den religiösen Zentren verweilen, und jenen außerhalb.¹⁶

Für unser Thema heißt dies doch, dass sich die Kommunikation des Evangeliums, für die Kirche steht, auf der Schwelle zwischen Kirche und Welt vor allem und innovativ in den vielen kleinen „symbiotischen Beziehungen“ des Alltags ereignet, wo „authentisch“ das Evangelium zur Sprache kommt. Es geht „um Menschen, die sprach- und auskunftsfähig werden.“¹⁷ Denn das Evangelium wird gerade durch Menschen vermittelt, „die das Evangelium *glaub-würdig* leben. Die Kraft des Geistes geht auf Menschen über und macht sie zu Zeugen.“¹⁸ Denn „weder Organisationen noch Institutionen missionieren. Die Organisation macht attraktive Angebote und die Institution schafft Räume der Beheimatung. Mission hingegen ist Bewegung und Leidenschaft für die Sache Jesu. Um für sie zu werben, braucht es Anhänger, bewegte und begeisterte Menschen, die sich einsetzen.“¹⁹

Wenn im Rahmen von *servant leadership* davon gesprochen wurde, dass Pfarrerinnen und Pfarrer sich klein machen, damit andere groß werden, muss hier ergänzt werden. Wie eingangs die Kirche als ein Hybrid bezeichnet werden konnte, ist dies nun auch auf Pfarrerinnen und Pfarrer anzuwenden. Sie sind Repräsentanten einer Institution, Manager in einer Organisation und *servant leaders* in einer Bewegung bzw. Gemeinschaft. Dabei ergibt sich auch hier eine Tendenz, eine Bewegung hin zur Gemeinschaft. Pfarrerinnen und Pfarrer bleiben auch zukünftig VDM, *ministri verbi divini*. Als solche stehen sie vorne und

¹⁶ Taylor, Charles, Ein säkulares Zeitalter, Frankfurt am Main 2009: 889. 891.

¹⁷ Vgl. Herbst, Michael, Sagen, was wir glauben, und glauben, was wir sagen, PTh 95.2006, 125-138: 134.

¹⁸ Sundermeier, Theo, Mission - Geschenk der Freiheit. Bausteine für eine Theologie der Mission, Frankfurt/M. 2005, 112.

¹⁹ Kunz, Ralph, Keine Kirchenreform ohne Taufreform? Chancen und Fallstricke des tauforientierten Gemeindeaufbaus in der Postmoderne, in Reppenhausen, Martin und Herbst, Michael (Hrsg.), Kirche in der Postmoderne, Neukirchen-Vluyn 2008, 161-182, 168.

gleichermaßen sind sie dienende Persönlichkeiten, die andere begleiten und groß werden lassen.

Dies will ich abschließend am Beispiel einer biblischen Person verdeutlichen: Barnabas, Sohn des Trostes oder „der Mann der Mitte“.²⁰

Barnabas, ein Vorbild für das Leiten in der Kirche?

Dass es der Barnabas wurde, hat zunächst einen rein biographischen Hintergrund. Die großen Leitungsfiguren der Bibel haben mich nie so richtig angesprochen. Sie waren mir einfach zu groß, zu herausragend, zu überdimensioniert. Teilweise waren sie mir auch zu polarisierend und streitend. Hätte ich die Wahl zwischen Nehemia und Esra, würde ich eindeutig Nehemia wählen. Die scheidende Eindeutigkeit eines Esras ist mir fremd. Und Petrus als Alternative hat sich für mich nicht gestellt. Ich bin nicht so vorpreschend wie ein Petrus. Und in Sachen Johannes Markus hätte ich wohl gegen Paulus und mit Barnabas gehandelt. So wurde mir Barnabas zum Vorbild in Sachen Leitung.

Nun ist es sehr wohl kritisch zu sehen, dass man persönliche Vorlieben verallgemeint. So bedarf es noch einer Begründung, warum ausgerechnet der Barnabas in der momentanen Situation der Gemeinden zu einem Vorbild für Leitung werden kann.

Wenn wir uns die Kirchen in Europa anschauen, meine ich von einer Umbruchssituation sprechen zu können. Für die Person des Barnabas gilt jedenfalls, dass er eine Person des Umbruchs und Übergangs ist, der als Person der Mitte wichtige Impulse setzt und Kontakte knüpft für die Gemeinden und die Mission. Es lohnt sich, Barnabas genauer anzuschauen.

Es lohnt sich schon deswegen, weil aus ihm kein Überleiter gemacht werden kann. In einer Predigt von 1523 nutzt Luther den Bericht über den Streit zwischen Barnabas und Paulus (Apg 15,37ff), um klarzumachen, dass kein Mensch perfekt ist. Und für Calvin wird Barnabas zum Vorbild eines Menschen, dem es nicht um persönliche Ehre, sondern um den Aufbau der Kirche geht. Er nennt ihn Mann der Einfachheit (*simplicitas*).

Ich wage zu behaupten, dass wir die Leitungseigenschaften eines Barnabas in den Gemeinden dringend brauchen. Er ist kein Führer nach dem Motto: Mir nach, ich weiß den Weg! Er ist zurückhaltender und vorsichtiger, er macht Fehler und er bereitet anderen den Weg.

²⁰ Vgl. Öhler, Markus, Barnabas : der Mann in der Mitte, Leipzig 2005.

1. Barnabas – seine Herkunft und Mitgliedschaft in der Jerusalemer Gemeinde

„Josef aber, der von den Aposteln Barnabas genannt wurde – das heißt übersetzt: Sohn des Trostes –, ein Levit, aus Zypern gebürtig, der hatte einen Acker und verkaufte ihn und brachte das Geld und legte es den Aposteln zu Füßen“ (Apg 4,36).

Barnabas begegnet uns hier gleich mit seinem richtigen Namen Josef, der allerdings zur Identifikation seiner Person nicht sehr viel beiträgt, denn Josef war im Volk Israel ein durchaus gebräuchlicher Name. So wundert es nicht, dass Josef durch einen Beinamen näher bestimmt wird: Barnabas. Wenn wir mal von den verschiedenen Möglichkeiten der Deutung absehen (Herkunft wie bei Maria Magdalena, Name des Vaters wie bei den Zebedaiden) und die Deutung des Lukas übernehmen, begegnet uns ein Mensch mit einer besonderen Gabe. Denn der Beiname kann auch einen besonderen Charakterzug eines Menschen hervorheben. Weitere Beispiele für diesen Gebrauch des Beinamens sind die Söhne des Donners (für Johannes und Jakobus; Mk 3,17) und dann vor allem Simon Petrus (Mk 3,16).

Also nehmen wir „Sohn des Trostes“ und werden wohl noch präzisieren müssen. Denn Bar heißt Sohn, doch Nabas lässt sich nicht so einfach mit Trost oder trösten übersetzen lassen. Dahinter steckt wohl eher das aramäische Nabi (= „Prophet“) was sich auch sehr gut von Apg 13,1 her ableiten lässt, wo Barnabas zu den Propheten und Lehrern der Gemeinde in Antiochia gezählt wird. Nimmt man Apg 11,23 hinzu, wo *parakaleo* für das Reden bzw. Predigen des Barnabas verwandt wird, zeigt sich der Zusammenhang: Barnabas wird als parakletischer Prediger vorgestellt. Dabei schwingt gewiss der Dreiklang der Paraklesis mit Trösten, Ermahnen, Ermutigen mit. Er verstand es den Menschen Gottes Wort nahezubringen, sodass es ihnen lebensdienlich wurde.

Damit hätten wir bereits eine wichtige Eigenschaft geistlichen Leitens: Die Fähigkeit, den Menschen Gottes Wort als lebensdienliches Wort zu sagen und weiterzugeben.

Weiter erfahren wir, dass Barnabas levitischer Abstammung war. Er war also dem Hilfsdienst im Tempel zugeteilt – ob er Musiker war oder zum Ordnungspersonal gehörte? Oder lehrte er im Tempel? Alles mögliche Aufgaben der Leviten. Er bringt von seiner Herkunft schon Erfahrung in Verantwortung und Leitung mit. Und seine zypriotische Herkunft weist ihn als Bürger zweier Welten aus. Auf Zypern muss es eine große Anzahl von Diasporajuden gegeben haben, die sich einer gewissen Hellenisierung

geöffnet hatten. Barnabas war daher nicht nur zweisprachig, sondern auch in gewisser Weise in zwei Kulturen aufgewachsen. Nach Jerusalem wird er wohl mit der Großfamilie gekommen sein. Damit fügen sich die Informationen zum Bild einer durchaus wohlhabenden Einwandererfamilie zusammen, die in Jerusalem Grundbesitz hatte. Und wie die anderen Besitzenden der Jerusalemer Gemeinde stellt er seinen Besitz der Gemeinde zur Verfügung. Diese in der Antike nicht ganz unübliche Tat machte ihn in der Gemeinde bekannt. Er war ein Förderer der Gemeinde.

Doch ebenso werden wir als Vermittler in der Gemeinde sehen dürfen. Als Levit mit einem typisch hebräischen Namen gehörte er der Gruppe der hebräisch sprechenden Judenchristen an. Doch aufgrund seiner Diasporaherkunft gehörte er auch zur Gruppe der griechisch sprechenden Judenchristen. Hier zeichnen sich zwischen den Gruppen nicht nur sprachliche und kulturelle Unterschiede, sondern auch theologische Unterschiede ab. Und Barnabas könnte so etwas wie ein Vermittlungstheologe gewesen sein. Damit wird Barnabas auch zum Vermittler zwischen Jerusalem und Antiochia.

Zunächst vermittelt er noch zwischen den christlichen Gemeinden und Paulus: „Barnabas aber nahm ihn zu sich und führte ihn zu den Aposteln und erzählte ihnen, wie Saulus auf dem Wege den Herrn gesehen und dass der mit ihm geredet und wie er in Damaskus im Namen Jesu frei und offen gepredigt hätte.“ (Apg 9,27) Als Bürger zweier Welten führt er den ehemaligen Verfolger der Gemeinden als wirkmächtigen Verkündiger des Evangeliums ein.

Die kurze Darstellung der Vermittlung zeigt Barnabas als *talent scout*. Es wird nicht deutlich, woher er seine Informationen hatte. Folgen wir der Darstellung des Lukas, dann begegnet uns ein weltoffener Christ, der Informationen zu sammeln und zu verarbeiten wusste. Und die Informationen über die Bekehrung des Paulus erschienen ihm als glaubwürdig. Er sieht bereits Entwicklungen, wo andere noch ängstlich zurückschrecken. Bei Barnabas kann man durchaus die Jahreslosung anwenden: „Gott spricht: Siehe ich will ein Neues schaffen, jetzt wächst es auf, erkennt ihr's denn nicht.“ (Jes 43,19a)

2. Barnabas als Gemeindeleiter in Antiochia

Die durch die Verfolgung unter den griechisch sprechenden Judenchristen entstandene Gemeinde in Antiochia wird uns in Apg 11 vorgestellt und zeigt sich als blühende und aufstrebende Gemeinde mit einer besonderen Dynamik. Mit der Begegnung des Petrus

mit Cornelius hat Lukas sie schon eingeführt: die Mission unter den Heiden, wie sie in Antiochia nun beginnt. Es waren Männer aus Zypern und Kyrene, die als erste dies in Antiochia taten – also Juden aus der Diaspora. Dieser Hinweis ist nicht unerheblich, um die Beauftragung des Barnabas durch die Jerusalemer Gemeinde zu verstehen.

Lukas stellt Barnabas zwar als Gesandten dar, doch wird zu fragen sein, ob dieser nicht schon zuvor in Antiochia als Heidenmissionar aufgetreten war. Des Weiteren geht seine Tätigkeit in Antiochia deutlich über die Aufgaben eines Gesandten hinaus. Er wird zu einer der leitenden Figuren in der antiochenischen Gemeinde. In Apg 13,1 wird Barnabas als erster unter den Propheten und Lehrern der Gemeinde genannt. Zuvor wird er als „guter Mann und voll des Heiligen Geistes“ (Apg 11,24), was ein besonderes Urteil ist: Er ist in der Apostelgeschichte der einzige, der als gut bezeichnet wird.

Als *talent scout* sieht er die besondere Herausforderung des missionarischen Aufbruchs in Antiochia und weiß um die Fähigkeiten eines Paulus. Er sucht ihn und er bringt ihn nach Antiochia. Wenn Gesellschaftsforscher uns sagen, dass die heutige sogenannte postmoderne Gesellschaft sich nach dem Motto der *connectedness* organisiert, so verstand sich Barnabas in der Kunst des *being connected*.

3. Barnabas – Mann zwischen den Stühlen

Ich habe versucht, Barnabas als vermittelnden Leiter darzustellen, und das auch als einen sehr erfolgreichen. Doch bei zwei Begebenheiten scheitert er als Vermittlungstheologe.

Es wird nicht ganz klar, wie es zum Zwischenfall zwischen Barnabas und Paulus wegen Johannes Markus kam, insbesondere wegen der Heftigkeit des Streites. Nach Apg 15,36ff entsteht der Eindruck, dass Johannes Markus sie eigenmächtig verlassen hatte und Paulus deswegen so unnachgiebig reagierte. Aus Kol 4,10f und Phlm 24 wird deutlich, dass dies keine letztgültige Entscheidung des Paulus war, doch hier führt sie zur Entzweiung zwischen ihm und Barnabas. Gewiss waren es familiäre Gründe, die Barnabas dazu veranlassten, sich zu Johannes Markus zu halten. Doch auch das bisherige Auftreten des Barnabas als Vermittler lässt vermuten, dass für ihn eine Trennung schon aus vermittlungstheologischen Gründen nicht in Frage kommt.

Während des antiochenischen Zwischenfalls (Gal 2,11-14) gehört Barnabas zwar nicht zu den Hauptakteuren, aber ihm kommt eine entscheidende Nebenrolle zu: „sodass selbst

Barnabas durch ihre Heuchelei mit fortgerissen wurde“. Der sich bislang stets für Vermittlung einsetzende Barnabas scheitert anscheinend an seiner Neigung, es allen recht machen zu wollen und es nicht zu können. Unter Druck knickt Barnabas ein und erweist sich als nicht resistent genug, zu einer bereits erreichten Freiheit des Evangeliums und damit auch Freiheit in der Gemeinschaft mit Heiden zu stehen.

Der Mann der Mitte wird zum Mann zwischen den Stühlen und verleugnet seine eigene Position und damit den Grund des Evangeliums. In gewisser Weise holt ihn auch seine Vergangenheit ein. Er als Immigrant hatte mit der Familie in Jerusalem Fuß gefasst, war zu Wohlstand gekommen, war ein tragendes Mitglied der Jerusalemer Gemeinde. Loyalität spielte für ihn auch eine große Rolle. Dass es hier nicht die Loyalität zur antiochenischen Gemeinde, sondern zur „alten“ Gemeinde war, die Barnabas heucheln ließ (letzteres in den Augen des Paulus!), muss wohl an der stärkeren Verbundenheit mit der eigenen jüdischen Tradition (Levit!) und mit der Jerusalemer Gemeinde als seiner Heimatgemeinde zu tun haben.

Was ich nun nicht erwähnt habe, war die zentrale Rolle des Barnabas beim Apostelkonzil. Wenn es um Vermittlung ging, unterschiedliche Gruppen zusammen zu bringen, war Barnabas eine der Stützen der urchristlichen Gemeinden. Als Bürger zweier Welten wusste er um beide und brachte sie zusammen. Auch das Scheitern gehört zu seiner Biographie, auch das Scheitern am eigenen Schatten oder Charakter.

Barnabas könnte in einer Zeit des Umbruchs, wo auch unsere Gemeinden durch Menschen aus zwei Welten geprägt sind, zum Vorbild für vermittelnde Leitungsaufgaben werden. Dazu gehört auch die Bereitung der Gemeinden für die Zukunft.

Und bei allem sollten wir getrost festhalten, dass all unser Tun angesichts des Reiches Gottes Stückwerk ist und bleibt. Und das ist keine Gerichtsaussage, sondern Evangelium.

Ich danke Ihnen!

*Vortrag gehalten an der Tagung des Landeskirchen-Forums „Leiten mit Inspiration“
in Bern, 28. Oktober 2017*

© Dr. Martin Reppenhagen, Dekan Karlsruhe-Land, D-Ettingen, Martin.Reppenhagen@kbz.ekiba.de