

sorgfältige kleine Studie über das Leiten, Gewinnen, Begleiten und Autorisieren von Mitarbeitern. Und Matthias Linke gibt ganz praktische Hinweise für einen kommunikativen, motivierenden und prioritätensetzenden Leitungsstil, der Entscheidungen jeweils auf eine möglichst breite Basis stellt. Methodisch nicht durchsichtig genug gearbeitet ist der Aufsatz von W. Bergemann über Berufung und das Anstreben von Führungsaufgaben, insofern jeweils nicht deutlich genug wird, was von den zugrunde gelegten Textstellen, was vom gesamtbiblischen Kontext und was von der Erfahrung her begründet wird. Ebenso ist der abschließende Kurzbeitrag des Buches über den Dienst der Segnung von W. Grotwinkel und J. Lederich teilweise hinsichtlich der Begriffsbestimmungen und exegetischen Begründungen nicht präzise genug, obwohl etwa zu Jak 5 sehr praktische Erwägungen angestellt werden. Doch angesichts der umfangreichen Segnungsaktivitäten von charismatischen Christen wäre eine biblisch eingehendere Fundierung und hermeneutisch sorgfältiger begründende Anwendung willkommen gewesen.

Insgesamt aber ist dies ein anregendes und geistlich motivierendes Buch, das zum Thema Gemeindebau einen wichtigen Teilbetrag leistet. Denn an der Qualität der Mitarbeiterschaft entscheidet sich weithin die Qualität des Gemeindeaufbaus.

Helge Stadelmann

---

J. Robert Clinton. *Der Werdegang eines Leiters: Lektionen und Stufen in der Entwicklung zur Leiterschaft*. Aus dem Amerikanischen übersetzt von Hartmut Sünderwald. Greng-Murten/Schweiz: Verlag für kulturbezogenen Gemeindebau, 1992. 282 S., SFr. 26,00.

---

Mit seiner ersten Publikation widmet sich der Verlag einem für die Gemeinde- und Missionsarbeit wichtigen und aktuellen Thema. Denn immer mehr Menschen sollen Leiterschaft wahrnehmen, aber immer weniger fühlen sich dieser Aufgabe gewachsen oder können sich in diese Aufgabe einfinden. Grund dafür sind am häufigsten eine falsche Selbsteinschätzung, ein unehrlicher oder nicht zutreffender Umgang mit sich selbst und eine falsche Vorstellung dessen, was Leiterschaft ist oder wie man ein Leiter wird.

Deshalb ist es das Anliegen des Buches zu zeigen, was ein guter, d.h. ein geistlich starker und Gott wohlgefälliger Leiter ist, und wie man ein solcher Leiter wird. Ein dringendes Anliegen, denn – so auch die Meinung im Vorwort von Hanspeter Nüesch – nichts ist heute „wichtiger als die Entwicklung von vollmächtiger Leiterschaft“ (S. 9). Denn überall in der Welt sei der Mangel an Leitern in christlichen Gemeinden und Werken groß. Die in diesem Buch vorgestellte Konzeption will helfen, neue Leiter heranzubilden, die diese Lücke schließen können (s. S. 199 f).

Effektive Leiterschaft muß erlernt und gefördert werden. Zum guten Leiter wird man nicht nur durch eine „Berufsausbildung“, durch Schulung also und durch das Erlernen von Fähigkeiten. Ein Leiter durchläuft darüber hinaus die (weitaus wichtigere) Schule Gottes, in der sein Charakter und seine Persönlichkeit von Gott geprägt und weiterentwickelt werden. Die „größte Herausforderung als Leiter ist die Entwicklung eines Gott wohlgefälligen Charakters“ (S. 57). „Leiterschaft bedeutet ein Leben in der Schule Gottes“ (S. 40). Gott bildet zum Leiter aus. Und diese Ausbildung dauert ein Leben lang. Die Leiterschaftsentwicklung ist ein Lebensprozeß des Wirkens Gottes. Es geht um Wesensformung von Gott her, denn „das eigentliche Schulungsprogramm läuft im Herzen einer Person ab“ (S. 31). Und: „Gott geht es mehr um unser Sein als um unser Tun“ (S. 32).

So ist der rote Faden, gleichsam der Grundgedanke des Buches, das immer wieder erklärte Prinzip des „Dienens aus dem Sein“. Dem reifen Leiter ist die Gemeinschaft mit Gott das wichtigste. Denn ein Leiter läßt sich von Gott leiten. Deshalb ist sein Dienst effektiv und gewinnt an Fruchtbarkeit. „Dauerhafte Fruchtbarkeit entspringt unserem Wesen“ (S. 54); „ein wirksamer geistlicher Dienst entspringt dem, was man ist“ (S. 13). Das Prinzip „Dienen aus dem Sein“ bedeutet also: Kann Gott in und an dem Leiter wirken, wird er auch durch ihn wirken!

Folglich beschreibt der Autor in seinem Buch die im allgemeinen stattfindenden sechs Entwicklungsstufen eines Leiters. (Diese sind zusammengefaßt auf den Seiten 44-47 nachzulesen und werden ab Kapitel 3 in den nachfolgenden Lektionen ausführlich behandelt). So zeichnet er den Werdegang/Reifeprozess eines Leiters nach. Dabei verfolgt er das Ziel, dem Leiter in seiner Entwicklung weiterzuhelfen und ihm eine eigene Standortbestimmung zu ermöglichen. Diese soll dazu dienen, Perspektiven zum Weitergehen zu bieten und Frustrationen bzw. Anfechtungen auf dem Wege zu überwinden. Dabei ergibt sich für den Leiter die Verantwortung, die bereits erlernten Lektionen Gottes andere zu lehren und die noch ausstehenden Lektionen gerne und mutig selbst zu lernen. Denn der Leiter bleibt ein Lernender, der sich Gottes veränderndem Wirken mit dem Ziel des „Leiters nach dem Herzen Gottes“ nicht entzieht. Wie sonst will er Leiterschaft ausüben können, also die ihm von Gott anvertrauten Menschen, Gruppen oder Institutionen gemäß den Absichten Gottes beeinflussen (S. S. 73 f)? „Effektive Leiter auf allen Führungsebenen bewahren ihr Leben lang eine lernfähige Haltung“ (S. 182).

J.R. Clinton hält mit seinem Buch, was er verspricht: es ist ein Leitfadens für die Entwicklung geistlicher Leiterschaft, ohne daß ein Leiter – trotz der genannten sechs „Entwicklungsstufen“ – in ein schablonenhaftes Reifungskonzept hineingepreßt wird, das er durchlaufen muß. Gott arbeitet mit und an jedem Leiter individuell. Jeder Leiter ist anders; dementsprechend ist auch die Entwicklung eines jeden Leiters anders.

Ohne Zweifel ist dieses Buch für jeden, auch angehenden, Leiter (ob voll-

zeitlich oder nebenberuflich) ein Gewinn. Je mehr Dienstpraxis allerdings der Leser mitbringt, desto besser wird er die Lektionen des Buches verstehen und auf sich anwenden können. Und hier liegt auch die Absicht dieses Arbeitsbuches: es zielt auf Anwendung! Damit die Anwendung konkret werden kann, schließt jedes Kapitel mit einer Anregung zum Weiterstudium („Wie steht's mit Ihnen?“).

Der Leser wird sich über die vielen Beispiele sowie die praktische und persönliche Schreibweise freuen. Die ganz neue, oft komplizierte Terminologie, die Endnoten statt Fußnoten und die doch sehr systematische Behandlung des Themas (alles Erleben scheint in das System passen zu müssen) wird ihm wohl aber einige Mühe bereiten.

Eckhard Gab

---

Christian A. Schwarz. *Die Dritte Reformation: Paradigmenwechsel in der Kirche*. Neukirchen-Vluyn, Emmelsbühl: Aussaat, C&P Verlag, 1993. 328 S., DM 38,00.

---

Die Aufgabe, die sich Christian A. Schwarz stellt und die im Titel hörbar wird, läßt uns aufhorchen: Die dritte Reformation soll die ersten zwei Reformationen aufnehmen und vollenden. Das meint: Nachdem Luther und seine Weggefährten zuerst auf der theologischen Ebene und dann der Pietismus auf der Ebene des persönlichen geistlichen Lebens eine Reformation in Gang gesetzt haben, muß nun die Ebene der Strukturen reformiert werden.

Die bisherigen Reformationen blieben nach Schwarz in alten „Paradigmen“ stecken. Das alte, „magisch“ institutionalistische Paradigma identifiziert die Institution mit dem Ereignis der Kirche, während das alte institutionsfeindliche, „mystisch-schwärmerische“ Paradigma Institution und Ereignis völlig trennt. Das neue Paradigma gründet auf folgender These: „Wahre Kirche“ ist die, die dem Gemeindeaufbau dient; sie ist durch das Wechselverhältnis von „Ereignis“ und „Institution“ bestimmt. Auf die Seite der Institution gehören Lehre, Bibel, Sakramente, Ämter, Ordnungen, Tradition u.a., während zum Ereignis von Kirche Glaube, Gottes Wort, Gemeinschaft, Dienst zu zählen sind. Beide Paradigmen-Mißverständnisse beruhen auf einem Gottesbild, das nicht dem personalen und geschichtlichen Gott der Bibel entspricht. Von diesem her aber muß die Institution dem Ereignis dienen, während das Ereignis die Institution hervorbringt. Damit hat Schwarz seine frühere Unterscheidung zwischen Kirche und Ekklesia korrigiert und den Vorwurf an die Gemeindeaufbaubewegung entkräftet, sie halte Kirche als Ereignis für machbar: Nur die Institutionen sind beeinflussbar.

Der Maßstab des dritten Reformators ist die „Funktionalität“: Die Institution muß die Funktion erfüllen, Gemeindeaufbau in Glaube, Gemeinschaft und Dienst hervorzubringen. Schwarz hat mit „Funktionalität“ die Theologie der