

DIE  
LEADERSHIP

STYLE

OF

JESUS

HOW TO MAKE  
A LASTING IMPACT

MICHAEL YOUSSEF

THE  
**LEADERSHIP  
STYLE**  
— OF —  
**JESUS**

HOW TO MAKE  
A LASTING IMPACT

MICHAEL YOUSSEF

THE  
LEADERSHIP  
STYLE  
— OF —  
JESUS

MICHAEL YOUSSEF



**HARVEST HOUSE PUBLISHERS**  
EUGENE, OREGON

Wenn nicht anders angegeben, stammen alle Bibelzitate aus der ESV® Bibel (The Holy Bible, English Standard Version®), Copyright © 2001 by Crossway, ein Verlagsdienst von Good News Publishers. Verwendung mit Genehmigung. Alle Rechte vorbehalten.

Verse, die mit NIV markiert sind, stammen aus der Heiligen Bibel, New International Version®, NIV®. Copyright © 1973, 1978, 1984, 2011 by Biblica, Inc.™ Verwendung mit Genehmigung. Alle Rechte weltweit vorbehalten.

*Umschlaggestaltung von Harvest House Publishers, Inc., Eugene, Oregon*

Veröffentlicht in Zusammenarbeit mit der Literaturagentur Wolgemuth & Associates. Inc.

## **DER FÜHRUNGSSTIL VON JESUS**

Copyright © 2013 by Michael Youssef  
Published by Harvest House Publishers  
Eugene, Oregon 97402  
[www.harvesthousepublishers.com](http://www.harvesthousepublishers.com)

Library of Congress Cataloging-in-Publication Data

Youssef, Michael.

Der Führungsstil von Jesus / Michael Youssef.

Seiten cm

ISBN 978-0-7369-5230-9 (pbk.)

ISBN 978-0-7369-5231-6 (eBook)

1. Führung-Religiöse Aspekte-Christentum. 2. Jesus Christus - Beispiel. I. Titel.

BV4597.53.L43Y68 2013 253-

dc23

2013007367

**Alle Rechte vorbehalten.** Kein Teil dieser elektronischen Publikation darf vervielfältigt, in einem Abfragesystem gespeichert, verteilt oder übertragen werden in

in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln - elektronisch, mechanisch, digital, durch Fotokopie, Aufzeichnung oder auf andere Weise - ohne die vorherige schriftliche Genehmigung des Herausgebers zu verwenden. Der autorisierte Käufer hat ein nicht übertragbares, nicht ausschließliches und nicht kommerzielles Recht erhalten, auf diese elektronische Publikation zuzugreifen und sie anzusehen, und erklärt sich damit einverstanden, dies nur in Übereinstimmung mit den Nutzungsbedingungen zu tun, unter denen sie erworben oder übertragen wurde. Die Beteiligung an oder die Förderung von Piraterie von urheberrechtlich geschütztem Material unter Verletzung der Rechte des Autors und des Herausgebers ist streng verboten.

*An meine Frau, Elizabeth,  
und meine Kinder, Sarah, Natasha,  
Joshua und Jonathan*

## **DANKSAGUNGEN**

Eine gekürzte Version dieses Buches habe ich bereits 1986 geschrieben. Seitdem wurde es von Millionen Menschen auf der ganzen Welt in zwölf der meistgesprochenen Sprachen der Welt gelesen.

Ich bin zuversichtlich, dass dieses erweiterte und stark vergrößerte Buch vielen Führungskräften und angehenden Führungskräften helfen wird, dem Führungsstil von Jesus, dem größten Führer, der je gelebt hat, zu folgen.

Dafür möchte ich dem Harvest House Verlag für seine Vision und der Firma Wolgemuth and Associates für ihren Fleiß danken. Vor allem aber danke ich meinem fähigen Redakteur und Herausgeber Jim Denney.

# INHALT

Danksagungen

## TEIL 1: DIE ANFÄNGE DER FÜHRUNG

1. Das Bedürfnis, bestätigt zu werden
2. In Anerkennung derer, die vor uns gegangen sind

## TEIL 2: DIE QUALITÄTEN DER FÜHRUNG

3. Der Anführer als Hirte
4. Menschliche Regeln gegen Gottes Prinzipien
5. Courage
6. Sanftmütigkeit
7. Großzügigkeit
8. Wahrhaftigkeit
9. Vergebung

## TEIL 3: DIE VERLOCKUNGEN DER FÜHRUNG

10. Macht
11. Ego
12. Wut

## TEIL 4: DIE PROBLEME DER FÜHRUNG

13. Die einsame Berufung
14. Zweifler
15. Kritik
16. Maulwurfshügel und Berge

## TEIL 5: DIE ZUKUNFT DER FÜHRUNG

17. Woher Führungspersönlichkeiten kommen
18. Aus Mitläufern werden Anführer

Anmerkungen

Über Michael Youssef

Leading the Way Through the Bible Commentary Series

Über den Herausgeber

**-TEIL 1-**

# **DIE ANFÄNGE DER FÜHRUNG**

# 1

## DAS BEDÜRFNIS, BESTÄTIGT ZU WERDEN

Ein Freund hielt einmal einen Vortrag vor einer Gruppe von Kindern. Er war wie eine Figur aus der Bibel gekleidet und sagte: "Ich muss euch etwas erzählen, was ich noch nie jemandem erzählt habe." Er öffnete das Gewand und zeigte ein großes S auf seinem T-Shirt. "Kinder", sagte er, "ich bin Superman!"

Die Kinder lachten. Ein Kind rief: "Wenn du Superman bist, fliegst du an die Decke!"

Mein Freund erklärte weiter, dass viele Menschen behaupten, wer sie sind, aber nicht jeder kann das beweisen. "Das Problem", sagte er, "ist, dass ich, wenn ich sage, dass ich Superman bin, es auch beweisen muss.

Mit der Führung verhält es sich genauso. Wenn jemand sagt: "Ich bin eine Führungskraft", wird diese Person auf die Probe gestellt. Er oder sie muss diese Behauptung mit Beweisen belegen. Welche Art von Beweis? Nun, der offensichtlichste Beweis dafür, dass eine Person eine Führungspersönlichkeit ist, ist, dass sie *Anhänger* hat. Wenn du keine Gefolgschaft hast, bist du keine Führungsperson.

Anhänger/innen sind Menschen, die an dich glauben und dir genug vertrauen, um in deine Fußstapfen zu treten. Sie bestätigen deine Führungsqualitäten, indem sie dir sagen: "Ich erkenne deine Führungsqualitäten an. Ich vertraue dir. Ich möchte so sein wie du. Ich möchte von dir lernen. Ich möchte dahin gehen, wohin du mich führst."

Eine Führungspersönlichkeit ist per Definition eine Person, die mit anderen Menschen zusammenarbeitet, um ein Ziel oder eine Vision zu erreichen. Ein Präsident legt eine Vision oder eine Richtung für die Nation fest, beauftragt dann seinen Stab und sein Kabinett mit der Umsetzung dieser Vision, arbeitet mit dem Kongress zusammen, um diese Vision zu verwirklichen, und inspiriert die Bürgerinnen und Bürger, sich diese Vision zu eigen zu machen. Ein Unternehmensleiter entwirft eine Vision für das Unternehmen, arbeitet mit dem Managementteam an der

Umsetzung dieser Vision und motiviert die Belegschaft, diese Vision auf allen Ebenen zu verwirklichen. Ein Pastor formuliert eine biblisch begründete Vision für die Kirche und arbeitet mit dem Kirchenvorstand, den Ältesten und Diakonen, den Lehrern, Jugendbetreuern und Freiwilligen sowie allen Mitgliedern daran, diese Vision in einen christuszentrierten Dienst umzusetzen.

Das ultimative Vorbild für effektive Führung ist Jesus Christus. Während seines irdischen Dienstes arbeitete Jesus durch Menschen, um die Vision des "Himmelreichs" zu verwirklichen. Er begann damit, dass er einen Kreis von zwölf Menschen mit unterschiedlichen Temperamenten und Hintergründen zu sich rief, darunter Fischer (Simon, Andreas, Jakobus und Johannes), politische Extremisten, die gegen die Regierung waren (Simon der Zelot und Judas Iskariot), und einen Mitarbeiter der Regierung (Matthäus, der Zöllner). Jesus kümmerte sich um diese Jünger, lehrte sie, forderte sie heraus und vereinte sie zu einer einheitlichen Kraft, die sich auf ein einziges Ziel konzentrierte. Dann drängte er sie aus ihrer Komfortzone heraus, übertrug ihnen wichtige Aufgaben und gründete schließlich durch sie seine Kirche.

Jesus wirkte durch die Zwölf, um eine Kirche zu gründen, die zwei Jahrtausende überdauert hat und heute den ganzen Globus umkreist. Jesus weckte in den Menschen, die er traf, Vertrauen und Nachfolge. Als sie ihm folgten und sein Leben beobachteten, wurden sie zu Zeugen, die bestätigten, dass er wirklich der Messias war - der im Alten Testament verheißene, von Gott gesalbte, von David abstammende und zur Rettung seines Volkes gesandte Führer.

Jesus teilte seine Vision auch mit einem größeren Kreis von Jüngern und mit den Massen, und er weckte Vertrauen und Begeisterung für seine Vision eines kommenden Reiches. Indem er seine Reichsvision verkündete und in Gleichnissen lehrte, ermöglichte er es den Menschen, seine Vision selbst zu erkennen, und er zog viele Menschen zu seiner Vision hin. Jesus, der Messias, schuf eine Gemeinschaft von Menschen, die sich auf seine Reichsvision konzentrierten, und indem er diese Menschen führte, lehrte, motivierte und inspirierte, veränderte er die Welt.

Wie wir im Johannesevangelium sehen, bot Jesus sieben grundlegende Beweise, sieben eindeutige Bestätigungen dafür, dass er wirklich der Messias, Gottes gesalbter Führer, war. Nachdem wir diese sieben Beweise untersucht haben, werden wir sehen, wie wir die Lektionen des Führungsstils Jesu auf jeden Führungsbereich anwenden können - auf Regierungen und Unternehmen, Kirchen und Schulen, Militäreinheiten und Sportmannschaften und auf den intimsten Führungsbereich von allen, das eigene Zuhause.

## **Erster Zeuge: Der Vater**

Der erste Beweis, den Jesus anführt, um seine Führungsrolle zu bestätigen, ist das Zeugnis von Gott, dem Vater. Er sagte seinen Zuhörern: "Und der Vater, der mich gesandt hat, hat selbst von mir Zeugnis abgelegt" (Johannes 5:37a). Was hat Jesus damit gemeint? Er sprach von der Bestätigung durch den Vater  
-ein Bekenntnis, das Gott unmittelbar nach der Taufe Jesu durch Johannes den Täufer öffentlich aussprach. Im Matthäusevangelium lesen wir:

Und als Jesus getauft war, stieg er sogleich aus dem Wasser, und siehe, da tat sich ihm der Himmel auf, und er sah den Geist Gottes wie eine Taube herabkommen und sich auf ihm niederlassen; und siehe, eine Stimme aus dem Himmel sprach: Dies ist mein geliebter Sohn, an dem ich Wohlgefallen habe" (Matthäus 3,16-17).

In Anwesenheit von Johannes dem Täufer und vielen anderen Zeugen verkündete Gott der Vater offen seine ewige Beziehung zwischen ihm und Jesus von Nazareth. Hier sehen wir einen krassen Gegensatz zwischen Jesus und jedem anderen sogenannten "Messias", der behauptet, im Namen Gottes zu kommen. Joseph Smith, der Begründer des Mormonentums, behauptete zum Beispiel, er sei nachts ganz allein auf einem bewaldeten Hügel gewesen, als er von einem Engel besucht wurde; dieser Engel habe ihm aus einem Buch mit goldenen Platten eine neue Religion offenbart. Mohammed, der Gründer des Islam, soll nachts in Jerusalem eingezogen sein und behauptet haben, die Stimme Gottes zu hören, als er allein war.

In der Geschichte der verschiedenen Religionen wird immer wieder behauptet: "Mitten in der Nacht, als niemand sonst in der Nähe war, hat Gott zu mir gesprochen". Aber Jesus brauchte keine unbestätigten Behauptungen über eine nächtliche Offenbarung aufzustellen. Gott der Vater bestätigte seinen Sohn offen als den gesalbten Messias.

Bei einer weniger öffentlichen Gelegenheit nahm Jesus seine drei engsten Jünger, sozusagen seinen Vorstand, mit auf einen Berg (der später als Berg der Verklärung bekannt wurde). Was diese drei Jünger in dieser Nacht erlebten, steht im Markusevangelium:

Und nach sechs Tagen nahm Jesus Petrus, Jakobus und Johannes mit sich und führte sie allein auf einen hohen

Berg. Und er wurde vor **ihnen** verklärt, und seine  
Kleider

wurden strahlend, intensiv weiß, wie niemand auf Erden sie bleichen kann. Und es erschien ihnen Elia mit Mose, und sie redeten mit Jesus. Und Petrus sagte zu Jesus: "Rabbi, es ist gut, dass wir hier sind. Lass uns drei Zelte machen, eins für dich, eins für Mose und eins für Elia." Denn er wusste nicht, was er sagen sollte, denn sie waren erschrocken. Und eine Wolke überschattete sie, und eine Stimme kam aus der Wolke: "Dies ist mein geliebter Sohn; hört auf ihn." Und als sie sich umsahen, sahen sie plötzlich niemanden mehr bei sich, sondern nur noch Jesus (Markus 9,2-8).

Die Messiasschaft Jesu wurde bestätigt, als Jesus sich mit Elia und Mose unterhielt und als die Stimme Gottes sagte: "Dies ist mein geliebter Sohn." Jesus war kein selbsternannter, selbst ernannter Führer. Sein Recht, Jesus der Messias genannt zu werden, wurde von Gott, dem Vater, verkündet, und diese Verkündigung wurde von vielen Zeugen gehört.

## **Zweiter Zeuge: Johannes der Täufer**

Das erste Kapitel des Johannesevangeliums enthält das Zeugnis eines zweiten Zeugen, Johannes des Täufers:

Und Johannes legte Zeugnis ab: "Ich sah den Geist vom Himmel herabfahren wie eine Taube und er blieb auf ihm. Ich selbst kannte ihn nicht, aber der, der mich gesandt hat, mit Wasser zu taufen, sagte zu mir: 'Der, auf den du den Geist herabkommen und auf ihm bleiben siehst, das ist der, der mit dem Heiligen Geist tauft.' Und ich habe gesehen und bezeugt, dass er der Sohn Gottes ist" (Johannes 1,32-34).

Wie Jesus später über Johannes den Täufer sagte: "Du hast Johannes gesandt, und er hat für die Wahrheit Zeugnis abgelegt" (Johannes 5,33). Johannes der Täufer, der sich selbst als "die Stimme eines Rufers in der Wüste" bezeichnete, war ein Vorläufer und Zeuge für Jesus, ein Mann, der von Gott mit einem einzigartigen Dienst gesandt wurde, um der Welt die Identität von Jesus, dem Messias, zu bestätigen.

**Dritter Zeuge: Jesus selbst**

Es mag seltsam erscheinen, dass Jesus sich selbst in den Zeugenstand gerufen hat, um sein eigenes Wirken als Gottes gesalbter Messias zu bezeugen. Aber nachdem er auf das bestätigende Zeugnis seines Vaters und Johannes des Täufers verwiesen hatte, sagte Jesus: "Aber das Zeugnis, das ich habe, ist größer als das von Johannes. Denn die Werke, die der Vater mir aufgetragen hat zu vollbringen, die Werke, die ich tue, zeugen von mir, dass der Vater mich gesandt hat" (Johannes 5:36).

Später sagte Jesus: "Ich und der Vater sind eins" (Johannes 10,30). Seine Zuhörerinnen und Zuhörer verstanden genau, was er sagte, und sie hoben Steine auf, um ihn zu Tode zu steinigen. Sie rechtfertigten ihre Absicht, ihn zu töten, indem sie sagten: "Wir steinigen dich nicht wegen eines guten Werks, sondern wegen Gotteslästerung, weil du ein Mensch bist und dich selbst zu Gott machst" (Johannes 10:33). Bei einer anderen Gelegenheit sagte Jesus zu den Menschen, dass sie Gott, den Vater, gesehen hätten, weil sie ihn gesehen hätten (siehe Johannes 14,7).

Jesus hat nicht nur *behauptet*, dass er eine einzigartige und ewige Beziehung zu Gott hat. Alles an seinem Leben untermauert diesen Anspruch. Durch die Beweise seines Lebens machte Jesus deutlich, dass er ein Führer war, dem man folgen sollte.

## **Vierter Zeuge: Der Heilige Geist**

Wie wir bereits festgestellt haben, gab der Heilige Geist seinen Segen und seine Bestätigung bei der Taufe Jesu, indem er wie eine Taube auf ihn herabkam und auf ihm blieb. Auch wenn uns die Geschichte in einer schönen, symbolischen Sprache präsentiert wird, gibt es zweifelsohne Tiefen im Zeugnis des Geistes im Leben Jesu, die wir nicht vollständig verstehen. Aber wir wissen, dass der Heilige Geist den Dienst und die Führung des Herrn Jesus bestätigt hat. Die Gegenwart des Geistes gab Jesus die Vollmacht, das Evangelium zu verkünden und eine Vielzahl von Wundern zu vollbringen.

## **Fünfter Zeuge: Die Heilige Schrift**

Das Alte Testament bestätigte die Führungsrolle von Jesus. Die Propheten sagten sein Kommen, sein messianisches Wirken und seinen Tod voraus. Einige der deutlichsten Prophezeiungen über Jesus stammen von dem Propheten Jesaja. Er beschrieb die Geburt

Jesu (Jesaja 9,6), das Leiden des

Jesus (Jesaja 53,4-10), die Knechtschaft Jesu (Jesaja 42,1-4) und sogar die Ankündigung Jesu durch Johannes den Täufer (Jesaja 40,3). Viele andere messianische Texte, wie die Psalmen 22, 69, 110 und 118, sprechen anschaulich von Jesu Leben, seinem Dienst, seiner Herrschaft, seiner Ablehnung durch Israel, seinem Tod und seiner Auferstehung.

Der Herr Jesus sagte zu den korrupten religiösen Führern, die ihn verfolgten: "Ihr sucht in der Schrift, weil ihr meint, dass ihr in ihr das ewige Leben habt; und sie sind es, die von mir zeugen, und ihr weigert euch, zu mir zu kommen, damit ihr das Leben habt" (Johannes 5,39-40).

## **Sechster Zeuge: Wunder**

Das Wirken Jesu wurde durch die Wunder, die er tat, bestätigt. Im Johannesevangelium werden sie als "Zeichen" bezeichnet. Obwohl Johannes weniger Wunder zitiert als die anderen Evangelienschreiber, zeugen die Zeichen, die er erwähnt, von der Absicht, der Macht und der Führungsautorität von Jesus.

Es ist wichtig zu verstehen, dass Jesus diese Zeichen nicht aus Effekthascherei getan hat. Ein aufmerksamkeitsgeiler Schausteller hätte Zauberkünste vorgeführt, um die Menge zu verblüffen und anzulocken. Jesus vollbrachte seine erstaunlichsten Wunder oft im Stillen, unter Ausschluss der Öffentlichkeit, und er forderte die Zeugen häufig auf, niemandem davon zu erzählen. Sein Widerwille, Wunder zu vollbringen, um mit der Menge zu spielen, bestätigt seine Worte: "Ich lasse mich nicht von den Menschen verherrlichen" (Johannes 5,41).

## **Siebter Zeuge: Die Jüngerinnen und Jünger**

Die Jüngerinnen und Jünger begleiteten Jesus während seines irdischen Wirkens. Sie sahen, was er tat, hörten seine Lehren und glaubten. Als die religiösen Führer Jesus verfolgten und er offen über die Härte seiner Nachfolge sprach, wandten sich viele potenzielle Jünger ab. Nur einige wenige folgten ihm weiter.

Zu denjenigen, die bei Christus ausharrten, gehörte Simon Petrus, der sagte: "Herr, zu wem sollen wir gehen? Du hast die Worte des ewigen Lebens" (Johannes 6,68). Damit meinte Petrus nicht nur, dass Jesus die Regeln des Lebens kannte oder erklären konnte, wie das Leben gelebt werden sollte; er meinte, dass Jesus

selbst die Quelle und der Geber des ewigen Lebens ist.

Der Verfasser des Johannesevangeliums war selbst ein Nachfolger Jesu. Im vorletzten Vers seines Evangeliums sagt Johannes: "Dies ist der Jünger, der von diesen Dingen Zeugnis ablegt und der diese Dinge aufgeschrieben hat, und wir wissen, dass sein Zeugnis wahr ist" (Johannes 21,24).

## Die Führungskräfte von heute

Wir, die wir heute in Führungspositionen tätig sind, können kaum behaupten, dass wir die einzigartigen Qualifikationen von Jesus, dem Messias, besitzen. Aber wenn wir sein Leben beobachten, lernen wir dieses wichtige Führungsprinzip: *Der Ruf zur Führung muss bestätigt werden.*

Was wäre, wenn jemand in dein Büro käme und sagte: "Ich bin gekommen, um dich in die Wahrheit zu führen"? Erstens wäre eine solche Aussage so seltsam, dass du wahrscheinlich den Sicherheitsdienst rufen würdest, um die Person entfernen zu lassen.

Aber stell dir vor, etwas an der Art dieser Person würde dich dazu bringen, seine Behauptungen zu überprüfen. Woher würdest du wissen, wer er ist? Wie würdest du die Gültigkeit seiner Behauptungen prüfen? Woher würdest du wissen, ob diese Person dich zur Wahrheit führen kann oder nicht? Du würdest zweifelsohne ein paar vernünftige Fragen stellen: "Mit welchem Recht oder mit welcher Autorität sprichst du? Was sind deine Qualifikationen oder Zeugnisse? Kann ich deinen Lebenslauf sehen? Hast du irgendwelche Referenzen?"

Eine Person kann nicht einfach aus dem Nichts auftauchen und erwarten, dass man ihr als Führungskraft folgt. Eine Führungsperson muss sich als kompetent erweisen. Das gilt sowohl im religiösen als auch im weltlichen Bereich.

Ein Pastor oder eine Pastorin einer Kirche muss eine Reihe von Hürden überwinden, um eine Führungsposition zu erlangen. Normalerweise wird ein Pastor erst ausgebildet und dann ordiniert (formell als jemand anerkannt, der von Gott als geistlicher Leiter berufen wurde). Jeder kann *sich* für eine Führungsposition *ausbilden lassen*, aber nur Gott *beruft* Menschen zu einer geistlichen Führungsposition. Pastoren und Pastorinnen absolvieren in der Regel eine Ausbildung, die es ihnen ermöglicht, in die Leitung hineinzuwachsen und intellektuell, emotional und geistlich reifer zu werden. Während dieses Prozesses haben Gemeindeleiter/innen und Mitglieder die Möglichkeit, die einzigartigen Gaben und

Fähigkeiten des Pastors/der Pastorin zu beobachten und zu erkennen.

Authentische geistliche Leiter werden auch von Menschen außerhalb der Kirche bestätigt. Als der Apostel Paulus seinem Schützling Timotheus Anweisungen zum Thema Ordination gab, sagte er, dass ein authentischer geistlicher

Leiter "muss bei Außenstehenden gut angesehen sein, damit er nicht in Ungnade fällt, in eine Schlinge des Teufels" (1. Timotheus 3,7).

Diese Regel der Bestätigung gilt auch für weltliche Führungspositionen. Ob in der Wirtschaft, in der Regierung, beim Militär, in der Wissenschaft oder sogar zu Hause - Menschen müssen sich das Recht auf Führung verdienen. Ich mag glauben, dass ich göttlich dazu berufen bin, Apple Computer zu leiten, aber wenn ich in die Apple-Zentrale in Cupertino, Kalifornien, käme und verkündete: "Ich bin hier, um die Führung zu übernehmen", würde man mich nicht in das Büro des Geschäftsführers geleiten, das versichere ich dir. Höchstwahrscheinlich würde ich auf den Parkplatz verwiesen werden.

Wenn ich CEO eines großen Unternehmens werden möchte, muss ich einen Prozess der Bestätigung durchlaufen. Ich werde ganz unten anfangen und geduldig sein müssen. Ich muss zuhören, lernen, angeleitet und unterwiesen werden, Initiative und Kreativität zeigen, mir Fähigkeiten aneignen, Freunde und einflussreiche Verbindungen knüpfen und mich allmählich auf der Karriereleiter nach oben arbeiten. Auf jeder Stufe meiner Karriere muss eine Person - oder wahrscheinlicher eine Gruppe von Personen - meine Arbeit prüfen, meinen Charakter beurteilen und sagen: "Ja, er ist bereit. Er hat die Chance verdient, auf die nächste Stufe aufzusteigen.

Vielen Möchtegern-Führungskräften fehlt die Geduld, diese Leiter zu erklimmen. Voller Überheblichkeit und jugendlicher Arroganz wissen sie nicht einmal, wie viel sie nicht wissen. Deshalb bestehen sie vergeblich darauf, dass sie das Zeug zum Anführer haben.

Ich habe im Laufe der Jahre gelernt, wie man im Vorstellungsgespräch die Anwärter auf eine Führungsposition von den Angebern unterscheiden kann. Das offensichtlichste Zeichen für einen Angeber ist ein Kandidat, der dir erzählt, dass dein Unternehmen dringend jemanden mit seinen Fähigkeiten braucht und er dein Unternehmen retten wird. Diese Art von Arroganz ist immer ein rotes Licht.

Ich erinnere mich an einen Kandidaten für den Dienst, der von einer Kirche abgelehnt wurde und dem gesagt wurde, er solle warten, bis er mehr Erfahrung und Reife erlangt habe. Seine verbitterte Reaktion: "Du verstößt gegen Gottes Willen." Die Leute im Ausschuss waren alle Freunde von ihm. Sie wollten das Beste für

ihn. Aber sie waren auch verpflichtet, Gottes Berufung für sein Leben zu bestätigen, und das konnten sie zu diesem Zeitpunkt einfach nicht mit gutem Gewissen tun. Sie sahen zu viele Charakterschwächen in diesem Mann, und seine ungeduldige und hochmütige Antwort bestätigte nur, dass sie mit ihm Recht hatten.

Ich habe sowohl in der christlichen als auch in der säkularen Welt Menschen erlebt, die auf dem Papier gut aussahen und einen beeindruckenden Lebenslauf hatten, sich aber als unfähig erwiesen, zu führen, sobald sie eingestellt und auf den heißen Stuhl gesetzt wurden. Sie hatten nicht die nötige Eignung zum Führen und es fehlte ihnen die Bestätigung durch andere Menschen.

Alle echten Führungskräfte müssen bestätigt werden, um führen zu können. Das bringt uns zum ersten Führungsprinzip, das wir aus dem Leben von Jesus lernen:

## **GRUNDSATZ 1**

Selbst Jesus wurde als Leiter bestätigt. Auch wir müssen als Führungskräfte bestätigt werden.

## 2

### IN ANERKENNUNG DERER, DIE VOR UNS GEGANGEN SIND

Bei der Verleihung der Tony Awards 2009 gingen zahlreiche Schauspieler, Dramatiker, Produzenten und andere bekannte Persönlichkeiten des Broadway auf die Bühne, um ihre Preise entgegenzunehmen. Die meisten nahmen sich einen Moment Zeit, um die Menschen zu würdigen, die diesen Moment möglich gemacht haben - von Broadway-Kollegen bis hin zu Theaterlehrern der siebten Klasse.

Aber ein Schauspieler wählte in seiner Dankesrede einen anderen Ansatz. "Es gibt so viele Menschen, denen ich wirklich danken könnte", sagte der Komiker Martin Short, "aber ich werde es nicht tun. Denn die Realität ist, dass ich alles selbst gemacht habe!

Martin Short hat einen Scherz gemacht, und der Satz hat für viele Lacher gesorgt. Aber seine Worte erinnern uns an eine sehr reale Gefahr für diejenigen von uns, die heute eine Führungsposition innehaben - die Gefahr des Stolzes, die Gefahr zu glauben, dass wir alle Anerkennung für unsere Erfolge verdienen. Wir beginnen zu denken: *"Ich bin so brilliant! Seht euch an, was ich ganz allein erreicht habe!"*

In Wahrheit erreicht niemand etwas allein. Und das gilt besonders für Führungskräfte. Schließlich erreicht eine Führungskraft ihre Ziele, indem sie mit anderen Menschen zusammenarbeitet. Jede große Führungspersönlichkeit ist ein Produkt ihrer Lehrer/innen, Mentor/innen und anderer Einflüsse. Und jede große Führungskraft erreicht etwas, indem sie die Verantwortung an andere delegiert, vor allem an die Menschen an der Front des Unternehmens.

Wenn eine Führungskraft anfängt zu denken: *"Ich habe alles selbst gemacht"*, ist sie in großen Schwierigkeiten.

### **Auf den Schultern von Giganten**

Ich werde mich immer daran erinnern, was einer meiner

Professoren sagte: "Wenn du recherchierst, achte besonders auf die ein oder zwei Namen, die immer wieder als Referenzen auftauchen. Diese Leute haben wahrscheinlich die

Grundlagenarbeit in diesem Bereich. Andere bauten auf ihrem Fundament auf - oder versuchten, sich einen Namen zu machen, indem sie ihre Arbeit bekämpften. Selbst die Opposition musste die Leistungen derjenigen anerkennen, die den Grundstein gelegt hatten."

Die Bereitschaft, diejenigen anzuerkennen, die vor uns waren, ist ein Merkmal guter Führung. Große Führungspersönlichkeiten sind sicher genug, um Anerkennung zu geben, wenn sie verdient wird. Sie geben ehrlich und bereitwillig zu: "Ich hätte das nicht allein geschafft. Der berühmte englische Physiker Sir Isaac Newton (1642-1727) sagte einmal: "Wenn ich weiter gesehen habe als andere Menschen, dann deshalb, weil ich auf den Schultern von Riesen gestanden habe."

Als ich meinen Dokortitel erlangte, wurde mir klar, dass dies kaum eine individuelle Leistung war. Viele Menschen haben mir geholfen, um dieses Ziel zu erreichen.

Zunächst war ich meiner gottesfürchtigen Mutter zu Dank verpflichtet, die mich im christlichen Glauben erzogen hat, täglich für mich betete und mir die Bedeutung des Gebets beibrachte. Sie hat mir viele Charaktereigenschaften mit auf den Weg gegeben, die ich brauchte, um motiviert zu bleiben und mich auf mein Ziel zu konzentrieren, darunter Durchhaltevermögen, harte Arbeit und der Glaube an Gott.

Im Alter von einundzwanzig Jahren bin ich von Ägypten nach Sydney, Australien, ausgewandert. Ich kam als Fremder in Sydney an und kannte nur ein Ehepaar, das ich nur vom Namen und vom Ruf her kannte. Ich hatte auch ein Empfehlungsschreiben an den anglikanischen Kanoniker D.W.B. Robinson, den späteren Erzbischof von Sydney. Erzbischof Robinson ermutigte mich und unterstützte mich, als ich darum kämpfte, in einer neuen Kultur effektiv zu lernen und zu lernen. Ohne seine Ermutigung wäre es mir nicht möglich gewesen, am Moore Theological College zu studieren.

Dann traf ich John Haggai. Sein Vertrauen in mich ließ mich an Gottes Berufung für mein Leben glauben. Als ich einunddreißig war, bat er mich, das Haggai-Institut zu leiten, einen weltweiten Dienst mit Büros auf sechs Kontinenten. Die Arbeit in dieser Position ermöglichte es mir, in nur acht Jahren eine Reife zu erlangen, die mir wie fünfzig Jahre vorkam. Durch Gottes Gnade war ich in der Lage, die Organisation zu leiten, für meinen Dokortitel zu studieren und Bücher zu schreiben - alles zur gleichen Zeit.

Die ganze Zeit über hatte ich meine Frau Elizabeth als vertrauenswürdige Partnerin, die mir Liebe, Unterstützung und Ermutigung gab. Wann immer ich ins Ausland reiste oder lange aufblieb, um zu lernen, übernahm sie die Rolle der Eltern unserer vier Kinder.

Und es gab so viele andere Giganten in meinem Leben, zu viele, um sie zu erwähnen. Auf ihren Schultern stehend, hatte ich das Gefühl, dass es nichts gibt, was ich nicht tun könnte. Ich habe ihnen allen so viel zu verdanken und werde nie vergessen, welchen Einfluss sie auf mein Leben und meinen Dienst hatten.

## **Mentoren und Wegbereiter**

Jesus sagte zu seinen Jüngern, dass die Felder zur Ernte bereit seien. Er benutzte die Felder als Metapher, um einen Zustand der geistlichen Bereitschaft und Offenheit der Menschen um sie herum zu beschreiben. Die Menschen waren bereit, das Evangelium, die gute Nachricht vom Reich Gottes, zu empfangen. Jesus fuhr fort:

"Schon jetzt erhält derjenige, der erntet, den Lohn und sammelt Früchte für das ewige Leben, damit sich Sämann und Schnitter gemeinsam freuen können. Denn hier gilt das Sprichwort: 'Einer sät, der andere erntet.' Ich habe dich geschickt, um das zu ernten, wofür du nicht gearbeitet hast. Andere haben sich abgemüht, und ihr habt euch in ihre Arbeit gestürzt" (Johannes 4,36-38).

Jesus wollte, dass seine Jünger wissen, dass sie all denen, die vor ihnen gearbeitet haben, zu Dank verpflichtet sind. Er hätte sie leicht daran erinnern können, dass das Land, auf dem sie standen, Jahrhunderte zuvor von Josua und den treuen Israeliten im Kampf gewonnen worden war. Er hätte auch die Rabbiner und andere Führer erwähnen können, die den jüdischen Glauben bewahrten und das Volk lehrten.

Als der Apostel Paulus an die Korinther schrieb, hatte er eine ähnliche Idee im Kopf. Die Korinther hatten begonnen, sich in Fraktionen aufzuteilen, indem sie bestimmte Führer, die sie mochten, hochhielten und sich mit diesen verbündeten. Einige nannten sich sogar Anhänger von Paulus. Also schrieb Paulus an sie:

Was ist dann Apollos? Was ist Paulus? Diener, durch die ihr geglaubt habt, so wie der Herr es einem jeden zugewiesen hat. Ich habe gepflanzt, Apollos hat gegossen, aber Gott hat das Wachstum gegeben. Also ist weder der, der pflanzt, noch der, der gießt, etwas, sondern nur Gott,

der das Wachstum gibt. Derjenige, der pflanzt, und derjenige, der gießt, sind eins, und jeder wird seinen Lohn erhalten, wie es ihm zusteht

zu seiner Arbeit. Denn wir sind Gottes Mitarbeiter/innen. Ihr seid Gottes Feld, Gottes Gebäude (1. Korinther 3,5-9).

Jesus wurde *erst* zum Anführer, zum gesalbten Messias, nachdem Johannes der Täufer den Weg bereitet hatte. Der Apostel Petrus wurde ein Anführer unter den Jüngern und später ein Anführer in der Kirche, aber er wurde *erst* Teil des Jüngerkreises des Herrn, nachdem sein Bruder Andreas ihn eingeladen hatte, dem Herrn mit ihm zu folgen.

Du wirst nie eine Selfmade-Führungskraft treffen, eine Führungskraft, die sich selbst an den Stiefeln hochgezogen hat. Jede echte Führungspersönlichkeit ist ein Produkt der Erziehung, des Unterrichts, des Coachings, der Betreuung und der Führung, die vor ihr stattgefunden hat. Jede Führungskraft steht auf den Schultern von Giganten. Das gilt sowohl im religiösen Bereich als auch in der säkularen Welt. Wie Tom Morris in *If Aristotle Ran General Motors* feststellte, "hatte Sokrates einen Schüler namens Platon, Platon hatte einen Schüler namens Aristoteles, und Aristoteles hatte einen Schüler namens Alexander der Große".<sup>1</sup> Hinter jedem großen Führer stehen Generationen von Giganten.

## **Eine Haltung der Interdependenz**

Warum schickte Jesus seine Jüngerinnen und Jünger, nachdem er sie ausgebildet und unterwiesen hatte, zu zweit aus (siehe Lukas 10,1)? Ein offensichtlicher Grund ist, dass Sicherheit in der Menge liegt. Zwei Menschen, die gemeinsam arbeiten und unterwegs sind, können sich gegenseitig ermutigen und helfen, wenn sie unbekannte Orte besuchen. Aber vielleicht hatte Jesus einen ebenso wichtigen, aber weniger offensichtlichen Grund im Sinn.

Könnte es sein, dass Petrus zurückkam, nachdem er ganz allein eine Stadt besucht hatte, und sagte: "Seht, was ich getan habe"? Könnte es sein, dass Jesus seinen Jüngern beibringen wollte, dass sie sich aufeinander und auf ihn verlassen müssen? Vielleicht wollte er den Jüngern helfen zu verstehen, dass sie alle Teil eines Leibes in Christus sind - ein Thema, das in den Schriften des Apostels Paulus immer wieder auftaucht (siehe Römer 12,3-8 und 1. Korinther 12,12).

Jesus selbst hatte das Recht, von der Schöpfung an alles für sich zu beanspruchen. Dennoch lebte er die Demut des Dieners vor.

Jesus hätte auf die Fehler und Versäumnisse seiner Vorgänger hinweisen können: "Du denkst, Abraham war großartig? Denkt daran, er hatte

seinen Anteil an Versäumnissen. Und Mose? Vergiss nicht, wie oft er wütend wurde und Gott ungehorsam war. Und vergiss nicht, wie Abraham den Pharao so sehr fürchtete, dass er log und behauptete, Sarah sei seine Schwester! Wenn du wissen willst, was wahre Größe ist, dann sieh mich an!"

Aber Jesus wurde nicht (wie so viele Führungspersönlichkeiten heute) von dem Bedürfnis getrieben, Anerkennung, Beifall und Aufmerksamkeit zu bekommen. Jesus erkannte diejenigen an, die ihm vorausgegangen waren, darunter Abraham (siehe Johannes 8,53) und Mose (siehe Johannes 5,45-46). Wenn wir dem Führungsstil von Jesus Christus folgen wollen, müssen wir andere auf die gleiche Weise anerkennen, wie er es tat. Hier sind einige Gedanken, die dir helfen können, eine demütige, christusähnliche Haltung gegenüber deiner eigenen Führungsrolle einzunehmen.

1. *Alle Fähigkeiten, einschließlich der Führungsfähigkeiten, sind ein Geschenk Gottes.* Johannes der Täufer hat es am besten gesagt: "Ein Mensch kann nichts empfangen, wenn es ihm nicht vom Himmel gegeben wird" (Johannes 3,27). Johannes wusste, dass er sich nicht selbst als Wegbereiter des Herrn gesandt hatte; Gott hatte ihn auserwählt, vorbereitet und mit der Fähigkeit ausgestattet, den Weg für den Messias zu bereiten. Unsere Führungsqualitäten sind ein Geschenk Gottes - und es sollte uns demütig machen, diese wichtige Wahrheit zu erkennen.

Als der Apostel Paulus in 1. Korinther 12 und an anderen Stellen über geistliche Gaben schrieb, erkannte er dasselbe Prinzip an. Ganz gleich, welche Geistesgaben wir haben, sie kommen alle von Gott. Wir können weder geistliche Gaben erfinden, noch können wir uns selbst geistliche Gaben verleihen.

2. *Wir können nichts tun, um unsere Führungsqualitäten zu verdienen.* Du kannst dir eine Gabe nicht verdienen. Die geistlichen Gaben werden uns durch die Gnade unseres souveränen Gottes gegeben. Wir können bestimmte Fähigkeiten verbessern. Wir können an unserer Fähigkeit, in der Öffentlichkeit zu sprechen, feilen. Wir können lernen, effektiver in der Verwaltung zu arbeiten. Wir können ein effizienteres Zeitmanagement üben. Aber die Berufung zur Führungskraft und die grundlegende Fähigkeit, eine Vision durch Menschen zu verwirklichen, ist ein Geschenk Gottes.

3. *Führungsqualitäten sind kein Grund, sich zu rühmen.* Gott gibt einigen die Fähigkeit zur Führung und anderen die Fähigkeit, Führungspersönlichkeiten zu erkennen und ihnen zu folgen. Manche

Menschen haben begabte Hände. Andere haben eine begabte Stimme. Andere haben einen begabten Verstand. Wer hat also einen Grund, sich seiner Gaben zu rühmen? Ist der Anführer größer als der Gefolgsmann? Was kann der Anführer ohne begabte Gefolgsleute erreichen? Nichts! Alles

der Leiter ist, hat und tut, kommt von Gott, also hat kein Leiter Grund, sich seiner Führungsfähigkeit zu rühmen.

4. *Wir sollten Gott für unsere Führungsfähigkeiten danken.* Da Gott die Quelle unserer Führungsqualitäten ist, sollten wir dankbar sein. Er hat uns unsere natürlichen Talente und geistlichen Gaben gegeben. Er hat Eltern, Mentoren, Lehrer, Trainer und andere einflussreiche Menschen in unser Leben gebracht. Er hat uns durch Erfahrungen geführt, die unsere Führungsqualitäten geschärft haben. Hast du Gott dafür gedankt, dass er dich zu der Führungskraft gemacht hat, die du heute bist?

5. *Wir sollten diejenigen anerkennen, die uns auf unserer Führungsreise geholfen haben.* Olympische Athleten beginnen mit herausragendem Naturtalent, aber Naturtalent allein reicht nicht aus. Jeder große Sportler braucht Anleitung, Unterweisung und Korrektur, um sein Naturtalent in olympisches Gold zu verwandeln. Wenn du dir die Lebensgeschichte eines Olympiasiegers ansiehst, wirst du Eltern finden, die sich aufopfern, Lehrer, die inspirieren, Trainer, die anleiten, und Mannschaftskameraden, die motivieren. Olympische Wettkämpfe, selbst in Einzeldisziplinen, sind eine Teamleistung. Olympiasieger erkennen fast immer die vielen Menschen an, die es ihnen ermöglicht haben, auf diesem Niveau zu kämpfen. Führungskräfte müssen vom Beispiel der Olympioniken lernen.

Die folgende Anzeige erschien vor einiger Zeit im *Wall Street Journal* mit der Überschrift "Do You Remember Your First Break?" Die Anzeige lautete:

Jemand hat einmal etwas in dir gesehen.

Das ist einer der Gründe, warum du heute dort bist, wo du bist.

Es könnte ein aufmerksames Elternteil, ein einfühlsamer Lehrer, ein anspruchsvoller Ausbilder, ein dankbarer Arbeitgeber oder einfach ein Freund gewesen sein, der in seine Tasche gegriffen und ein paar Dollar aufgetrieben hat.

Wer auch immer es war, hatte die Güte und den Weitblick, auf deine Zukunft zu setzen.

Das sind zwei schöne Eigenschaften, die den Menschen vom Orang-Utan unterscheiden.

Nimm dir in den nächsten 24 Stunden 10 Minuten Zeit, um der Person, die dir geholfen hat, einen Dankesbrief zu schreiben.

Du hältst eine wunderbare Freundschaft am Leben.  
Nimm dir ruhig noch 10 Minuten Zeit, um jemand anderem  
eine Pause zu gönnen.

Wer weiß?

Eines Tages bekommst du vielleicht einen netten Brief.

Es könnte eine der erfreulichsten Nachrichten sein, die du  
je gelesen hast: .<sup>2</sup>

Wenn du diesen Text liest, fallen dir sicher bestimmte Menschen  
ein, die dir den ersten Durchbruch verschafft haben, die dich  
ermutigt und beeinflusst haben, die dich angeleitet und dein Leben  
geprägt haben. Hast du den Menschen, die dich zu der  
Führungspersönlichkeit gemacht haben, die du heute bist,  
Anerkennung gezollt und ihnen gedankt?

Wenn du über große Führungsqualitäten verfügst, sei demütig  
und dankbar, nicht hochmütig. Erkenne an und danke Gott, der dir  
deine natürlichen Fähigkeiten und geistlichen Gaben gegeben hat.  
Vergiss nicht, den Giganten zu danken, auf deren Schultern du  
stehst. Das bringt uns zum zweiten Führungsprinzip, das aus dem  
Leben Jesu stammt:

## **GRUNDSATZ 2**

Große Anführer erkennen die Giganten an, die ihnen vorausgegangen sind.

**-TEIL 2**

# **DIE QUALITÄTEN DER FÜHRUNG**

### 3

## DER LEITER ALS HIRTE

**I**ch hatte gerade ein Mittagessen mit dem Vorstandsvorsitzenden einer großen Bank beendet. Als wir den Speisesaal der Bank verließen, kamen wir an einer Reihe von Büros vorbei. Der Banker hielt inne, um die Empfangsdame zu begrüßen und sich nach ihrem Mann zu erkundigen, der vor kurzem ins Krankenhaus eingeliefert worden war. Später, als wir aus dem Aufzug stiegen, begrüßte er zwei Bankangestellte mit Namen. In der Lobby der Bank hielt er inne und unterhielt sich mit dem Wachmann, den er mit Namen ansprach und nach seiner Frau fragte, die er ebenfalls mit Namen nannte.

In der Zentrale der Bank müssen Hunderte von Menschen gearbeitet haben, aber der Geschäftsführer kannte den Namen von jedem einzelnen. Ich war erstaunt, nicht weil er ein so gutes Gedächtnis hatte, sondern weil er diese Leute tatsächlich kannte. Sie waren nicht nur Namen auf Karteikarten und er tat nicht nur so, als würden sie ihn interessieren. Er kannte sie als Individuen mit eigenen Persönlichkeiten, Hoffnungen, Träumen und Problemen.

Mir kam der Gedanke, dass dieser Banker wirklich ein "guter Hirte" für sein Unternehmen war. Ob bewusst oder unbewusst, er hatte seinen Führungsstil demjenigen nachempfunden, der sagte: "Ich bin der gute Hirte. Ich kenne die Meinen und die Meinen kennen mich, wie auch der Vater mich kennt und ich den Vater kenne; und ich gebe mein Leben hin für die Schafe" (Johannes 10,14-15).

Im Gegensatz dazu hatte ich einmal eine Begegnung mit einem anderen Leiter, einer ganz anderen Art von Hirte. Eines Sonntagmorgens stand ich am Ende des Gottesdienstes neben dem Pastor einer angesehenen Kirche. Er schüttelte allen Gemeindemitgliedern die Hand, als sie vorbeikamen. Er begrüßte jeden einzelnen mit einem strahlenden Lächeln und den aufmunternden Worten: "Wie geht es Ihnen?"

Oberflächlich betrachtet schien dieser Pastor ein persönliches Interesse an jeder Person zu haben, aber in mindestens einem Dutzend Fällen hörte ich ihn sagen,

"Wie geht es dir? Ah, das ist gut", noch bevor die Person etwas erwidern konnte. Dann streckte er seine Hand nach dem nächsten in der Reihe aus, mit demselben Lächeln und demselben Gruß.

Ich sah, wie eine ältere Frau den Pastor ansprach und er sagte: "Ich hoffe, es geht Ihnen heute gut."

Die Frau sah müde und traurig aus und antwortete: "Ich musste am Donnerstagabend einen Krankenwagen für meinen Mann rufen, und er liegt immer noch auf der Intensivstation..."

"Ja", sagte der Pastor. "Es ist so schön, dich heute Morgen zu sehen. Es ist immer eine Freude, dich im Gottesdienst zu haben." Und schon streckte er seine Hand nach der nächsten Person in der Reihe aus.

Ich konnte kaum glauben, was ich gerade erlebt hatte. Ich schämte mich für diese verletzte Frau, für den Pfarrer und für die Kirche. Als Besucherin wollte ich mich nicht zwischen den Pfarrer und ein Gemeindemitglied drängen, aber ich versuchte auf meine Weise, die Gefühllosigkeit des Pfarrers gegenüber ihrer Notlage auszugleichen. "Wie ist der Name Ihres Mannes?" sagte ich und nahm die Hand der Frau. "Ich möchte in der nächsten Woche jeden Tag für ihn beten."

Ich will diesen Pastor nicht zu hart verurteilen. Ich kann gut verstehen, dass er sich angesichts der großen Gemeinde, der überlasteten Mitarbeiter und der hohen Arbeitsbelastung, die er zu tragen hat, nicht konzentrieren konnte. Vielleicht war er an diesem Tag durch persönliche Probleme belastet oder er war wegen einer bevorstehenden Veranstaltung besorgt. Seine scheinbare Gefühllosigkeit war vielleicht untypisch für ihn.

Aber ich verließ diese Kirche mit einem ganz anderen Eindruck von diesem Pastor als dem, den ich von dem Banker hatte. Das Wort *Pastor* kommt von dem lateinischen Wort für "Hirte". Doch der Banker kannte seine Schafe besser als der Pastor seine. Der Banker war eher ein echter Hirte als der "Hirte". Das Schlimmste aber war, dass ich den Eindruck hatte, dass der Pastor andere Prioritäten hatte.

Als Jesus sagte: "Ich kenne die Meinen ... und ich gebe mein Leben hin für die Schafe", sagte er nicht nur, dass er ihre Namen kennt. Er sagte, dass er seine Schafe liebt, seinen Schafen dient und seine eigenen Interessen für seine Schafe opfert. Das ist es, was ein guter Hirte tut. Das ist es, wie ein Hirtenanführer führt.

# Lieblose Hirten?

Jesus, der gute Hirte, sagte: "Ich kenne die Meinen und die Meinen kennen mich." Aber ein Hirte, der die Schafe nicht liebt, interessiert sich nicht für die Schafe als Personen. Für einen Hirten, der nicht liebt, sind die Schafe nur Mitglieder. In vielen Kirchen nennt man sie heute Zuhörer. Sie sind nur Angestellte auf der Gehaltsliste, eine gesichtslose Ansammlung von Statistiken: "Wir hatten dieses Jahr einen 12-prozentigen Zuwachs an Kirchenmitgliedern" oder "Unsere Belegschaft war dieses Jahr 6 Prozent produktiver".

Unsere Gesellschaft legt großen Wert auf Zahlen. Fernsehsendungen, Radiosendungen und sogar Internetseiten werden nach der Größe ihres Publikums beurteilt, und die Werbeeinnahmen steigen oder fallen auf der Grundlage dieser Zahlen. Der Wert eines Unternehmens oder einer Aktie wird anhand von Zahlen wie dem Kurs-Gewinn-Verhältnis (KGV), dem Gewinn pro Aktie (EPS), der Marktkapitalisierung und so weiter bestimmt. Und auch Kirchen werden manchmal nach Zahlen beurteilt, z. B. nach dem Anstieg (oder Rückgang) der Mitgliederzahlen oder Spenden.

Dieser Fokus auf Zahlen ist zwar verständlich, kann aber irreführend und sogar schädlich sein. Eine exzellente Fernsehserie über wichtige soziale Themen kann in den Einschaltquoten gegen eine hirnlose Reality-Show verlieren, die unseren kulturellen IQ senkt. Ein ausgezeichnetes, aber unterbewertetes Unternehmen kann es schwer haben, weil es unterschätzt und unterbewertet wird. Und eine Kirche kann (nach den Maßstäben der Welt) sehr erfolgreich werden, indem sie ein unbiblisches Wohlfühl-Evangelium predigt, während Gott sein wahres Werk durch eine sich abmühende Ladenkirche tut, in der der Hirte seine Schafe kennt.

Der Führungsstil von Jesus ist nicht auf Statistiken ausgerichtet. Er basiert auf Liebe. Der Leiter, der Hirtenführung praktiziert, kennt seine Schafe persönlich und kümmert sich um jeden einzelnen von ihnen. Seine Liebe zu den Schafen ist keine abstrakte Idee oder ein leeres Schlagwort. Er und seine Mithirten kennen jedes Mitglied der Herde, und die Herde kennt sie.

Wie erkennen die Schafe Jesu ihn? Sie kennen ihn nicht nur intellektuell. Sie verstehen nicht nur bestimmte Fakten über ihn. Sie kennen ihn intim und persönlich, weil sie die Hirtenliebe spüren, die er ausstrahlt. Als eines seiner Schafe mag ich Zweifel und Ängste erleben. Aber wenn ich meinen Hirten sehe, werden meine Ängste

dahinschmelzen. Ich kenne meinen Hirten, ich vertraue auf seine Führungsqualitäten und ich weiß, dass er für mich sorgt.

Denke an die Schafe und Hirten zur Zeit Jesu. Den Hirten im alten Palästina war die Sicherheit ihrer Schafe wichtiger als ihre eigene Sicherheit. Im Alten Testament kämpfte der junge Hirte David gegen einen Löwen und tötete ihn mit bloßen Händen, weil das Raubtier gekommen war, um seine Schafe anzugreifen. Wenn wir dieses tiefe Engagement der Hirten für ihre Herden verstehen, können wir auch die Metapher besser nachvollziehen, die Jesus verwendete, als er sich selbst als den Guten Hirten bezeichnete.

Der Gute Hirte gibt sogar sein Leben für die Schafe hin. Jesus zitierte Sacharja 13,7, als er seinen Jüngern seinen Tod vorhersagte. Er sagte: "Ihr werdet alle in dieser Nacht um meinetwillen umkommen. Denn es steht geschrieben: 'Ich werde den Hirten schlagen, und die Schafe der Herde werden sich zerstreuen'" (Matthäus 26,31). Als der Gute Hirte niedergeschlagen wurde, sorgte er für die Sicherheit seiner Schafe. Er opferte bereitwillig sein eigenes Leben, um die Schafe zu retten.

Du bist vielleicht daran gewöhnt, dir eine Führungskraft als die Person im Elfenbeinturm, im Eckbüro oder an der Spitze der Pyramide vorzustellen. Im traditionellen Top-Down-Führungsmodell bleibt die Führungskraft den Gefolgsleuten gegenüber distanziert.

Es stimmt, dass Führungskräfte führen müssen. Sie müssen eine Vision entwerfen, die Richtung vorgeben, inspirieren, motivieren und Befehle erteilen. Der Führungsstil Jesu zeigt uns jedoch, dass eine Führungskraft viel mehr tut als das. Ein wahrer Hirtenführer kennt seine Schafe, dient ihnen und opfert sich für sie auf.

Die meisten Führungskräfte wollen der Chef sein. Jesus sagt, dass eine Führungskraft dazu berufen ist, zu dienen. Die meisten Leiter wollen Befehle erteilen. Jesus sagt, dass ein Leiter sein Leben für die Schafe hingibt.

## **Hirten bleiben in Bewegung**

Kluge Hirten führen ihre Schafe immer wieder zu grüneren Weiden und besseren Möglichkeiten. So heißt es im dreiundzwanzigsten Psalm,

Der Herr ist mein Hirte, mir wird nichts  
mangeln. Er lässt mich lagern auf grünen  
Auen.

Er führt mich an stillen Wassern entlang.

Er stellt meine Seele wieder her.  
Er führt mich auf Pfaden der  
Gerechtigkeit, um seines Namens  
willen.

Auch wenn ich durch das Tal des Todesschattens gehe,  
Ich fürchte kein  
Unglück, denn du  
bist bei mir;  
dein Stecken und dein  
Stab, sie trösten mich.  
(Psalm 23:1-4)

Gute Hirtenführer führen ihre Schafe zu ruhigen Gewässern, weg von den Turbulenzen der Zwietracht. Wenn die Schafe stolpern und fallen, benutzen gute Hirtenführer den Hirtenstab, um die Schafe zu trösten - nicht um sie zu treiben oder zu schlagen. Bosse kontrollieren die Schafe, indem sie ihnen Angst einjagen; weise Hirten führen und trösten die Schafe.

1987 kaufte Howard Schultz, ein ehemaliger Xerox-Verkaufsleiter, die Kaffeehauskette Starbucks mit drei Filialen. Als Starbucks 1992 an die Börse ging, war das Unternehmen auf 165 Coffeeshops angewachsen. Heute gibt es weltweit mehr als 20.000 Starbucks-Filialen.

Im Jahr 2000 zog sich Schultz aus dem Tagesgeschäft zurück und trat als CEO zurück, blieb aber Vorsitzender des Vorstands. 2008 sah Starbucks nicht voraus, dass der Markt für seine Produkte schrumpfen würde, als sich die Weltwirtschaft drastisch verschlechterte. Die zunehmende Konkurrenz durch konkurrierende Kaffeehausketten und sogar McDonald's sowie die veränderten Kaffeetrinkgewohnheiten hatten Starbucks in eine Krise gestürzt. Also kehrte Howard Schultz als CEO zurück und hoffte, das Unternehmen wieder auf Kurs zu bringen. Das war nicht einfach. Das sagte er der *Harvard Business Review*:

Als ich im Januar 2008 zurückkehrte, war es schlimmer, als ich gedacht hatte... Die Entscheidungen, die wir treffen mussten, waren sehr schwierig, aber zuerst mussten wir vor dem gesamten Unternehmen als Führungskräfte aufstehen und fast ein Geständnis ablegen - dass die Führung die 180.000 Starbucks-Mitarbeiter und ihre Familien im Stich gelassen hatte. Und selbst

Ich war zwar nicht der CEO [als die Krise begann], aber ich war als Vorsitzender dabei; ich hätte mehr wissen müssen. Ich bin verantwortlich.

Einige Stimmen innerhalb des Unternehmens sagten, Starbucks solle die Werte aufgeben, die das Unternehmen erfolgreich gemacht hatten. Es wurde Druck ausgeübt, firmeneigene Läden zu schließen, die Marke Starbucks zu franchisen und zuzulassen, dass die "People-first"-Kultur von Starbucks der Vergangenheit angehört. Einige drängten auf einen kostensparenden Kompromiss bei der Qualität der gerösteten Kaffeebohnen.

Es war klar, dass Starbucks sich verändern musste - aber Howard Schultz war entschlossen, die Werte von Starbucks beizubehalten, insbesondere die humanitären Werte. Er beschloss, ein großes Risiko einzugehen, indem er die jährliche Versammlung der Filialleiter des Unternehmens in New Orleans abhielt, einer Stadt, die nach dem Hurrikan Katrina noch im Wiederaufbau begriffen war. Das Wichtigste: Starbucks würde die Ärmel hochkrempeln und beim Wiederaufbau helfen.

Während des Kongresses schwärmten die Starbucks-Manager in die Stadt aus und investierten vierundfünfzigtausend freiwillige Arbeitsstunden und eine Million Dollar an Unternehmensgeldern in Projekte zur Verbesserung der Gemeinschaft. Starbucks-Mitarbeiter halfen bei der Renovierung von Stadtvierteln, dem Neuanstrich von Gebäuden und dem Bau neuer Spielplätze in den am stärksten betroffenen Stadtvierteln.

"Wenn wir New Orleans nicht gehabt hätten", sagte Schultz, "hätten wir die Dinge nicht umgedreht. Es war real, es war wahrhaftig und es ging um Führung... Wir haben in unsere Mitarbeiter, in Innovation und in die Werte des Unternehmens investiert." Der Kongress in New Orleans markierte die Wiedergeburt von Starbucks als zukunftsorientiertes Unternehmen, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht.<sup>1</sup>

Große Führungskräfte und Organisationen müssen flexibel bleiben und sich weiterentwickeln, ohne ihre Werte aufzugeben. Großartige Führungspersönlichkeiten wissen, wie sie sich um die Menschen kümmern und gleichzeitig flexibel und reaktionsschnell auf Veränderungen am Markt reagieren können. Authentische Führungspersönlichkeiten wissen, wie sie vorankommen können, ohne bereitwillige Anhänger/innen zurückzulassen.

Jesus drückte dieses Prinzip in seinen letzten Worten an seine

Jünger gut aus, als er sagte: "Darum gehet hin und machet zu Jüngern alle Völker: Taufet sie auf den Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes und lehret sie halten alles, was ich euch befohlen habe.

Und siehe, ich bin bei euch alle Tage bis zur Vollendung des Zeitalters" (Matthäus 28,19-20).

"Geht", sagte Jesus. Die Kirche ist eine Organisation, die in Bewegung ist - aber sie ist auch eine Organisation, die versucht, alle mitzureißen. "Ich bin immer bei dir", sagt Jesus. Während sich die Kirche vorwärts bewegt, konzentrieren wir uns weiterhin auf die Menschen und ihre Bedürfnisse. Wir behalten unsere Fürsorge, unser Mitgefühl und unseren ausgeprägten Sinn für Gemeinschaft bei. Wir sind in Bewegung, aber wohin wir auch gehen, Jesus, unser Hirte und Leiter, geht mit uns.

## **Der visionäre Schafhirte**

Jesus hatte einen Aktionsplan für seine Jünger. Er hatte nie vor, dass sie in einer kleinen Gruppe in Jerusalem zusammenbleiben sollten. Seine Kirche sollte eine Gemeinschaft in Bewegung sein. Leider haben seine Jüngerinnen und Jünger seinen Missionsbefehl entweder nicht verstanden oder sie waren nicht bereit, ihn sofort zu befolgen. Wie die Apostelgeschichte berichtet, blieben die Jünger in und um Jerusalem. Vielleicht wären sie sogar damit zufrieden gewesen, für immer dort zu bleiben. Aber der Gute Hirte würde nicht zulassen, dass seine Herde in einer winzigen Ecke des Nahen Ostens unbeweglich sitzt.

Lukas schreibt: "Und es erhob sich an jenem Tag eine große Verfolgung gegen die Gemeinde in Jerusalem, und sie wurden alle zerstreut in die Gegenden von Judäa und Samarien, außer den Aposteln" (Apg 8,1). Was setzte die Urgemeinde in Bewegung? Verfolgung!

Die ersten Christen wären vielleicht nie losgezogen und hätten Risiken auf sich genommen, um das Evangelium zu verbreiten, wenn Gott nicht zugelassen hätte, dass die Verfolgung sie aus ihrer Komfortzone treibt. Als die ersten Christen sich auf den Weg machten, verbreitete sich der christliche Glaube in der ganzen zivilisierten Welt. Im Jahr 325 n. Chr. war das Christentum die offizielle Religion des Römischen Reiches.

Authentisches Christentum ist ein risikofreudiger Glaube, ein gewagtes Abenteuer. Als Jesus vor seine Jünger trat und ihnen den Missionsbefehl gab, agierte er als großer Hirte und Anführer, als Geschäftsführer des christlichen Glaubens, der ein kühnes neues Unternehmen, eine radikale neue Idee vorstellte. "Geht", sagte er. Und nach anfänglichem Zögern gehorchte die Kirche diesem Auftrag

und ging in die ganze Welt. Das ist der Führungsstil von Jesus.

Führungspersönlichkeiten sind Menschen mit Visionen. Eine Führungspersönlichkeit sieht eine Zukunft, die niemand sonst sehen kann, und führt dann ihre Anhänger dorthin.

Im Jahr 1787 übergab ein britischer Politiker namens William Wilberforce sein Leben Christus. Seine Bekehrung machte aus einem verwöhnten, hedonistischen und trinkfesten jungen Spieler einen gläubigen Reformier. Wilberforce widmete sein Leben der Beendigung des Sklavenhandels, obwohl alle politischen Experten ihm sagten, dass er seine Zeit vergeuden würde. Er führte einen sechszwanzigjährigen politischen Kampf, der zur Verabschiedung des Sklavenhandelsgesetzes von 1807 und des Sklavenabschaffungsgesetzes von 1833 führte. Wilberforce sah, was niemand sonst sehen konnte, und er setzte seine Vision in die Tat um.

Führungspersönlichkeiten mit Visionen haben die Fähigkeit, vorzuschauen und sich eine bessere, hellere Zukunft vorzustellen. Die Schafe können nicht die Vision sehen, die der Hirte sieht. Aber die Schafe vertrauen dem Hirten, dass er sie den Weg hinunter und über den Hügel zu grünen Weiden und erfrischenden Gewässern führt.

Jesus hatte eine Vision, die seine Jünger nicht sehen konnten. Es war eine Vision von einer besseren Zukunft - aber um dorthin zu gelangen, musste der Hirte sterben, die Schafe mussten sich zerstreuen und das Böse schien zu gewinnen. Der entscheidende Vers im Lukasevangelium lautet: "Als aber die Zeit herankam, dass er aufgenommen werden sollte, machte er sich auf, um nach Jerusalem zu gehen" (Lk 9,51). An dieser Stelle des Evangeliums hat Jesus den Jüngern gerade seinen Tod vorausgesagt. Er hat einen Wendepunkt auf dem Weg zur Verwirklichung seiner Vision erreicht. Er hat sich vorgenommen, nach Jerusalem zu gehen, um gekreuzigt zu werden.

Die Jünger wussten nicht, was Jesus vorhatte. Sie kamen in ein samaritanisches Dorf, und Jesus schickte Boten in das Dorf, um Vorbereitungen zu treffen, damit er dort predigen konnte. Aber die Samariter wollten ihn nicht empfangen. Da sagten Jakobus und Johannes, die offenbar sehr von sich selbst beeindruckt waren: "Herr, willst du, dass wir Feuer vom Himmel fallen lassen und sie verzehren?" Aber Jesus wies sie zurecht und setzte seinen Weg nach Jerusalem, nach Golgatha, fort.

Seine Jüngerinnen und Jünger waren blind für seine Vision,

obwohl er ihnen gesagt hatte, dass er bald in die Hände böser Menschen übergeben und getötet werden würde. Jesus offenbarte seinen Jüngern seine Vision, auch wenn sie sie nicht verstanden. Er teilte sie mit ihnen und bereitete sie so gut vor, wie er konnte.

Am Beispiel Jesu sehen wir, wie wichtig es für Führungskräfte ist, Visionäre zu sein - dennoch müssen sie darauf achten, ihren Anhängern nicht zu weit voraus zu sein. Wie die Jüngerinnen und Jünger des Herrn können deine Nachfolgerinnen und Nachfolger vielleicht nicht sehen, wohin du sie führen willst. Aber du musst alles tun, um deine Vision mit ihnen zu teilen und sie auf die kommenden Tage vorzubereiten. Es wird eine Zeit kommen, in der sie zurückblicken und sich an das erinnern werden, was du ihnen gesagt hast, und dann wird alles einen Sinn ergeben.

Als visionärer Hirte deiner Herde musst du immer das Wohl deiner Schafe im Blick haben. Sie sollten immer das Gefühl haben, dass sie ein Teil deiner Vision sind. Wenn deine Anhänger anfangen zu murren: "Unser Anführer baut sein eigenes kleines Imperium für sein Ego auf", dann bist du deinen Leuten schon zu weit voraus. Wenn sie nicht das Gefühl haben, dass sie einen Anteil an deiner Vision haben, werden sie nicht motiviert sein, dir bei der Verwirklichung zu helfen.

Jesus war kein privater Reichsbaumeister. Er hatte eine Vision vom Reich Gottes, und jeder, der ihm folgt, macht sich diese Vision zu eigen und hat Anteil an diesem Reich.

## **Der ausgeglichene Hirte-Führer**

Als Führungskräfte können wir nicht jedermanns bester Freund sein, aber wir können für unsere Leute da sein. Die Menschen in deinem Unternehmen wollen wissen, ob sie mit Problemen und Fragen zu dir kommen können. Sie wollen wissen, ob deine Bürotür für sie offen oder geschlossen ist. (Ich habe kürzlich von einem Unternehmensleiter gehört, der diese Frage damit beantwortete, dass er die Tür aus den Angeln hob.) Die Menschen wollen wissen, dass du ihre Fragen, Ideen und sogar ihre Probleme willkommen heißt. Du solltest dir nicht angewöhnen, ihre Probleme für sie zu lösen, aber du kannst ihnen beibringen, wie sie die Lösungen selbst finden können.

Einer der erfolgreichsten Führungskräfte der Geschichte, der seine Türen offen hielt, war Walt Disney. Er hielt nicht nur seine Tür offen, er ging auch durch sein Studio und seinen Themenpark und fragte nach Meinungen und Ideen. Er ging nach Geschäftsschluss durch Disneyland und sprach mit den Betreibern der Fahrgeschäfte, den Verkäufern und dem Sicherheitspersonal und fragte: "Was sagen die Kunden zu dieser Attraktion? Wie können wir das Erlebnis

für unsere Kunden verbessern? Welche Probleme seht ihr?"

Einmal sagte er bei einem Treffen mit seinen Imagineers, den Leuten, die die Disneyland-Attraktionen entwarfen: "Siehst du den Hausmeister da draußen im Flur? Er hat genauso viele Ideen wie jeder von uns." In den 1930er Jahren begann er damit, die komplette Geschichte seiner Cartoons an den Wänden des Studios auszuhängen. Jeder im Unternehmen - von Sekretärinnen und Schreibkräften bis hin zu Autoren und Animatoren - konnte Vorschläge einbringen. Disney zahlte eine Prämie für jede Idee, die in den fertigen Zeichentrickfilm einfluss.<sup>2</sup>

Ein leitender Hirte ist nie zu beschäftigt, um den Schafen zuzuhören und von ihnen zu lernen. Gleichzeitig hält ein effektiver Leiter seine Beziehungen zu den Schafen im Gleichgewicht, so dass er nicht seine ganze Zeit damit verbringt, sich mit Beschwerden und Problemen zu beschäftigen. Natürlich muss eine Führungskraft den Großteil ihrer Zeit damit verbringen, zu planen, Ziele zu setzen, Entscheidungen zu treffen, zu motivieren und ihre Gefolgschaft auf dem Weg zur Vision zu führen. Aber damit die Organisation vorankommt, muss eine Führungskraft auch vermeiden, in die Trägheit zu verfallen, die ein natürlicher Teil jeder Organisation ist. Ein effektiver Hirtenführer sagt oft: "Vorwärts, marsch!" (auch wenn er das wahrscheinlich nicht genau so sagt).

Jesus demonstrierte dieses perfekte Gleichgewicht in seinem Führungsstil. Einerseits versprach er seinen Jüngern, dass er bei ihnen sein würde und dass sie nach seinem Weggang die Gegenwart und den Trost des Heiligen Geistes erfahren würden. Aber er richtete die Augen seiner Jünger auch auf die Welt und sagte ihnen: "Geht." Lukas berichtet von der Abschiedsbotschaft Jesu an seine Jünger:

"Ihr aber werdet Kraft empfangen, wenn der Heilige Geist auf euch gekommen ist, und ihr werdet meine Zeugen sein in Jerusalem und in ganz Judäa und Samarien und bis an das Ende der Erde" (Apostelgeschichte 1,8).

Beachte die perfekte Ausgewogenheit dieser Worte. Jesus verspricht ihnen den Trost und die Kraft seines Heiligen Geistes in ihrem Leben - und er sendet sie auch als seine Zeugen in Jerusalem, Judäa und Samaria und in der ganzen Welt aus. Das ist ein Schlüsselement der christlichen Führung - Gleichgewicht zwischen mitfühlender Fürsorge für die Gefolgsleute und effektiver Motivation der Gefolgsleute, um die Vision zu

verwirklichen.

## Was macht einen guten Hirten aus?

Als ich im Nahen Osten aufgewachsen bin, konnte ich die zärtliche Beziehung zwischen den Schafen und dem Hirten aus erster Hand beobachten. In Amerika und anderen westlichen Ländern muss man weit reisen, um einen echten Hirten bei der Arbeit zu sehen. Deshalb fällt es dir vielleicht schwer, dich mit dem Bild von Schafen und Hirten zu identifizieren, das Jesus benutzt, um seinen Führungsstil zu erklären. Aber ich habe die Beziehung zwischen Schafen und Hirten mit eigenen Augen gesehen, und ich weiß, wie sie funktioniert.

Ein guter und treuer Hirte erfährt ein befriedigendes Gefühl, wenn er sieht, dass seine Schafe sicher, gut genährt und zufrieden sind. Er arbeitet nicht nur, um einen Gehaltsscheck zu erhalten. Er verwendet seine Energie darauf, die Schafe mit klarem Wasser zum Trinken und saftigen grünen Weiden zum Grasens zu versorgen. Gute Hirten scheuen keine Mühen, um ihre Schafe vor schlechtem Wetter zu schützen. Sie halten ständig Ausschau nach Raubtieren und halten die Schafe frei von Parasiten und Krankheiten.

Vom Morgengrauen bis zur Abenddämmerung widmet der gute Hirte seine Tage selbstlos dem Wohlergehen seiner Schafe. Sogar nachts schläft ein guter Hirte mit einem offenen Auge. Beim ersten Anzeichen von Ärger ist er sofort zur Stelle, um seine wolligen Schützlinge zu beschützen.

Wenn Jesus behauptet, der gute Hirte zu sein, ist das keine leere Metapher. Er behauptet, eine ganz besondere Art von Anführer zu sein - ein Anführer, der seine Herde wirklich liebt und sich für ihr Wohl aufopfert.

Viele der religiösen Führer im Israel des ersten Jahrhunderts behaupteten, Hirten der Nation und ihres Volkes zu sein. Jesus durchschaute ihre Heuchelei, ihre Korruption und ihre Arroganz. Jesus sagte: "Ich bin nicht nur ein Chef, der die Schafe herumkommandiert und sie an ihrem Platz hält. Ich werde euch niemals mit Gleichgültigkeit oder Kälte behandeln, noch werde ich es jemals versäumen, eure Anrufe zu beantworten. Ich bin der Hirte, der Wächter, der Beschützer, der Versorger und der Begleiter der Schafe. Ich werde mein Leben für dich geben, und du kannst mir vertrauen.

Die gesamte Verantwortung für die Sicherheit und das Wohlergehen der Schafe wurde auf seine breiten Schultern gelegt - und die Schafe können der Zärtlichkeit des Hirtenherzens vertrauen.

Er ist der gute Hirte. Die Liebe zu den Schafen ist sein Stil.

Das bringt uns zum nächsten Prinzip, das sich aus dem Führungsstil Jesu ableitet:

### **GRUNDSATZ 3**

Gute Hirten kennen ihre Schafe. Gute  
Anführer kennen ihre Gefolgsleute.

## 4

# MENSCHLICHE REGELN VERSUS GOTTES PRINZIPIEN

Bevor ich die Kirche der Apostel gründete, war ich Geschäftsführer des Haggai-Instituts. Während dieser Zeit sprach ich mit einer Gruppe von Laienleitern in einer großen Kirche, die mit einer Personalfrage zu kämpfen hatte, und einige der Laienleiter baten mich um Rat.

Eine Mitarbeiterin der Kirche näherte sich ihrem fünfundsechzigsten Geburtstag, und die Kirche hatte ein obligatorisches Rentenalter von fünfundsechzig Jahren. Die Frau erfreute sich jedoch einer ausgezeichneten Gesundheit, und aufgrund einer Verwechslung ihres Sozialversicherungsstatus stand sie vor der Aussicht, im kommenden Jahr kein Einkommen zu haben. Also fragte sie, ob sie weiterarbeiten könne.

Nachdem er mir die Situation erklärt hatte, sagte der Leiter des Personalausschusses: "Ich habe mich schrecklich gefühlt, als ich sie abgelehnt habe, aber wir haben eine verbindliche Altersgrenze und wir können die Regeln nicht brechen."

"Aber ist sie nicht eine hervorragende Arbeiterin?" sagte ich.

"Oh, absolut. Eine der besten Arbeiterinnen, die wir je hatten." "Und hat sie nicht eine sehr verantwortungsvolle Position inne?"

"Das ist wahr. Sie macht sogar die Arbeit von mindestens zwei Leuten und sorgt dafür, dass alles reibungslos läuft."

"Und ist es nicht so, dass du derzeit niemanden hast, der sie ersetzen kann?" "Das ist auch wahr."

"Wenn du sie also zwingst, jetzt in den Ruhestand zu gehen, wird das für sie eine große Belastung und eine große Störung in der Arbeit des Kirchenpersonals bedeuten."

"Ja, leider."

"Warum zwingst du diese Frau dann in den Ruhestand, wenn sie ihre Arbeit noch gut machen kann und die Kirche sie noch braucht?"

"Nun", sagte er, "wir haben wirklich keine Wahl. Die Richtlinien sind ganz klar." Er schlug die entsprechende Seite im Handbuch der Kirche auf und zeigte sie mir. "Siehst du?"

"Ja, ich verstehe. Aber wer hat diese Politik festgelegt?"

"Ich weiß es nicht. Ich vermute, dass die Regeln in der Vergangenheit von einem Personalausschuss festgelegt wurden. Sie versuchten, vorausschauend zu handeln und Probleme zu vermeiden, und stellten Regeln auf, die wir befolgen sollten.

"Verstehst du denn nicht?" sagte ich. "Die Richtlinie selbst ist das Problem. Sie stellt ein ernsthaftes Problem für diesen Mitarbeiter dar. Und sie schafft ein ernstes Problem für die Kirche. Die Richtlinie hilft niemandem und stört alles."

"Aber was können wir sonst tun? In der Richtlinie steht eindeutig..."

Und egal, wie sehr ich versuchte, ihn zur Vernunft zu bringen, er ließ sich nicht beirren. Er wollte die Richtlinie nicht ändern oder eine Ausnahme machen. Es war, als ob die Personalpolitik in Stein gemeißelt wäre, wie die Zehn Gebote.

Das ist die Mentalität der Gesetzlichkeit, und diese Mentalität hat die Menschheit seit Anbeginn der Zivilisation unterdrückt.

## **Jesus gegen menschengemachte Vorschriften**

Jesus begegnete einmal einem Mann, der an einer verkrüppelten Krankheit litt. Dieser Mann, der seit achtunddreißig Jahren behindert war, lag an einem Teich namens Bethesda. Viele andere kranke Menschen hielten sich an diesem Teich auf, weil sie glaubten, dass zu bestimmten Zeiten ein Engel kam und das Wasser umrührte. Die Legende besagt, dass derjenige, der als erster ins Wasser steigt, ein Wunder der Heilung erfährt.

Jesus ging zu dem behinderten Mann und sagte: "Willst du geheilt werden?"

Der Mann antwortete zunächst mit einer Ausrede: "Herr, ich habe niemanden, der mich in den Pool setzt, wenn das Wasser aufgewühlt wird, und während ich gehe, steigt ein anderer vor mir hinunter."

Aber Jesus ignorierte die Ausrede des Mannes und sagte: "Steh auf, nimm dein Bett und geh." Und sofort stand der Mann auf, hob sein Bett auf und begann zu gehen.

Aber das war noch nicht das Ende der Geschichte. Wie in Johannes 5 erzählt wird, enthält die Geschichte dieses wichtige Detail: "An jenem Tag aber war Sabbat." Als die religiösen Führer, die Gegner Jesu, den geheilten Mann gehen und sein Bett tragen sahen, stellten sie ihn wütend zur Rede.

und sagte: "Es ist Sabbat, und es ist nicht erlaubt, dass du dein Bett aufschlägst.

Man könnte meinen, dass die religiösen Führer froh darüber waren, dass der Mann nach achtunddreißig Jahren als hoffnungsloser Invalide befreit worden war. Aber sie waren nicht glücklich. Vielmehr waren sie *wütend*, weil Jesus den Mann am Sabbat geheilt hatte. Es gab Regeln und Vorschriften für die Arbeit am Sabbat, und sie wollten lieber sehen, dass die Regeln und Vorschriften buchstabengetreu befolgt werden, als dass ein kranker Mann an einem heiligen Tag Gottes Gnade erfährt.

Wenn du einen Moment darüber nachdenkst, erkennst du schnell die Absurdität der Position der religiösen Führer. Schließlich war ein Heilungswunder ein Beweis für die Messiasschaft Jesu. Woher hatte Jesus die Kraft zu heilen? Von Gott. Wie konnte Jesus also Gottes Gesetz brechen und Gottes Willen verletzen, wenn Gott selbst ihm die Kraft zum Heilen gab?

Aber die Gegner von Jesus haben die Beweise nicht geprüft. Sie haben die Sache nicht rational betrachtet. Sie waren so geblendet von ihrem Hass auf Jesus, dass sie nicht klar denken konnten.

Es stimmt natürlich, dass Gott durch Mose ein Gebot über den Sabbat gegeben hatte: "Gedenke des Sabbattages, dass du ihn heilig hältst. Sechs Tage sollst du arbeiten und alle deine Werke tun, aber der siebte Tag ist ein Sabbat für den Herrn, deinen Gott" (Exodus 20,8-10). Doch im Laufe der Jahre hatten die religiösen Führer Gottes einfachem Gebot Hunderte von künstlichen Gesetzen hinzugefügt, die das jüdische Volk immer wieder unterdrückten.

Also stellten die religiösen Führer den Mann zur Rede, als er sein Bett trug, und wollten wissen, wer ihn geheilt hatte. Der Mann konnte es ihnen nicht sagen, weil er nicht wusste, wer Jesus war. Später, nachdem der Mann Jesus im Tempel begegnet war, ging er zu den religiösen Führern und erzählte ihnen, wer ihn geheilt hatte. Als sie Jesus zur Rede stellten, sagte er ihnen, dass er das Werk seines Vaters verrichte - und sie wurden *noch* wütender, denn indem er Gott seinen Vater nannte, machte sich Jesus mit Gott gleich.

Diese Geschichte verdeutlicht einen der wichtigsten Aspekte des Führungsstils von Jesus: Er war bereit, mit Gewohnheiten, Traditionen und von Menschen aufgestellten Regeln zu brechen, um verzweifelten Bedürfnissen zu begegnen. Wenn ein Mann Heilung brauchte, zog Jesus nicht die Regelbücher der Pharisäer zu Rate

um zu sehen, ob an diesem Tag Heilung erlaubt war. Er stellte Barmherzigkeit und Gnade über Regeln und Vorschriften.

Jemand sagte einmal: "Die religiösen Führer liebten Dinge und benutzten Menschen, aber Jesus liebte Menschen und benutzte Dinge." Das ist eine treffende Zusammenfassung des Unterschieds zwischen Jesus und seinen Gegnern. Der Sinn der Geschichte ist nicht, dass wir nach einem Vorwand suchen sollten, um Vorschriften zu brechen oder gegen die Regeln zu verstoßen. Jesus hat nicht gegen die Regeln verstoßen, nur um rebellisch zu sein. Stattdessen wollte er zeigen, dass Menschen wichtiger sind als Regeln und Vorschriften. Jesus stellte das Mitgefühl über die Gesetzlichkeit.

## Institutionen und Vorschriften

Während meines Studiums habe ich über Institutionen und soziale Bewegungen geforscht und gelernt, dass die Gründer einer Institution, egal ob religiös oder säkular, fast immer andere, etabliertere Institutionen kritisieren. Ein neues Unternehmen kompensiert zum Beispiel seine geringe Größe, indem es die Größe anderer Unternehmen kritisiert: "Die Jungs in diesen großen, unpersönlichen Unternehmen behandeln dich wie eine Nummer, aber wir bieten dir einen *persönlichen* Service."

Wenn eine neue Gemeinde oder Konfession gegründet wird, sind die Mitglieder oft von der Gruppe, die sie gerade verlassen haben, enttäuscht. Sie finden, dass die vorherige Organisation zu groß, unpersönlich, institutionell und gefühllos geworden ist. Sie kritisieren die alte Organisation dafür, dass sie sich starr an Regeln und Vorschriften hält und sich nur um Programme und nicht um Menschen kümmert.

Die neue Organisation startet also mit viel Elan und einem energischen Sinn für Ziele. Aber mit der Zeit wird die neue Organisation zu einer alten und etablierten Organisation. Sie wird groß und unpersönlich und ist zunehmend an bürokratische Regeln und Vorschriften gebunden. Mit der Zeit taucht ein radikaler, enthusiastischer junger Anführer auf, der voller Unternehmergeist ist. Er führt eine Rebellion gegen die dummen alten Regeln des Establishments an und verkündet eine neue Organisation, die mehr auf die Menschen ausgerichtet ist.

Und der Kreislauf beginnt von vorne.

Auch als Gott Mose sein Gesetz übermittelte, gab er ihm Vorschriften, die dem Wohl der Gemeinschaft dienten. Gott hat nicht

einfach Regeln auferlegt, um die Gesetzlichkeit aufrechtzuerhalten. Das Gesetz des Mose sollte Gottes Volk schützen, bewahren und belehren.

ausgewähltes Volk, Israel. Im Laufe der Zeit wurde das rationale und barmherzige Gesetz Gottes jedoch in ein irrationales und bedrückendes Gewirr von Vorschriften umgedeutet.

Letztendlich musste jeder orthodoxe Jude in Israel 613 tägliche Pflichten einhalten. Die Lehrer und Ausleger dieser Gesetze unterteilten sie in zwei Kategorien: 248 gewichtige Pflichten und 365 leichte Gebote. Ein Verstoß gegen die schwerwiegenden Regeln wurde härter bestraft als ein Verstoß gegen die leichten Regeln, aber alle wurden rigoros durchgesetzt.

Der Führungsstil der Schriftgelehrten, Pharisäer und Priester bestand darin, das Volk zu belasten und zu unterdrücken. Sie leiteten ihre Autorität aus alten Schriften und Präzedenzfällen ab. Wenn sie über ein bestimmtes Thema sprachen, zitierten sie einen alten Lehrer: "Wie Rabbi Hillel lehrte..."

Jesus kam mit einem völlig neuen und anderen Führungsstil. Seine Lehre war rational und barmherzig. Er lehrte die Menschen, wie sie bessere Beziehungen führen können, wie sie einander lieben und vergeben können, wie sie Konflikte lösen können, wie sie mit Sorgen und Ängsten umgehen können, und so weiter. Im Gegensatz zu den pingeligen und irrationalen Regeln der Schriftgelehrten und Pharisäer machten die Lehren Jesu logisch Sinn. Seine Lehren waren barmherzig und befreiend.

Als Jesus sprach, leitete er seine Autorität nicht von anderen menschlichen Lehrern ab. In der Bergpredigt (Matthäus 5-7) sagt Jesus immer wieder: "Ihr habt gehört, dass gesagt worden ist ... Ich aber sage euch ..." Anstatt seine Autorität von den Lehrern der Vergangenheit abzuleiten, *stellt* Jesus seine Lehre den Lehren der Vergangenheit *gegenüber*.

Jesus widersprach nicht den Geboten Gottes oder dem Gesetz des Mose. Stattdessen zeigte er, wie sich die jahrhundertlange Gesetzlichkeit wie eine Dornenhecke um Gottes Gesetz gelegt hatte und die Wahrheit und Schönheit der Gebote Gottes unterdrückte. Indem er den Lahmen am Sabbat heilte, zeigte Jesus, wie die religiösen Führer von Menschen gemachte Regeln zu Götzen gemacht hatten, die die Wahrheit des Gesetzes Gottes vor ihren Augen verbargen.

Im Israel des ersten Jahrhunderts debattierten die führenden Gelehrten endlos über die Frage: "Welches Gebot ist das wichtigste von allen?" Als die religiösen Führer versuchten, Jesus mit dieser Frage auszutricksen, antwortete er: "Das wichtigste ist: 'Höre, o

Israel: Der Herr, unser Gott, der Herr ist einer. Und du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben mit deinem ganzen

Herz und mit ganzer Seele und mit ganzem Verstand und mit all deiner Kraft.' Das zweite ist dies: 'Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst.' Es gibt kein anderes Gebot, das größer ist als dieses" (siehe Markus 12,28-34).

Jesus hatte einen "zurück zu den Grundlagen" Führungsstil. Er wusste, dass Gottes Gesetze den Menschen helfen sollten, ein erfülltes und sinnvolles Leben zu führen, anstatt sie zu behindern und zu unterdrücken. Also legte er den Schwerpunkt wieder dorthin, wo er hingehört - auf Mitgefühl, Liebe, Treue zu anderen und Gehorsam gegenüber Gott. Anstatt sich auf äußere Rituale und Regeln zu konzentrieren, legte Jesus den Schwerpunkt auf die innere Realität des Herzens.

## **Menschliche Bedürfnisse vor menschliche Gepflogenheiten stellen**

Wir schütteln den Kopf über die törichte Gesetzlichkeit der Schriftgelehrten und Pharisäer. Aber als Führungskräfte sollten wir sicher sein, dass wir nicht denselben Irrtümern und Fehlern unterliegen, die sie begangen haben. Wir sollten sicher sein, dass alle Regeln, die wir befolgen, wirklich Gottes Gebote sind. Andernfalls machen wir uns und unsere Mitchristen der von Menschen gemachten Gesetzlichkeit schuldig.

(Allerdings habe ich für mich und mein Team bestimmte Grundsätze aufgestellt. Diese Richtlinien sollen uns sowohl vor Versuchungen als auch vor falschen Anschuldigungen schützen. Diese Regeln dienen also dazu, unseren Charakter und unseren Ruf zu schützen, nicht dazu, uns einzuschränken oder zu unterdrücken.)

Viele wohlmeinende Missionare gingen im neunzehnten und zwanzigsten Jahrhundert nach Afrika und Asien, um diese Kulturen für Christus zu evangelisieren. Leider konnten einige von ihnen das christliche Evangelium nicht von ihrer westlichen Kultur trennen. Als sie in diesen Ländern Kirchen gründeten, importierten die Missionare oft westliche Kunst, Musik und Architektur. Sie bauten Kirchen, die besser nach Boston oder London gepasst hätten als in ein Dorf in der Dritten Welt. Sie sagten den neuen Christen, dass ihre einheimischen Musikformen heidnisch seien und dass sie die heilige Musik von Isaac Watts und Charles Wesley singen müssten - Musik, die ihnen völlig fremd und unverständlich war.

Ich frage mich, ob Jesus zu diesen wohlmeinenden Missionaren

gesagt haben könnte: "Ihr kümmert euch mehr um euren Musikgeschmack und eure architektonischen Formen als um die Bedürfnisse dieser Menschen. Aber

Ich sage euch: Lasst sie frohlocken. Lasst sie in ihren eigenen Worten und in ihrem eigenen Musikstil anbeten."

Beim Führungsstil Jesu stehen die Menschen an erster Stelle, künstliche Regeln an zweiter. Eine christusähnliche Führungskraft muss bereit sein, Sitten und Gebräuche zu ändern, Traditionen zu modifizieren und heilige Kühe in Hamburger zu verwandeln, um die echten und wahren Bedürfnisse der Menschen zu befriedigen.

Das soll nicht heißen, dass Traditionen wertlos sind. Manche Traditionen sind sehr wichtig, und wir sollten sie nicht abschaffen, nur um trendy und cool zu sein. Aber wir sollten unsere Regeln, Vorschriften, Bräuche und Traditionen immer wieder daraufhin überprüfen, ob sie wirklich biblisch sind und ob sie weiterhin eine positive Funktion in unserem Leben erfüllen. Wenn von Menschen gemachte Gesetze und Traditionen die dringenden Bedürfnisse der Menschen beeinträchtigen, dann ist es an der Zeit, sie neu zu schreiben.

Das bringt uns zu unserem nächsten Führungsprinzip:

## **GRUNDSATZ 4**

Authentische Führungspersönlichkeiten stellen die menschlichen Bedürfnisse über die menschlichen Gewohnheiten.

Dieser Grundsatz ist leichter gesagt als angewandt. Es kann schwierig sein, eine abgenutzte Tradition von einer zeitlosen Wahrheit zu unterscheiden. Wir klammern uns an altmodische Regeln und Vorschriften und verkennen das kreative Wirken des Heiligen Geistes.

Wenn wir uns nicht wie die Schriftgelehrten und Pharisäer dem Herrn Jesus widersetzen wollen, müssen wir uns selbst fragen: *Liebe ich Gott von ganzem Herzen? Liebe ich die Menschen wirklich und will ich das Beste für sie? Bin ich bereit, eine gute Veränderung herbeizuführen, um das zu tun, was Gott in meinem Leben tun will? Oder verstricke ich mich in starre Gesetzlichkeit und unflexiblen Traditionalismus?*

Es gibt keinen besseren Weg, unsere Liebe zu Gott zu zeigen, als andere Menschen mit Liebe, Gnade und Freundlichkeit zu behandeln. Eine echte Führungskraft zeigt ihre Liebe zu anderen, indem sie menschliche Traditionen anpasst, um menschliche Bedürfnisse zu erfüllen.

## 5

# COURAGE

**Mohammeds** Anhänger zählen heute über eine Milliarde Menschen, das sind über 20 Prozent der Weltbevölkerung. Der Islam, die von ihm gegründete Religion, ist eine der am schnellsten wachsenden Religionen der Welt.

Dennoch gewann Mohammed anfangs nur sehr wenige Konvertiten für seine neue Religion. Fast niemand verstand seine Botschaft. Er sprach von der Glückseligkeit, auch nur eine Seele zu finden, die an ihn und seine Botschaft glauben würde. Er versprach den ersten Bekehrten sogar mehrfachen Segen, wenn sie ihm folgten.

Im Laufe der Jahrhunderte gab es viele religiöse und weltliche Führer, die bereit waren, andere zu bestechen, damit sie sich bekehren und zu Anhängern werden. Mit "Bestechung" meine ich Anreize wie das Versprechen von Segnungen oder Gefälligkeiten oder das Gefühl, dass man besondere Einsicht und Erleuchtung hat. Viele religiöse Bewegungen, Unternehmen und sogar ganze Nationen wurden auf diese Weise gegründet. Die Anführer arbeiten hart, um die ersten Bekehrten zu gewinnen. Dann hoffen sie, durch den Enthusiasmus dieser ersten Bekehrten eine solche Begeisterung zu erzeugen, dass die Bewegung exponentiell wächst.

Die Evangelien berichten von der einfachen Botschaft Jesu, mit der er umworben wird: "Folge mir nach" (Johannes 1,43). Er machte seinen Anhängern keine großen Versprechungen. Vielmehr betonte er oft den Preis und die Schwierigkeit, sein Jünger zu sein. Er sagte, dass seine Jünger ihr eigenes Kreuz tragen und die Kosten der Nachfolge abwägen müssten und fügte hinzu: "Wer also nicht alles aufgibt, was er hat, kann nicht mein Jünger sein" (Lukas 14:33).

Noch überraschender ist, dass Jesus keine Freundschaften mit einflussreichen Menschen pflegte, die ihm helfen konnten, seine Sache voranzubringen. Stattdessen behandelte Jesus Mitglieder der einflussreichen Klasse mit einer Unverblümtheit, die an Härte grenzte. Johannes berichtet, dass Nikodemus Jesus bei Nacht

besuchte. Er war ein Pharisäer, ein

Mitglied der jüdischen Hierarchie, ein Vertreter des religiösen Ordens, dessen Name "die Abgesonderten" bedeutet. Die Pharisäer hielten sich für weitaus spiritueller als normale Menschen - und das jüdische Volk fürchtete ihre Macht und ihren Einfluss.

Stell dir vor, wie schmeichelhaft es gewesen wäre, wenn Nikodemus sich schon früh für die Sache Jesu entschieden hätte. Der Herr hätte sich rühmen können: "Ich habe Jünger in hohen Positionen". Doch Jesus machte sich nicht die Mühe, Nikodemus zu rekrutieren. Er bot diesem Pharisäer keinen größeren Empfang als jedem anderen. Er machte keine Versprechungen, bot keine Anreize und sprach kein Wort des Lobes oder der Schmeichelei.

Stattdessen hörte Jesus auf die sanften Worte von Nikodemus: "Rabbi, wir wissen, dass du ein Lehrer bist, der von Gott kommt, denn niemand kann diese Zeichen tun, die du tust, wenn nicht Gott mit ihm ist" (Johannes 3,2).

Jesus sagte nicht: "Danke für diese freundlichen Worte". Er ging überhaupt nicht auf die Schmeicheleien des Nikodemus ein. Stattdessen konterte er mit einer schockierenden und verblüffenden Botschaft: "Wahrlich, wahrlich, ich sage dir: Wenn jemand nicht von neuem geboren wird, kann er das Reich Gottes nicht sehen" (Johannes 3,3).

Der Ausdruck "wiedergeboren" ist heute in evangelikalen Kreisen bekannt. Aber als Jesus diese Worte zu Nikodemus sprach, hatten sie eine erschütternde Wirkung. Wiedergeboren? Wie kann jemand ein zweites Mal geboren werden? Das waren keine Worte, die Nikodemus hören wollte. Tatsächlich verstand Nikodemus sie kaum. Zweifellos erwartete dieser stolze Pharisäer, dass Jesus ihm für seine salbungsvollen Worte dankbar sein würde. Stattdessen antwortete Jesus mit einem Rätsel: "Du musst von neuem geboren werden" (Johannes 3,7).

Offenbar hatte Jesus nie *"Wie man Freunde gewinnt und Menschen beeinflusst"* gelesen. Dale Carnegie hätte Jesus sagen können, dass er gegen die Regeln der guten Verkaufskunst verstößt, wenn er Nikodemus mit einer verblüffenden geistlichen Forderung konfrontiert. Und Jesus hätte geantwortet: "Aber ich verkaufe doch gar nichts. Ich verkünde die Wahrheit: Du musst von neuem geboren werden."

## **Keine Kompromisse**

Nach den Maßstäben der modernen Verkaufskunst hat Jesus bei

seinem nächtlichen Gespräch mit Nikodemus einen der schlimmsten Fehler gemacht. Jeder Verkaufskurs, von dem ich je gehört habe, rät Verkäufern dazu

sich sofort auf die gute Seite des potenziellen Käufers zu stellen. Verkäufern wird beigebracht, Schmeicheleien und Komplimente zu machen, freundlich und sympathisch zu sein und immer zu lächeln. Vor allem müssen Verkäufer/innen es vermeiden, kontroverse Positionen einzunehmen und die Stimmung leicht und sympathisch zu halten. Wenn du starke Überzeugungen hast, behalte sie für dich. Jesus hat all diese Regeln gebrochen.

Nikodemus hingegen schien in den Techniken der Verkaufskunst gut geschult zu sein. Er näherte sich Jesus mit gönnerhaften Schmeicheleien. Viele Menschen, die von den gesellschaftlichen Eliten akzeptiert werden wollten, wären von den Schmeicheleien dieses Pharisäers verführt worden. Du oder ich hätten vielleicht gedacht: *"Dieser Mann sagt so nette Dinge über mich! Ich möchte sicher nichts sagen, was ihn beleidigt. Vielleicht sollte ich meine Rhetorik abschwächen, um ihn nicht zu verärgern."*

Aber Jesus hat seine Botschaft nicht verwässert. Er verkündete seine Botschaft kühn und eindringlich, ohne Kompromisse, egal ob er zu dem untersten Ausgestoßenen der Gesellschaft oder einem Mitglied der Pharisäer-Elite sprach. Jesus nahm keine Rücksicht auf Menschen. Indem er so zu Nikodemus sprach, bewies Jesus Mut und grenzte an Dreistigkeit.

Jesus war kein Verkäufer (damit will ich gute und fleißige Verkäufer nicht herabsetzen). Vielmehr war er der Inbegriff von authentischer Führung. So hatte Jesus eine unverblümete, offene, aber geduldige intellektuelle Begegnung mit dem Pharisäer Nikodemus. Er sorgte sich genug um Nikodemus und sein ewiges Schicksal, um die unverblümete Wahrheit zu sagen.

Ich habe einmal ein Fernsehgespräch zwischen einem bekannten christlichen Führer und einem bekennenden Humanisten gesehen. Es machte mich traurig zu sehen, wie der christliche Leiter versuchte, die Akzeptanz des Publikums zu gewinnen, indem er die Aussagen von Jesus Christus verwässerte. Je mehr das Publikum ihn ausschimpfte, desto mehr kompromittierte er das Evangelium.

Als Führungskräfte müssen wir akzeptieren, dass wir oft aufgefordert werden, unpopuläre Positionen zu verteidigen - und wir sollten den Mut haben, unsere Ansichten mutig und kompromisslos zu vertreten, sonst sind wir keine Führungskräfte mehr. Authentische Führung zeichnet sich durch Kühnheit, Mut und Überzeugung aus. Das gilt sowohl für die religiöse als auch für die säkulare Welt.

Wenn wir mutig Stellung beziehen, sind wir in Bezug auf

Charakter, Integrität und Werte wie Christus. Wir müssen mutig für unsere moralischen Grundsätze eintreten. Sicher, das wird uns manchmal etwas kosten. Wir werden vielleicht

von Angesicht zu Angesicht oder in den Medien angegriffen werden. Aber wenn du nicht den Mut und die Kühnheit hast, für deine Prinzipien einzustehen, solltest du keine Führungsposition innehaben.

Jesus hat das Evangelium nicht wie ein Produkt behandelt, das verpackt und verkauft werden soll. Jesus, der Messias, hat nie ein übertriebenes Verkaufsgespräch geführt, nie die Wahrheit verwässert und nie Kompromisse bei seiner bedingungslosen Liebe gemacht. Er sprach die Wahrheit immer in Liebe.

## **Ein mutiger Einsatz für Integrität**

Meine Freundin Barbara hat zwanzig Jahre lang als Reservierungsmitarbeiterin bei einer großen Fluggesellschaft gearbeitet. Sie erledigte ihre Arbeit effizient und zuvorkommend, aber sie bekam Ärger mit ihren Vorgesetzten, weil sie zu viel Integrität zeigte. Ihre Chefs sagten ihr, dass sie ihren Job gefährde, weil sie zu ehrlich sei.

Was hat Barbara falsch gemacht? Sie gab ihren Kunden genaue und vollständige Informationen über Service und Preis. Wenn ein potenzieller Kunde zu einer bestimmten Zeit fliegen musste und ihre Fluggesellschaft zu dieser Zeit keinen Flug anbot, informierte sie ihn über Flüge mit einer konkurrierenden Fluggesellschaft.

Barbara verstand, dass es ihr Job war, Flüge zu buchen und Geld für ihre Fluggesellschaft zu verdienen, aber sie verstand auch, dass es bei ihrer Arbeit um Kundenzufriedenheit ging. Mehrmals wurde sie von ihren Vorgesetzten dafür gerügt, dass sie Kunden zur Konkurrenz schickte. Aber sie blieb mutig und tat, was sie für richtig hielt. Schließlich entdeckten ihre Chefs, dass Barbaras Integrität der Fluggesellschaft tatsächlich Geld einbrachte.

Kunden, die von Barbaras Hilfsbereitschaft und erfrischender Ehrlichkeit beeindruckt waren, schrieben Briefe, in denen sie sich bei der Fluggesellschaft für das Verhalten dieser einen Buchungsmitarbeiterin bedankten. Ein Kunde schrieb: "Ich reise viel und mir hat noch nie jemand eine andere Fluggesellschaft empfohlen, es sei denn, ich habe darauf bestanden. Sie hat die Informationen freiwillig gegeben. Ich möchte, dass Sie wissen, dass Sie von nun an meine einzige Fluggesellschaft sind".

Das Unternehmen hätte gut daran getan, Barbaras Beispiel zu einer Firmenpolitik zu machen. Leider haben sie nie andere Mitarbeiter ermutigt, Barbaras Beispiel zu folgen. Aber sie haben ihr

erlaubt, ihre Arbeit so zu machen, wie sie es für richtig hielt, denn das hat sich offensichtlich ausgezahlt.

Unabhängig davon, ob Ehrlichkeit und Integrität von Vorteil sind, müssen authentische Führungskräfte für die Wahrheit und für ihre Werte einstehen. Wie eine Führungskraft sagte: "Wenn ich bei einem Kunden einen Kompromiss mache, wo ziehe ich dann die Grenze?"

Es gibt keinen einzigen Vers in der Heiligen Schrift, in dem Jesus seinen Anhängern sagt, sie sollen mutig sein und für ihre Werte und Prinzipien einstehen. Er musste nie einen solchen Befehl geben. Sein Beispiel sagte alles.

In Johannes 2 stellte sich der größte Führer, der je gelebt hat, mutig gegen die religiösen Führer seiner Zeit, weil sie das Haus Gottes in einen Flohmarkt verwandelt hatten. Er flocht eine Peitsche, schritt durch den Tempelhof, schlug mit der Peitsche auf die Geldwechsler und Händler ein und stieß ihre Tische um. Dabei tadelte er sie für ihre üblen Praktiken.

Vor einigen Jahren habe ich in einer Sonntagsschulklasse für Erwachsene über diesen Abschnitt unterrichtet. Ein junger, erfolgreicher Geschäftsmann in der Klasse sagte: "Ich habe immer gedacht, dass es wirklich dumm und sinnlos war, den Tempel zu räumen. Schließlich haben die Händler am nächsten Tag ihre Tische wieder aufgestellt und waren wieder im Geschäft."

Bevor ich antworten konnte, antwortete eine Hausfrau in der Klasse: "Manchmal müssen wir uns für eine symbolische Handlung entscheiden. Jesus konnte nicht jeden Tag den Tempel säubern. Das hatte er auch nicht vor. Stattdessen nutzte er diese Aktion als Plattform, um eine Botschaft an das gesamte jüdische Volk zu senden. Mit einer bedeutenden Handlung zeigte er den Menschen, was richtig und was falsch ist."

Eine bessere Antwort hätte ich mir nicht ausdenken können. Wir brauchen heute mehr Menschen, die das Richtige tun, das Richtige sagen und eine Botschaft an unsere Kultur senden, auch wenn es keinen praktischen Unterschied zu machen scheint. Wir brauchen Führungspersönlichkeiten, die mutig die Wahrheit in Liebe zu unserer Generation sagen.

Gott hat uns nicht in die Welt gesandt, um erfolgreich zu sein. Er hat uns ausgesandt, um treu zu sein und seine Wahrheit zu sagen. Und was ist überhaupt Erfolg? Wenn wir den biblischen Prinzipien gehorchen, können wir die Ergebnisse ihm überlassen. Wir müssen den Mut Christi nachahmen, der Sünde, dem Bösen und der Ungerechtigkeit in unserer Gesellschaft entgegenzutreten. Ob die

Welt auf unsere Botschaft reagiert, hängt nicht von uns ab. Die Ergebnisse gehören Gott.

**Mut für die Schlacht**

Die Führungsarena ist ein Schlachtfeld. Es erfordert Mut, das Schlachtfeld zu betreten und für das Richtige zu kämpfen. Mut bedeutet nicht, dass man keine Angst hat. Selbst mutige Menschen zittern manchmal. Aber mutige Menschen nehmen das Risiko auf sich, spüren die Angst und tun trotzdem, was richtig ist. Wie das leicht zu erschreckende Ferkel einmal zu seinem Freund Winnie-the-Pooh sagte: "Ich wollte nicht mutig sein. Es ist einfach passiert, als ich in Panik geriet."

Eine Führungskraft mag nach außen hin selbstbewusst wirken, aber das bedeutet nicht, dass sie im Inneren keine Schmetterlinge im Bauch hat. Führungskräfte haben oft Momente des Selbstzweifels, in denen sie insgeheim beten: *Herr, tue ich das Richtige?*

Manchmal *scheint* es nicht richtig zu sein, das Richtige zu tun. Manchmal fühlt es sich schrecklich an, das Richtige zu tun. Wenn wir einen Untergebenen zurechtweisen, ein Kind disziplinieren oder jemanden, der uns wichtig ist, wegen einer Sünde oder eines Skandals zur Rede stellen müssen, fühlen wir uns miserabel. Wir wissen, dass es das Richtige ist, aber wir wünschen, wir müssten es nicht tun. Führungskräfte werden oft zu unangenehmen Aufgaben gerufen. Deshalb braucht Führung Mut.

Martin Luther, der feurige Reformator des sechzehnten Jahrhunderts, war ein mutiger Anführer. Er widersetzte sich der institutionellen Kirche, dem Papst und anderen religiösen und weltlichen Amtsträgern. Im Jahr 1521 wurde er vor den Reichstag der Stadt Worms in Deutschland geladen. Obwohl ihm sicheres Geleit versprochen wurde, wusste Luther, dass er sein Leben riskierte, wenn er vor dem Reichstag erschien. Mehr als hundert Jahre zuvor war dem tschechischen Reformator Johannes Hus sicheres Geleit zum Konzil von Konstanz versprochen worden, doch seine Gegner sperrten ihn ein und verbrannten ihn dann auf dem Scheiterhaufen.

Die Kirchenvertreter versprachen Martin Luther, dass ihm vergeben werden würde, wenn er seine "Irrtümer" bereuen und zum "wahren Glauben" zurückkehren würde. Luther wusste, dass dieses Versprechen bedeutungslos war, da die Kirchenvertreter Versprechen gegenüber "Ketzern" als unverbindlich betrachteten. Er wusste auch, dass Tausende von Christen während der berüchtigten spanischen Inquisition von der korrupten Kirche zu Tode gefoltert worden waren.

Luther kam in der Stadt Worms an, aber das Gericht gab ihm keine Gelegenheit, seinen Glauben zu verteidigen. Stattdessen wurde ihm eine Liste mit seinen "Irrtümern" vorgelegt. Luther wusste, dass das Gericht über sein Leben und seinen Tod entscheiden konnte. Trotzdem sagte Luther dem Gericht:

Solange ich nicht durch das Zeugnis der Schrift oder... durch offensichtliche Überlegungen von den Schriften, auf die ich mich berufen habe, des Irrtums überführt werde und mein Gewissen durch Gottes Wort gefangen genommen wird, kann und will ich nichts widerrufen, denn gegen unser Gewissen zu handeln, ist weder sicher für uns, noch steht es uns offen. Dazu stehe ich. Ich kann nicht anders handeln. Gott helfe mir. Amen .<sup>1</sup>

Im Laufe der Jahrhunderte hat Gott Führungspersönlichkeiten eingesetzt, die mutig für Wahrheit, Rechtschaffenheit und Integrität eintraten. Er hat durch Menschen gewirkt, die trotz schlotternder Knie und zitternder Stimmen den Mut hatten, seinem Ruf zu folgen und das Schlachtfeld zu betreten. Immer wieder sind christliche Führungspersönlichkeiten hervorgetreten und haben den Lauf der Geschichte verändert.

Du und ich müssen bereit sein, demselben Ruf zu folgen.

## **Courage geht an die Arbeit**

Vor einigen Jahren hat ein christlicher Mann in Australien - nennen wir ihn Jim

-, nahm einen Job bei der Regierung an. Er war erst seit einer Woche im Job, als sein Vorgesetzter sagte: "Jim, möchtest du dir ein paar Überstunden verdienen?"

"Das würde ich gerne", sagte er.

An seinem ersten Abend in der Überstundenschicht beobachtete Jim, wie sein Chef und seine Kollegen an einem Tisch saßen und Karten spielten. Verblüfft fragte Jim: "Was ist mit der Arbeit, die wir machen sollen?"

Sein Vorgesetzter sagte: "Welche Arbeit? Überstunden' bedeutet, dass wir lange bleiben, Karten spielen, unsere Zeitkarten stempeln und Extravergütung kassieren. Setz dich hin. Wir werden dich schon einteilen."

"Wenn wir für die Arbeit bezahlt werden," sagte Jim, "dann lass uns arbeiten. Sonst betrügst du nur die Steuerzahler."

Von da an behandelten Jims Chef und seine Kollegen ihn wie einen Außenseiter. Sie gaben ihm die schlimmsten Jobs, die sonst niemand wollte. Sie nannten ihn "Bibelfreak" und "Jesus-Freak".

Jim weigerte sich, seinen Glauben und seine Werte aufzugeben. Nach einer Weile versuchte sein Vorgesetzter, Jims Integrität zu

brechen. "Sieh mal", sagte er, "du bist ein netter Kerl und versuchst, das Richtige zu tun. Aber alles, was es dir bringt, ist

Ärger. Wenn du aufhören würdest, so ein Fanatiker zu sein, und anfangen würdest, mitzumachen, dann würden die Leute dich in Ruhe lassen. Außerdem würdest du viel mehr Geld verdienen."

"Ich will nur dafür bezahlt werden, dass ich ehrliche Arbeit leiste", antwortete Jim. "Du kannst mir nicht genug zahlen, damit ich meine christlichen Überzeugungen aufgebe."

Die Verfolgung und die Beschimpfungen wurden immer schlimmer, bis Jim schließlich gehen musste. Bevor er ging, rief der Abteilungsleiter Jim in sein Büro und sagte: "Ich möchte, dass du weißt, dass dein mutiges Eintreten für deine Prinzipien nicht unbemerkt geblieben ist. Es gibt Leute auf der höchsten Ebene dieser Behörde, die darüber sprechen, wie gewissenhaft du bist."

Jims Mut hatte ihn zu einem Anführer gemacht - und Gott ehrte Jim für seine mutige Haltung. Gott hat versprochen, dass er diejenigen ehrt, die ihn mit der Art und Weise, wie sie ihr Leben führen, ehren (siehe 1. Samuel 2,30). Das bedeutet nicht, dass Gott dich immer auf materielle Weise belohnen wird. Tatsächlich muss für Mut oft ein Preis gezahlt werden. Deine mutige und prinzipientreue Haltung kann dich deine Karriere, dein Einkommen, deinen Ruf, deine Freundschaften und vieles mehr kosten. Eine authentische Führungskraft ist bereit, den Preis zu zahlen, um ihre Integrität zu wahren. Gott zu gefallen, steht an erster Stelle vor dem eigenen Wohlgefallen.

Der Apostel Paulus kämpfte mit der Frage, ob er Gott gefallen oder die Anerkennung der anderen suchen sollte. Er spricht dieses Dilemma im Buch der Galater an. Er hatte den Galatern die Botschaft des Evangeliums gelehrt, dass Gott aus Gnade durch den Glauben an Jesus Christus rettet und nichts weiter. Nachdem Paulus die Region Galatien verlassen hatte, zog eine Gruppe von Irrlehrern (Judaistischer genannt) ein und sagte den galatischen Christen, dass sie zusätzlich zum Glauben an Jesus das zeremonielle Gesetz des Judentums, insbesondere die Beschneidung, praktizieren müssten.

"Ich bin erstaunt", schrieb Paulus, "dass ihr den, der euch in der Gnade Christi berufen hat, so schnell verlasst und euch einem anderen Evangelium zuwendet" (Galater 1,6). Paulus appellierte an die Gläubigen in Galatien, das falsche Evangelium der Judaisten abzulehnen und fügte hinzu: "Suche ich nun die Anerkennung der Menschen oder die Anerkennung Gottes? Oder versuche ich, den Menschen zu gefallen? Wenn ich noch versuchen würde, den Menschen zu gefallen, wäre ich kein Diener Christi" (Galater 1,10).

Es erforderte Mut, dass Paulus diese Worte schrieb. Seine Botschaft war konfrontativ und umstritten. Sie verärgerte viele in der galatischen Gemeinde. Wahrscheinlich hat Paulus durch diese Debatte Freunde verloren, aber er weigerte sich, das Evangelium um seiner Popularität willen aufzugeben.

## **Nikodemus: Der Rest der Geschichte**

Nach dem ersten Auftritt von Nikodemus, dem Pharisäer, in Johannes 3, wo er Jesus bei Nacht besucht, begegnen wir ihm in Johannes 7 wieder. Dort versammeln sich die religiösen Führer, um Jesus ohne Prozess zu verurteilen. Nikodemus meldet sich zu Wort und sagt: "Richtet unser Gesetz einen Menschen, ohne ihn vorher anzuhören und zu erfahren, was er tut?" (Johannes 7:51).

Die religiösen Führer verhöhnen Nikodemus und beschimpfen ihn mit den Worten: "Bist du auch aus Galiläa? Sucht und seht, dass kein Prophet aus Galiläa kommt" (Johannes 7,52).

Später, nach der Kreuzigung Jesu, geht Nikodemus mit Josef von Arimathäa, dem wohlhabenden Adligen, in dessen Grab Jesus begraben werden sollte. Josef und Nikodemus bringen hundert Pfund Grabgewürze mit, um den Leichnam Jesu vorzubereiten. Damit erklärt Nikodemus offen, dass er ein Jünger Jesu ist.

Es kostete Nikodemus viel Mut, sich öffentlich als Anhänger von Jesus von Nazareth zu bekennen. Es bestand die sehr reale Möglichkeit, dass die religiösen Führer, nachdem sie Jesus gekreuzigt hatten, als Nächstes hinter seinen Anhängern her sein würden. Vielleicht fand die Bekehrung des Nikodemus während der Kreuzigung statt. Es kann gut sein, dass Nikodemus am Fuße des Kreuzes stand, Jesus sterben sah und sich daran erinnerte, wie Jesus bei seinem nächtlichen Besuch zu ihm gesagt hatte: "Und wie Mose in der Wüste die Schlange erhöht hat, so muss der Menschensohn erhöht werden, damit jeder, der an ihn glaubt, das ewige Leben hat" (Johannes 3,14-15).

Nikodemus wurde verwandelt - und seine Verwandlung begann in der Nacht, in der Jesus mutige Führung im Umgang mit Nikodemus und seinen Fragen zeigte. Mut ist eine entscheidende Dimension des Führungsstils von Jesus.

Das bringt uns zum nächsten Führungsprinzip, das sich aus dem Leben Jesu ergibt:

## **GRUNDSATZ 5**

Durch meine dienende Führung kann ich Mut für jede Führungsschlacht haben.

## 6

### GENTLENESS

**I**ch bin immer wieder erstaunt über die Art und Weise, wie Jesus zu den Menschen sprach. Der Kommunikationsstil von Jesus war perfekt ausbalanciert. Er war selbstbewusst, aber nie aufdringlich. Er war sanft, aber nie ängstlich. Er konfrontierte die Menschen (wie die samaritanische Frau am Brunnen), ohne sie zu verurteilen.

Wenn seine Feinde versuchten, ihn in die Enge zu treiben, wich er ihren Fallen geschickt aus und drehte den Spieß um, sodass seine Gegner in die Defensive gerieten. Im Lukasevangelium zum Beispiel stellten die religiösen Führer die Vollmacht Jesu in Frage, im Jerusalemer Tempel zu lehren und zu predigen. "Sag uns, mit welcher Vollmacht du diese Dinge tust", forderten sie, "oder wer dir diese Vollmacht gegeben hat."

Jesus antwortete: "Ich will dich auch etwas fragen. Sag mir, war die Taufe des Johannes vom Himmel oder von Menschen?"

Es war eine meisterhafte Antwort, als würde man einen Zug auf dem Schachbrett machen und ankündigen: "Schach!" Die religiösen Führer waren so perplex, dass sie zur Seite treten mussten, um ihre Antwort untereinander zu besprechen. Sie flüsterten: "Wenn wir sagen: 'Vom Himmel', wird er sagen: 'Warum habt ihr ihm nicht geglaubt?' Aber wenn wir sagen: 'Von den Menschen', wird uns das ganze Volk zu Tode steinigen, denn sie sind überzeugt, dass Johannes ein Prophet war."

Schließlich wandten sie sich an Jesus, zuckten mit den Schultern und sagten: "Wir wissen es nicht".

Und Jesus antwortete: "Ich werde euch auch nicht sagen, aus welcher Macht ich das tue" (siehe Lukas 20,1-8).

Jesus hat seine Jüngerinnen und Jünger zurechtgewiesen, wenn sie es brauchten - doch seine Zurechtweisungen waren sanfter und liebevoller als die freundlichsten Beteuerungen der meisten Menschen. In der Nacht, in der er verraten wurde, war er im Obergemach mit den Zwölf. Um die Art von Dienerschaft zu demonstrieren, die er

seine Jünger üben wollte, nahm er eine Schüssel mit Wasser und ein Handtuch und begann, den Jüngern die Füße zu waschen.

Als Petrus sah, was Jesus tat, weigerte er sich stolz. "Du wirst mir niemals die Füße waschen", sagte er. Jesus antwortete fest und doch sanft: "Wenn ich dich nicht wasche, hast du keinen Anteil an mir" (siehe Johannes 13,1-15).

Wie C.S. Lewis in seiner Autobiografie schrieb: "Die Härte Gottes ist gütiger als die Weichheit der Menschen, und sein Zwang ist unsere Befreiung." <sup>1</sup> In den vier Evangelien finden wir einen Beweis nach dem anderen dafür, dass diese Aussage wahr ist. Eine der wichtigsten Eigenschaften des Führungsstils von Jesus ist die Sanftmut.

## **Sanftmut ist keine Schwäche**

Nirgendwo zeigt sich die Sanftmut Jesu deutlicher als in der Geschichte von der Frau, die beim Ehebruch ertappt wurde. Fröhlich war er im Tempelhof und lehrte das Volk. Während er lehrte, kamen einige Schriftgelehrte und Pharisäer auf ihn zu und schleppten eine Frau mit sich. Sie unterbrachen Jesus, schoben die Frau vor sich her und sagten: "Lehrer, diese Frau ist beim Ehebruch ertappt worden. Mose hat uns im Gesetz befohlen, solche Frauen zu steinigen. Was sagst du also?"

Es war ein weiterer Versuch der religiösen Führer, Jesus eine Falle zu stellen, aber als sie ihn angriffen, schien er sie fast zu ignorieren. Er bückte sich und schrieb mit dem Finger in den Staub - und ich würde zu gern wissen, was er schrieb! Schließlich sah er zu seinen Gegnern auf und sagte: "Wer unter euch ohne Sünde ist, der werfe als Erster einen Stein auf sie." Dann schrieb er wieder mit seinem Finger in den Staub.

Einer nach dem anderen entfernten sich die religiösen Führer, schweigend und beschämt von der Antwort des Herrn. Als sie gegangen waren, sagte Jesus: "Frau, wo sind sie? Hat dich denn niemand verurteilt?" Sie antwortete ihm, dass niemand mehr da sei. "Ich verdamme dich auch nicht", sagte Jesus. "Geh und sündige von nun an nicht mehr" (Johannes 8,1-11). Jesus entschuldigte ihre Sünde nicht und verurteilte sie auch nicht und belehrte sie nicht. Stattdessen tat er zwei Dinge:

Zuerst nahm Jesus sie an. Aus seinen Worten ging klar hervor, dass Jesus sich der Sünde dieser Frau bewusst war. Aber er erhöhte nicht die Last der

Schuldgefühle, die sie bereits hatte. Stattdessen befreite er sie von der Verurteilung. Er nahm sie an.

Die meisten von uns haben schon genug Schuldgefühle, die uns belasten, ohne dass andere Menschen noch mehr Schuld auf uns laden. Wenn wir versagen, wissen wir das meist. Unser Gefühl von Sünde, Scham und Versagen lässt uns oft unwürdig erscheinen.

Als die religiösen Führer die Frau vor Jesus zerrten, war sie nicht die einzige Sünderin dort. Auch die religiösen Führer waren Sünder - arrogante, stolze, selbstgerechte Heuchler, jeder einzelne von ihnen. Aber sie verbargen ihre Sünde sogar vor sich selbst, bis Jesus sie zwang, sich selbst zu prüfen.

Zweitens: Jesus vergab ihr. "Auch ich verdamme dich nicht", sagte er. "Geh und sündige von jetzt an nicht mehr." Ich staune über diese Aussage. Sie ist so einfach, so direkt. Jesus sagte mit diesen wenigen Worten alles, was die Frau hören musste. Er ließ sie wissen, dass ihr vergeben wurde, aber er befahl ihr auch, ihr sündiges Leben zu verlassen. Sie brauchte keine Belehrungen. Sie brauchte Vergebung. Und genau das gab Jesus ihr, frei und gnädig.

Jesus verkörperte sowohl die Gnade als auch die Wahrheit, und die Gnade Jesu drückte sich in Sanftmut aus. Harte, durchsetzungsfähige Führungskräfte werden oft auf die Härte und Durchsetzungsfähigkeit Jesu in seinen Kämpfen mit den Pharisäern, seiner Tempelreinigung und seiner Verurteilung von Unterdrückung und Heuchelei hingewiesen. Aber wir dürfen nie die Sanftmut Jesu vergessen. In all seinen Begegnungen mit den Menschen fand er die perfekte Balance zwischen dem Leid der Bequemen und dem Trost der Betrübten. Obwohl er religiöser Heuchelei und geistlichem Missbrauch entschieden entgegentrat, war er mitfühlend und sanft zu denen, die unter Schuld, Trauer, Kummer und Scham litten.

Das Markusevangelium fängt den sanften und barmherzigen Geist Jesu in diesem Bericht ein: "Als er an Land ging, sah er eine große Menschenmenge; und er hatte Mitleid mit ihnen, denn sie waren wie Schafe, die keinen Hirten haben. Und er begann, sie vieles zu lehren" (Markus 6,34).

In unserer Kultur neigen wir dazu, Sanftmut (und verwandte Eigenschaften wie Demut und Sanftmut) als *Schwäche* zu betrachten. Doch diese Eigenschaften können in Wirklichkeit auf eine weitaus größere Charakterstärke und

Persönlichkeit als die sogenannte Stärke, die uns dazu bringt, Befehle zu befehlen.

Der Apostel Paulus nennt Sanftmut als eine der Früchte des Geistes (siehe Galater 5,22-23). Ich habe mich immer gefragt, warum Paulus die Sanftmut so sehr zu schätzen schien. Mein Eindruck von Paulus war, dass er oft streitlustig und kämpferisch war, direkt zur Sache kam und die Leute schnell zurechtwies. Aber inzwischen habe ich verstanden, dass es möglich ist, gleichzeitig durchsetzungsfähig und sanft zu sein. Das ist zweifellos ein Teil dessen, was Johannes meinte, als er sagte, dass Jesus sowohl voller Gnade als auch voller Wahrheit ist. Wir neigen dazu, entweder nur die Wahrheit zu sagen (unverblümt und grob konfrontierend) oder nur die Gnade (so sanftmütig und kleinlaut, dass wir die Wahrheit gefährden).

Jesus ist der Inbegriff von Gnade und Wahrheit in perfekter Balance.

## **Die drei Zutaten der Sanftmut**

Die Führungsqualität der Sanftmut besteht aus drei Teilen oder Zutaten.

Der erste Teil ist *Freundlichkeit* oder *Rücksichtnahme*. Eine authentische, sanfte Führungskraft nimmt Rücksicht auf die Gefühle der anderen. Er oder sie würde eine andere Person niemals absichtlich verletzen, herabsetzen, beschämen oder in Verlegenheit bringen.

Der zweite Teil ist *Unterordnung*. Im biblischen Sinne bedeutet dies die Unterwerfung unter den Willen Gottes, ein williger Gehorsam gegenüber Gottes Wort und Gottes Führung. Ein anderes Wort für Unterordnung ist *Sanftmut*.

Die Bibel beschreibt Mose als "sehr sanftmütig, mehr als alle Menschen, die auf der Erde sind" (Numeri 12,3). Doch wenn wir die Geschichte von Mose lesen, sehen wir einen Mann, der kühn und redegewandt war, einen Anführer des hebräischen Volkes, einen Mann, der es wagte, dem Pharao von Ägypten von Angesicht zu Angesicht gegenüberzutreten. Mose, der sanftmütigste Mann auf Erden, trat kühn und mutig für die Wahrheit ein. Sanftmut bedeutet nicht Furchtsamkeit oder Schüchternheit, sondern kontrollierte Macht.

Auch Jesus zeigte diese Eigenschaft der Sanftmut. Er unterwarf sich dem Willen Gottes, des Vaters, und ging bereitwillig und gehorsam ans Kreuz, als er einen einfacheren Ausweg hätte wählen

können. Wir können gar nicht richtig einschätzen, was die Sanftmut  
und der Gehorsam

von Jesus ihn kostete. Aber wir wissen, dass der Akt der Unterwerfung so unerträglich schwer war, dass Jesus Blutstropfen schwitzte, als er im Garten Gethsemane betete. Die erstaunliche Sanftmut und Stärke Jesu ermöglichte es ihm, zu beten: "Vater, wenn du willst, nimm diesen Kelch von mir. Doch nicht mein, sondern dein Wille geschehe" (Lukas 22,42).

Der dritte Teil der Sanftmut ist *ein gelehriger Geist*, die Bereitschaft, zu lernen und sich korrigieren zu lassen. Ein wahrhaft sanftmütiger Mensch gibt bereitwillig zu, dass er oder sie nicht alle Antworten kennt, und ist immer offen für neue Ideen und ein tieferes Verständnis. Der italienische Maler Tizian (1488-1576), der für seine Gemälde mit mythologischen und religiösen Motiven berühmt war, malte noch im Alter von acht Jahren. Nachdem er eines seiner Meisterwerke in seinem späten Leben vollendet hatte, legte er Pinsel und Palette beiseite und sagte aufrichtig zu seinem Assistenten: "Ich glaube, ich beginne, etwas über die Malerei zu lernen. Das ist ein gelehriger Geist - ein Geist von echter Sanftmut.

Aus weltlicher Sicht vermitteln Worte wie *Sanftmut* und *Sanftmut* ein Gefühl der Schwäche. Aber aus christlicher Sicht bedeuten Sanftmut und Sanftmut eigentlich "Stärke unter Kontrolle". Ein sanftmütiger Anführer ist klug, aber er hat nicht das Bedürfnis, es zu beweisen, er ist stark, aber er hat nicht das Bedürfnis, es zu demonstrieren, er ist selbstbewusst, aber er hat nicht das Bedürfnis, andere niederzureißen. Die sanfte Führungskraft ist stark, aber sie hält ihre Stärke unter Kontrolle.

## **Stark genug, um sanft zu sein**

Ein Freund von mir wuchs in einer armen Familie auf. Seine Eltern konnten es sich leisten, ihm nur das Nötigste zu geben und wenig mehr. Er war ein aufgeweckter junger Mann mit einem wissbegierigen Geist und er liebte es zu lesen. Er ging regelmäßig in eine Apotheke, wo er sich in einer Ecke versteckte und die Zeitschriften, vor allem die Comics, las. Er behandelte die Zeitschriften mit Sorgfalt, damit sich niemand über beschädigte Seiten beschweren konnte.

Eines Tages ging er über das bloße Lesen der Zeitschriften hinaus. Er steckte eine in sein Hemd und ging zur Tür hinaus. Nachdem er mit einem Diebstahl davongekommen war, stahl er mehr und mehr Zeitschriften. Bald war das Stehlen zur Gewohnheit geworden.

Schließlich erwischte ihn der Apotheker und zwang ihn, die Zeitschriften aus seinem Hemd zu nehmen. Erschrocken fragte sich mein Freund, was der Apotheker nun tun würde. Würde er die Polizei rufen? Würde er seine Eltern anrufen?

Der Apotheker setzte sich mit meinem Freund zusammen und sagte ihm, dass es falsch sei, etwas zu stehlen, das ihm nicht gehöre, und dass er ernsthafte Probleme bekommen würde, wenn er weiter stiehlt. Dann tat der Apotheker etwas Erstaunliches. Er legte seine Hand auf die Schulter meines Freundes und sagte: "Bitte tu das nicht noch einmal."

Mein Freund sagte mir später: "Ich habe es nie wieder getan und ich habe diesen Mann nie vergessen. Es wäre sein gutes Recht gewesen, die Polizei zu rufen. Stattdessen hat er mich freundlich behandelt, und ich wollte ihn nicht enttäuschen."

Es braucht viel Kraft, um sanft zu sein, so wie der Apotheker es gegenüber meinem Freund war. Nicht jede Führungskraft weiß, wie man sanftmütig sein kann. Viele Führungskräfte schauen auf diejenigen herab, die sanftmütig sind, und halten sie für schwach, ineffektiv oder sogar dumm.

Aber Jesus hat uns gezeigt, dass Sanftmut Stärke bedeutet. Sanftmut scheint in vielen unserer Geschäftsbeziehungen, in unseren Klassenzimmern, in unserem Zuhause und sogar in unseren Kirchen eine verlorene Kunst zu sein. Aber es ist eine Kunst, die jede authentische Führungskraft beherrschen sollte. Sanftmut ist eine wesentliche Dimension des Führungsstils von Jesus.

Deshalb lautet das nächste Führungsprinzip, das sich aus dem Leben Jesu ergibt:

## **GRUNDSATZ 6**

Nur der Anführer, der wirklich stark ist, kann wirklich sanft sein.

## GENEROSITÄT

**Einem** Geschäftsmann fiel ein vielversprechender junger Mann namens Timothy auf, der seine Kirche besuchte. Als Timothys Eltern starben, musste er das College abbrechen und arbeiten, um seine beiden jüngeren Brüder zu unterstützen. Nachdem er um Rat gebetet hatte, fühlte sich der Geschäftsmann veranlasst, Timothy ein Angebot zu machen: "Ich leihe dir alles Geld, das du brauchst, um auf dem College zu bleiben, und gebe deinen jüngeren Brüdern einen Teilzeitjob."

Timothy war überwältigt von der Großzügigkeit des Mannes. Er ging wieder zur Schule, schloss seine Ausbildung ab und erwarb sogar einen Master-Abschluss. Fünf Jahre nach diesem großzügigen Angebot des Geschäftsmannes hatte Timothy einen gut bezahlten Job und eine sichere Zukunft. Zu dieser Zeit waren auch seine jüngeren Brüder auf dem College erfolgreich.

Timothy ging zu seinem Wohltäter und sagte: "Ich bin bereit, dir das Geld zurückzuzahlen. Ich kann damit beginnen, zweihundert Dollar pro Monat zu zahlen, wenn das in Ordnung ist."

"Nein", antwortete der Geschäftsmann, "als ich dir das Geld geliehen habe, hatte ich einen anderen Plan im Kopf. Ich will nicht, dass du es mir zurückzahlst. Stattdessen möchte ich, dass du ein Auge auf einen jungen Menschen wirfst, der es genauso verdient wie du. Ich möchte, dass du für diese Person dasselbe tust, was ich für dich getan habe."

Dieser Geschäftsmann war eine Führungskraft, die den Führungsstil von Jesus praktizierte. Er lebte die Führungseigenschaft der Großzügigkeit vor.

### Die Großzügigkeit von Jesus

Wir sehen die Großzügigkeit Jesu bei der Speisung der Fünftausend - dem einzigen Wunder Jesu, das in allen vier Evangelien aufgezeichnet ist. Dieses Ereignis hat die Schreiber der

Evangelien und die frühe Kirche offensichtlich tief beeindruckt.

Jesus nahm das Mittagessen eines Jungen und vervielfachte es, so dass es genug Essen für alle Anwesenden gab. In den Berichten heißt es, dass fünftausend *Männer* anwesend waren, was bedeutet, dass auch ebenso viele Frauen und Kinder anwesend gewesen sein könnten.

Jesus hätte die Menge am Morgen warnen können, dass sie ein Mittagessen aus dem Sack mitbringen sollten. Er hätte die Bedürfnisse der Menschen als "nicht mein Problem" abtun können. Die Jüngerinnen und Jünger wussten, dass die Menschen hungrig sein würden, und sie machten Jesus einen vernünftigen Vorschlag: Schickt alle nach Hause, bevor es dunkel wird.

Aber Jesus hat die Menschen nicht weggeschickt. Er versorgte sie. Das ist die Großzügigkeit von Jesus. Er gab, als er es nicht musste und ohne eine Gegenleistung zu erwarten.

Jesus versorgte die Menschen mit dem, was sie nicht selbst versorgen konnten. In diesem Fall war es Nahrung. Bei einer anderen Gelegenheit, als er einem Blinden begegnete (Johannes 9), schenkte er ihm das Augenlicht. Bei der Hochzeit in Kana (Johannes 2) gab Jesus Wein.

Es gibt ein weit verbreitetes Bild von Führungspersönlichkeiten als Menschen, die rücksichtslos ehrgeizig sind und jeden aus dem Weg räumen, um zu bekommen, was sie wollen. Es stimmt, dass viele Menschen durch Gier und egoistischen Ehrgeiz Macht erlangt haben. Diese Menschen mögen zwar Chefs sein, aber sie sind keine echten Führungspersönlichkeiten, denn niemand bewundert sie, niemand sieht sie als Vorbild, und Menschen mit Charakter wollen nicht so sein wie sie.

Führungspersönlichkeiten sind Vorbilder und sie regen zur Nachahmung an. Ich habe viele Menschen kennengelernt, die in der Wirtschaft, in der Regierung, in der Kirche, im Bildungswesen und in anderen Bereichen eine Führungsposition innehaben, und echte Führungskräfte sind immer Menschen, die großzügig geben. Es geht ihnen nicht nur um ihr Image. Sie kümmern sich aufrichtig um andere und geben von sich selbst, damit andere erfolgreich sein können.

Laut dem Business-Mentoring-Unternehmen Management Mentors ist die Großzügigkeit von Top-Führungskräften, die durch Mentoring zum Ausdruck kommt, ein Schlüsselfaktor für erfolgreiche Karrieren und Unternehmen:

- Ganze 75 Prozent der Führungskräfte nennen Mentoring als einen

Schlüsselfaktor für ihren beruflichen Erfolg.

- Die Produktivität von Führungskräften stieg um 88 Prozent, wenn sie von einem Mentor betreut wurden.

- 71 Prozent der Fortune-500-Unternehmen (d.h. der erfolgreichsten Unternehmen der Welt) nutzen Mentoring als wichtiges Ausbildungsinstrument.
- 77 Prozent der Unternehmen sagen, dass Mentoring-Programme die Mitarbeiterbindung erhöhen.<sup>1</sup>

Es liegt auf der Hand, dass die erfolgreichsten Führungskräfte und Unternehmen diejenigen sind, die großzügig Mentoring betreiben. Sie denken auf lange Sicht. Sie nutzen Menschen nicht einfach nur aus und werfen sie dann weg; sie versuchen, Wissen und Charaktereigenschaften in den Menschen aufzubauen, sie in ihrer Karriere zu unterstützen und sie langfristig zu halten. Diese Führungskräfte und Unternehmen denken nicht nur an den Gewinn, sondern auch an die Menschen. Indem sie sich um die Menschen kümmern, die für sie arbeiten, helfen sie sich selbst und ihrem Unternehmensergebnis.

## **Zeit, Aufmerksamkeit und Erfahrung teilen**

Der verstorbene Cecil B. Day Sr. gründete 1970 die Days Inn Motelkette und hatte innerhalb von acht Jahren ein System von dreihundert Motels in ganz Nordamerika. Cecil B. Day war nicht nur ein erfolgreicher Hotelier, sondern auch ein Philanthrop und überzeugter Christ. Er legte Kopien des Neuen Testaments der Guten Nachricht Bibel in jedes Zimmer und ermutigte seine Gäste, ein Gratisexemplar mitzunehmen. Inzwischen gehört Days Inn zur Wyndham Hotel Group, und heute gibt es mehr als neunzehnhundert Days Inn Motels auf der ganzen Welt.

Cecil Day war als Mann bekannt, der hart arbeitete, um Reichtum zu erwirtschaften, damit er Geld für Zwecke spenden konnte, die Gott ehrten. Vor seinem Tod spendete er sein gesamtes Vermögen für christliche Zwecke und unterstützte die Arbeit vieler verdienter Evangelisten, Missionare und christlicher Arbeiter. Sein Leben war dem großzügigen Geben gewidmet.

Großzügigkeit hat viele Formen. Sie bedeutet nicht nur, Geld zu geben, sondern auch Zeit, Mitgefühl und ein offenes Ohr. Führungskräfte, die nach dem Führungsstil Jesu leben, wissen, dass das Geben von sich selbst oft kostspieliger und genauso effektiv sein kann wie das Geben von Millionen von Dollar. Hier sind einige Beispiele dafür, wie authentische Führungskräfte christliche Großzügigkeit zeigen:

1. *Sie schenken großzügig ihre Zeit.* Christliche Führungskräfte sehen sich als Diener und nicht als Chefs. Sie horten ihre Zeit nicht, sondern *investieren* sie in andere. Einige der effektivsten Laien in der Kirche kommen aus der Geschäftswelt und haben dort eine Führungsposition inne. Ein regionaler Verkaufsleiter sagte mir: "Ich gebe meinem Arbeitgeber mein Bestes. In der Kirche wende ich die besten Geschäftspraktiken an, die ich kenne, um Jesus Christus zu dienen. Das tut er unter anderem, indem er das Evangelisationsprogramm seiner Kirche leitet."

2. *Sie schenken großzügig ihre Aufmerksamkeit.* Kürzlich hörte ich von einem Geschäftsführer einer Seniorenwohnanlage im Mittleren Westen, der seine Politik der offenen Tür dadurch unterstreicht, dass er sein Büro in der Nähe des Haupteingangs der Anlage hat und nicht nur eine, sondern zwei Türen immer offen hält. "Er ist die zugänglichste Person in unserer Organisation", sagte ein Kollege. "Er ist nie zu beschäftigt, um mit einem Mitarbeiter zu sprechen." Eine offene Tür ist ein visuelles Symbol, und Führungskräfte, die wirklich großzügig mit ihrer Zeit umgehen, nutzen dieses Symbol, um authentische Großzügigkeit in Bezug auf Zeit und Aufmerksamkeit zu vermitteln. Eine offene Tür sagt: "Ich will hören, was du zu sagen hast, ich will dir helfen, deine Probleme zu lösen, ich will dir sagen, dass ich dir zuhöre und mich um deine Bedürfnisse kümmere."

3. *Sie geben ihre Erfahrungen großzügig weiter.* Die besten Führungskräfte haben in ihrer Laufbahn viele Lektionen gelernt. Wenn sie gefragt werden, sind sie bereit und begierig, ihre Erfahrungen mit anderen zu teilen. Eine der effektivsten Möglichkeiten, unsere Erfahrungen weiterzugeben, sind Mentoring-Beziehungen.

Mentoring ist eine persönliche Beziehung zwischen einer erfahrenen, sachkundigen Person und einer weniger erfahrenen Person, die Gespräche, Anleitung, Führung und Herausforderung beinhaltet. Ältere Führungskräfte geben ihre Erfahrungen weiter, indem sie jüngeren Führungskräften als Mentoren zur Seite stehen; ältere Pastoren betreuen junge Pastoren und Seminaristen; erfahrene Autoren betreuen junge Schriftsteller; Erwachsene betreuen Jugendliche.

Nach Angaben der National Mentoring Partnership brauchen mehr als achtzehn Millionen junge Menschen einen Mentor, aber nur drei Millionen sind in eine Mentoring-Beziehung eingebunden.

Jugendliche, die eine Mentoring-Beziehung haben, bleiben viel eher in der Schule als Jugendliche, die keine Mentoring-Beziehung haben. Außerdem konsumieren sie 46 Prozent seltener Drogen und 27 Prozent seltener Alkohol als Gleichaltrige ohne Mentoring .<sup>2</sup>

Linda Taylor, Präsidentin und CEO von Koach Consulting, erinnert sich: "Mein Leben ist ein Beispiel dafür, welchen Einfluss Mentoring auf das Leben eines Risikokindes haben kann, das in einer Innenstadt aufwächst... Ich erinnere mich noch an die Gespräche, die [meine Mentorin und ich] führten, als sie ihre Erfahrungen und ihre Geschichte erzählte. Noch wichtiger ist, dass sie mir zeigte, was für mich möglich ist, und mich ermutigte, meine Ausbildung zu schätzen und große Träume zu haben. Ihre Anwesenheit in meinem Leben hat einen Unterschied gemacht und ist ein wichtiger Grund dafür, dass ich bin, wer ich bin. "<sup>3</sup>

Große Führungskräfte, die dem Führungsstil Jesu folgen, sind großzügig mit ihren Ressourcen, ihrer Zeit, ihrer Weisheit und ihrer Einsicht. Sie geben, wie Jesus gegeben hat, ohne eine Gegenleistung zu erwarten.

## **Das Prinzip des Gebens**

Jesus sagte: "Ihr habt empfangen, ohne zu zahlen; gebt, ohne zu zahlen" (siehe Matthäus 10,8b). In der New International Version heißt es: "Ihr habt umsonst empfangen, gebt umsonst." In Gottes Wirtschaft verlieren wir nie, wenn wir geben. Wir gewinnen nur.

Für weltliche Zyniker mag das absurd klingen, aber als Gläubige wissen wir, dass es wahr ist. Führungspersönlichkeiten geben von sich selbst und schaffen dadurch bessere Beziehungen, bessere Organisationen und ein befriedigenderes Leben für sich und andere. Indem wir täglich großzügig von uns selbst geben, machen wir die goldene Regel zu einer praktischen Lebensweise.

Großzügigkeit ist kein natürlicher Trieb. Wir lernen durch das Beispiel anderer, großzügig zu leben. Diejenigen, die von einer großzügigen Führungspersönlichkeit angeleitet, unterrichtet, befreundet oder unterstützt wurden, werden mit größerer Wahrscheinlichkeit einen Lebensstil der Großzügigkeit gegenüber anderen führen.

Echte Großzügigkeit ist keine Rolle, die wir spielen oder ein Image, das wir projizieren. Sie muss von innen kommen, motiviert durch Liebe und nicht durch den Wunsch, etwas zurückzubekommen. Das Paradoxe an der Großzügigkeit ist, dass wir wahrhaftig empfangen, wenn wir frei geben, ohne etwas zurückzubekommen. Was erhalten wir? Wir erhalten die Freude am Geben, am Dienen und daran, von unserem Herrn anerkannt zu werden.

Als ich die Anglikanische Kirche der Apostel in Atlanta gründete, trafen wir uns die ersten sechs Jahre in einer Privatschule. Etwa eine Meile von dieser Privatschule entfernt befindet sich eine große, florierende Pfingstkirche. Diese

Kirche wurde von einem der großzügigsten dienenden Leiter Gottes, Paul Walker, gegründet und geleitet.

Als ich das Vergnügen hatte, Dr. Walker zu treffen, erzählte ich ihm, dass ich ihn schon seit vielen Jahren bewundere. Er bot mir sofort jede Hilfe an, die er mir geben konnte. Ich sagte: "Paul, wir sind höchstens eine Meile oder zwei von dir entfernt."

"Wir arbeiten beide für denselben Meister", sagte er. "Es gibt Millionen von Menschen in Atlanta zu erreichen, und wir können nicht alles selbst machen."

Ich dachte: *Das ist Großzügigkeit!* Von diesem Moment an begann eine besondere Freundschaft zwischen uns, und ich werde Dr. Walker für seine häufigen klugen Ratschläge und das großzügige Geschenk seiner Zeit und Erfahrung immer zu Dank verpflichtet sein.

Dr. Walker lebt das Beispiel Jesu, wie es in Markus 9 und Lukas 9 beschrieben ist. Nachdem Jesus die Zwölf ausgesandt hatte, um in seinem Namen zu predigen und zu heilen, kam Johannes zu ihm und sagte: "Lehrer, wir haben gesehen, wie jemand in deinem Namen Dämonen ausgetrieben hat, und wir haben versucht, ihn aufzuhalten, weil er uns nicht gefolgt ist."

Jesus antwortete: "Haltet ihn nicht auf... denn wer nicht gegen uns ist, ist für uns."

Der Herr Jesus, unser Vorbild für Führungskräfte, praktizierte in allem, was er tat, wahre Großzügigkeit. Authentische Führungspersönlichkeiten geben großzügig und frei, ohne eine Gegenleistung zu erwarten - und werden dafür mit Freude gesegnet und belohnt. Das bringt uns zu unserem nächsten Führungsprinzip:

## **GRUNDSATZ 7**

Authentische Führungskräfte geben  
großzügig.

## 8

# WAHRHAFTIGKEIT

Es ist ein Klischee aus Fernsehserien und du hast es sicher schon oft gesehen. Der Arzt führt eine Reihe von Tests an dem Patienten durch, dann nimmt er sein Stethoskop ab und seufzt tief. Die besorgte Frau des Patienten fragt: "Wird er wieder gesund, Doktor?"

Er sieht sie mit grimmiger Miene an. "Willst du die Wahrheit wissen?", fragt er.

Was soll sie an diesem Punkt sagen? Was würdest du in dieser Situation sagen? "Nein, Doktor, bitte lügen Sie mich an. Ich kann mit der Wahrheit nicht umgehen. Sagen Sie einfach etwas, damit ich mich gut fühle."

Niemand würde das sagen. Vielleicht fürchten wir uns manchmal vor der Wahrheit. Wir haben vielleicht Schwierigkeiten, uns der Wahrheit zu stellen. Wir fürchten die Wahrheit besonders, wenn sie unsere Sünden aufdeckt. Viele von uns sind sehr geschickt darin, sich vor der Wahrheit über uns selbst zu verstecken. Aber niemand will belogen werden.

Führungspersönlichkeiten, die andere oder sich selbst täuschen, haben bald keine Gefolgschaft mehr und keinen Grund mehr zu führen. Führungspersönlichkeiten müssen der Wahrheit ins Auge sehen und sie müssen die Wahrheit sagen, vor allem, wenn sie unangenehm zu hören ist.

## Die Wahrheit verkörpern

Was ist Wahrheit?

Das ist die Frage, die sich ein römischer Statthalter vor zweitausend Jahren stellte, als er von der Geschichte geprüft wurde. Er hatte die Möglichkeit, die Wahrheit zu finden und nach ihr zu handeln. Stattdessen hat er die Prüfung nicht bestanden.

Das Johannesevangelium erzählt die Geschichte eines erstaunlichen Dialogs zwischen Jesus von Nazareth und dem römischen Statthalter von Judäa, Pontius Pilatus. Sie unterhielten sich, als die korrupten religiösen Führer Jesus vor Pilatus brachten,

um ihn zu verurteilen und zum Tode zu verurteilen. Die religiösen Führer hatten keine Macht, Jesus zu verurteilen.

Todesstrafe. Nur die römische Regierung konnte das tun. Also gingen die religiösen Führer zu Pilatus und baten ihn um seine Mitschuld an ihrem Komplott gegen Jesus. Sie beschuldigten Jesus, sich als König auszugeben und der Anführer einer Rebellion gegen den Kaiser zu sein.

Pilatus befragte Jesus zu ihrer Anklage und fragte: "Bist du der König der Juden?"

Jesus antwortete: "Ihr sagt, dass ich ein König bin. Dazu bin ich geboren und dazu bin ich in die Welt gekommen, um die Wahrheit zu bezeugen. Jeder, der in der Wahrheit ist, hört auf meine Stimme."

Pilatus antwortete: "Was ist Wahrheit?" (siehe Johannes 18,28-38).

Der römische Statthalter stand der Wahrheit Auge in Auge gegenüber, doch er erkannte sie nicht. Denn wie Jesus selbst ein paar Stunden zuvor im Obergemach zu Thomas gesagt hatte: "Ich bin der Weg und die Wahrheit und das Leben. Niemand kommt zum Vater außer durch mich" (Johannes 14,6).

Jesus verkörpert die Wahrheit. Er steht für die Wahrheit. Er wird nicht von der Wahrheit abweichen. Es gibt kein größeres Vorbild für Wahrhaftigkeit, dem wir folgen können, als das Beispiel von Jesus. Wie Johannes im ersten Kapitel seines Evangeliums schreibt: "Denn das Gesetz wurde durch Mose gegeben; die Gnade und die Wahrheit sind durch Jesus Christus gekommen" (Johannes 1,17).

Als Führungskräfte, die dem Führungsstil Jesu folgen, müssen wir uns der Wahrheit stellen, die Wahrheit verkörpern und jederzeit die Wahrheit sagen. Da wir fehlbar sind, kennen wir nicht alle Wahrheiten, die es zu wissen gibt. Aber wir sind es unserem Herrn, unseren Anhängern und den Organisationen, denen wir dienen, schuldig, stets integre Führungskräfte zu sein.

Unser Bekenntnis zur Wahrheit muss absolut und unerschütterlich sein. Der Apostel Paulus schrieb einmal: "Schließlich, Brüder, was immer wahr ist, was immer ehrenhaft ist, was immer gerecht ist, was immer rein ist, was immer lieblich ist, was immer lobenswert ist, wenn es irgendeine Vorzüglichkeit gibt, wenn es irgendetwas gibt, das des Lobes wert ist, über diese Dinge denkt nach" (Philipper 4:8).

Jesus war ein Anführer, der die Wahrheit bezeugte. Seine Anhänger hörten auf seine Stimme und sie erkannten die Wahrheit, wenn sie sie hörten. Wenn wir nach dem Führungsstil Jesu führen, werden auch wir Zeugnis von der Wahrheit ablegen und unsere Anhänger werden die Wahrheit hören, wenn wir sprechen.

# Die Wahrheit sprechen

Vor vielen Jahren besuchten einige Freunde und ich einen Redner, der einen Vortrag auf einem Kongress hielt. Ich kannte den Mann nicht persönlich, aber meine Freunde schon, und wir wollten nach seinem Vortrag mit ihm einen Kaffee trinken gehen. Als ich an diesem Abend da saß und seiner Rede zuhörte, war ich - um ehrlich zu sein - enttäuscht. Seine Botschaft schien nicht gut organisiert zu sein, und es fiel mir schwer, ihr zu folgen. Es war sogar schwierig, meine Gedanken nicht abschweifen zu lassen.

Danach saßen meine Freunde, der Redner und ich in einem Café zusammen. Wir stellten uns gegenseitig vor, und der Redner fragte: "Wie fandest du meine Botschaft?"

Ich schaute mich nach meinen Begleitern um und konnte an ihrem Gesichtsausdruck erkennen, dass sie alle genauso enttäuscht waren wie ich - aber keiner wollte es aussprechen!

"Du hast heute Abend mit Energie und Aufrichtigkeit gesprochen", sagte ein Mann. "Ich merke, dass es dir wirklich Spaß macht, vor Publikum zu sprechen.

"Man merkt, dass du diese Nachricht gut vorbereitet hast", fügte ein zweiter Mann hinzu.

Schließlich wandte sich der Sprecher an mich. Ich musste etwas sagen, aber was? Ich wollte die Gefühle des Mannes nicht verletzen, aber ich konnte es kaum vermeiden, verletzend zu wirken, wenn ich die ungeschminkte Wahrheit sagte. Es war besonders unangenehm, vor anderen Leuten gefragt zu werden.

Nach einigem Hin und Her sagte ich: "Ich verzichte lieber. Ich war heute einfach nicht bei der Sache. Ich konnte mich nicht konzentrieren, also frag mich lieber nicht."

Bis heute ärgert es mich, dass ich diese Antwort gegeben habe. Es war keine wahrheitsgemäße Antwort. Ja, er hat mich in die Enge getrieben und im Nachhinein wünschte ich, ich hätte etwas gesagt wie: "Ehrlich gesagt, hat mir die Nachricht nicht gefallen. Wenn du Interesse hast, würde ich mich gerne später mit dir treffen und wir könnten ausführlich darüber sprechen."

Ich fühlte mich so schlecht, weil ich eine nicht ganz wahrheitsgemäße Antwort gegeben hatte, dass ich mein Dilemma mit einem Freund besprach. Nachdem ich erklärt hatte, was passiert war, sagte mein Freund: "Wenn die Leute die Wahrheit nicht hören wollen, sollten sie nicht danach fragen. Wenn dich jemand vor anderen Leuten nach deiner Meinung fragt, hast du die Pflicht, deine ehrliche Meinung zu sagen.

Ich denke, das ist ein guter Ratschlag. Ich vermute, dass der Redner eher nach Bestätigung oder gar Schmeichelei gesucht hat und nicht nach der Wahrheit. Aber wenn du nach

Wenn du die ehrliche Meinung von jemandem hören willst, sei nie bestürzt, wenn er sie dir sagt.

Für die meisten Menschen ist es ganz natürlich, dass sie Unannehmlichkeiten, Konfrontationen oder verletzte Gefühle vermeiden wollen. Mit diesem Dilemma bin ich schon oft konfrontiert worden, und ich muss zugeben, dass ich solche Situationen viel zu oft mit diplomatischen Halbwahrheiten gemeistert habe. Ich neige nicht dazu, eine unverhohlene Lüge zu erzählen, aber allzu oft sage ich am Ende nur einen Teil der Wahrheit.

Und wenn wir weniger als die Wahrheit sagen, lügen wir.

## **Falscher Umgang mit der Wahrheit**

Es gibt viele Möglichkeiten, weniger als die Wahrheit zu sagen, und oft sind wir uns dessen nicht bewusst oder denken nicht einmal darüber nach. Einige Beispiele:

- Wir singen Hymnen, in denen wir uns Gott verpflichten, wie z. B. "Nimm mein Leben und weihe es dir, Herr", aber wir singen die Worte, ohne sie zu meinen, ohne darüber nachzudenken. Wenn wir eine Hymne singen, sollten wir entweder die Worte meinen, die wir singen, oder wir sollten schweigen.
- Wir machen Versprechen, die wir gar nicht halten wollen. Wir sagen: "Ich werde für dich beten", oder "Ich rufe dich nächste Woche an", oder "Ich werde versuchen zu kommen", oder "Ich werde es streng vertraulich behandeln" - und wir wissen, dass wir es nicht tun.
- Wir schweigen, wenn wir unsere Stimme erheben sollten, z.B. wenn eine Ungerechtigkeit begangen wird. Durch unser Schweigen geben wir zu verstehen, dass wir mit dem, was geschieht oder gesagt wird, einverstanden sind.
- Wir sagen Dinge, um höflich zu sein, auch wenn wir sie nicht so meinen. Wir sagen zum Beispiel: "Du musst uns mal besuchen kommen", obwohl wir eigentlich hoffen, dass sie es nicht tun.
- Wir blähen unseren Lebenslauf auf, indem wir uns übertriebene oder falsche Leistungen zuschreiben, oder wir versäumen es, den Bericht zu korrigieren, wenn uns jemand Anerkennung zuschreibt, die wir nicht verdienen.

Wir neigen dazu zu denken, dass solche Notlügen keine *echten*

Lügen sind, aber sie sind es. Die Welt verzeiht kleine Notlügen, Ausschmückungen, Übertreibungen, Übertreibungen, Ausarbeitungen und sogar Lügengeschichten. In der Tat,

Die Menschen in der säkularen Welt halten dich für lächerlich puritanisch und engstirnig, wenn du auf absolute Integrität bestehst.

Warum glauben heute so viele Menschen, dass sie einen Eid schwören müssen, damit man ihnen glaubt? Wir alle haben schon gehört, wie Menschen sagen: "Ich schwöre auf einen Stapel Bibeln, es ist wahr!" Andere nehmen sogar den Namen des Herrn missbräuchlich in den Mund, wenn sie einen Eid schwören. Die Menschen halten das für notwendig, weil jeder so lässig lügt, dass ihr ungeschworenes Wort einfach nicht glaubwürdig ist. Und in Wahrheit ist sogar ihr geschworenes Wort sehr wenig wert.

Die alten Juden hatten ein Sprichwort: "Wer sein Wort gibt und es dann ändert, ist so böse wie ein Götzenanbeter." Mit anderen Worten: In der Alltagssprache wurde erwartet, dass man die Wahrheit sagt; Lügen und das Brechen von Versprechen galten als Sünden ersten Ranges und waren ebenso verwerflich wie Götzendienst. Einen Eid abzulegen bedeutete in dieser Kultur buchstäblich, dass Gott als Zeuge für die Wahrhaftigkeit der Aussage des Sprechers angerufen wurde - und Gott auf diese Weise anzurufen wurde als Sünde angesehen, weil es bedeutete, dass der Sprecher den Namen des Herrn vergeblich anrief, ein Verstoß gegen das dritte Gebot (siehe Exodus 20:7).

Das dritte Gebot verurteilt Versprechen im Namen Gottes, die nicht erfüllt werden können oder wollen. In Numeri 30,2 erklärt Gott: "Wenn jemand dem HERRN ein Gelübde ablegt oder einen Eid schwört, um sich durch ein Pfand zu binden, soll er sein Wort nicht brechen. Er soll alles tun, was aus seinem Mund hervorgeht." Ursprünglich betrachteten die Menschen solche Schwüre als völlig bindend für ihr sterbliches Leben und ihre Seele. Doch im Laufe der Zeit begannen die Menschen, Schwüre leichtfertig und gedankenlos abzulegen.

Ich habe viel Zeit unter Arabern im Nahen Osten verbracht und habe gehört, wie Menschen aus den trivialsten und bedeutungslosesten Gründen Eide schworen. Einmal feilschte ich mit einem Händler um eine Kuriosität, die weniger als zwei Dollar wert war. Als ich ihm den Preis nannte, den ich zu zahlen bereit war, meinte er: "Das ist mein letzter Preis. Bei der Ehre Gottes, ich kann nicht tiefer gehen. Ich mache schon jetzt keinen Gewinn mit dem Verkauf. Ich schwöre bei meinem Gott."

Er wusste, dass er lügt, ich wusste, dass er lügt, und er wusste, dass ich wusste, dass er lügt. Schließlich kam er auf einen Preis zu

sprechen, der unter seinem "Endpreis" lag. Sein Schwur bedeutete nichts.

Jesus lehrte, dass wir es mit der Wahrheit absolut ernst meinen sollten. Er wollte nicht, dass wir uns in die Lage versetzen, zu schwören

ein Versprechen, das wir später vielleicht nicht halten können. Er wollte nicht, dass wir den Namen Gottes anrufen, um unser Wort zu binden. Deshalb sagte er in der Bergpredigt:

"Wiederum habt ihr gehört, dass zu den Alten gesagt wurde: 'Du sollst nicht falsch schwören, sondern vor dem Herrn erfüllen, was du geschworen hast.' Ich aber sage euch: Ihr sollt überhaupt nicht schwören, weder beim Himmel, denn er ist der Thron Gottes, noch bei der Erde, denn sie ist sein Fußschemel, noch bei Jerusalem, denn sie ist die Stadt des großen Königs. Und schwöre nicht bei deinem Kopf, denn du kannst kein einziges Haar weiß oder schwarz machen. Was ihr sagt, soll nur 'Ja' oder 'Nein' sein; alles, was darüber hinausgeht, kommt vom Bösen" (Matthäus 5,33-37).

Jesus hat immer die Wahrheit gesagt, aber er hat nie einen Eid geschworen. Er ließ die Fakten für sich selbst sprechen. Er verschwendete keine Zeit damit, die Unbelehrbaren zu überzeugen. Er flehte die Menschen nicht an, ihm zu glauben. Er stellte keine extravaganten Behauptungen auf. Als die Jünger erkannten, dass er der Messias war, der im Alten Testament versprochen worden war, geschah das nicht, weil er zu den Jüngern sagte: "Ich bin der Messias." Sie erkannten, wer er war, weil seine Taten für ihn sprachen.

Die Gegner von Jesus beschuldigten ihn vieler Dinge. Sie sagten, dass er lästerte, als er sich mit Gott gleichstellte. Sie beschuldigten ihn, durch dämonische Kräfte Wunder zu wirken. Sie griffen ihn an, weil er den Sabbat brach, als er am Sabbat heilte. Aber sie haben ihn nie wegen seiner Lügen angegriffen, denn sie konnten ihn nie bei einer Lüge erwischen. Jesus sagte die Wahrheit... in jeder Hinsicht... und zu jeder Zeit.

## **Die Wahrheit in Liebe sprechen**

Es reicht nicht aus, nur die Wahrheit zu sagen. Es kommt darauf an, wie wir die Wahrheit sagen.

Manche Menschen benutzen "die Wahrheit" als Waffe. Sie können es kaum abwarten, jemandem eine hässliche Wahrheit zu sagen, weil sie ihn verletzen oder entzweien wollen. Sie lieben es, ihre Meinung kundzutun und dann zu sagen: "Nun, ich bin nur

ehrlich. Ich halte nichts davon, um den heißen Brei herumzureden."

Christen sind nicht nur dazu aufgerufen, die Wahrheit zu sagen. Der Apostel Paulus schreibt: "Vielmehr sollen wir, indem wir die Wahrheit in Liebe reden, in jeder Hinsicht zu dem heranwachsen, der das Haupt ist, zu Christus" (Epheser 4,15). Zwischen dem bloßen Reden der Wahrheit und dem Reden der Wahrheit in Liebe gibt es einen großen Unterschied - den größten Unterschied der Welt.

Wenn wir die Wahrheit benutzen, um andere zu verletzen, um Freunde voneinander zu trennen oder um jemanden herabzusetzen oder zu erniedrigen, benutzen wir die Wahrheit böswillig und sündhaft. Wenn wir die Wahrheit in Liebe sagen, spricht Gottes Geist durch uns. Manchmal tut die Wahrheit weh, und das können wir nicht vermeiden. Aber wir können sicherstellen, dass unsere Motive, die Wahrheit zu sagen, rein, gottesfürchtig und rechtschaffend sind.

Jemand sagte einmal zu mir: "Der Heilige Geist ist ein Gentleman. Ein Gentleman verhält sich nie unhöflich oder unfreundlich." Ich glaube, das ist wahr. Gott kleidet seine Wahrheit in Freundlichkeit. Als Jesus in die Welt kam, brachte er nicht nur die Wahrheit in die Welt, sondern er war "voller Gnade und Wahrheit" (siehe Johannes 1,14). Wenn wir aufgerufen sind, die Wahrheit zu sagen, sollten wir sie immer in Liebe und Gnade kleiden.

Für manche Führungskräfte stellt Lügen keine Versuchung dar. Aber den meisten von uns fällt es leicht, die Wahrheit zu missbrauchen, Kompromisse einzugehen, die Wahrheit zu dehnen oder die Wahrheit mit den falschen Motiven und ohne Liebe zu sagen. Der Führungsstil Jesu erinnert uns daran, dass authentische Führungspersönlichkeiten immer die Wahrheit sagen, immer die Wahrheit leben und immer mit der Wahrheit liebevoll umgehen müssen.

Wenn Jesus die Wahrheit sprach, wurden einige Menschen angezogen, aber viele wurden abgestoßen. Einmal, als er die Wahrheit sagte, verließ ihn die Menge (siehe Johannes 6,66). Er hätte sich beliebter machen können, indem er die Wahrheit verdunkelt oder gestreckt hätte. Aber Jesus *ist* die Wahrheit. Er konnte die Wahrheit nicht verleugnen, weil er sich selbst nicht verleugnen konnte.

Vielleicht kämpfst du damit, die Wahrheit in deinem Führungsleben zu leben. Dein Kampf, als Führungskraft die Wahrheit in Liebe zu sagen, wird vielleicht nie enden. Die

Versuchung, Kompromisse bei der Wahrheit oder der Liebe einzugehen, ist vielleicht immer da. Wenn das so ist, ist es ein Kampf, den du täglich führen musst. Während du um die Wahrheit kämpfst, ist derjenige, der der Weg, die Wahrheit und das Leben ist, immer bei dir und immer auf deiner Seite.

Das führt uns zu unserem nächsten Prinzip:

## **GRUNDSATZ 8**

Authentische Führungspersönlichkeiten lieben die Wahrheit und sprechen die Wahrheit in Liebe.

## 9

# VERGEBUNG

Am 14. November 1940 bombardierte die deutsche Luftwaffe die Stadt Coventry in England. Mit einer Dauer von fast zehn Stunden war es der längste Luftangriff auf Großbritannien während des Zweiten Weltkriegs. Als die Bombardierung beendet war, sahen die Einwohner die Verwüstung und stellten fest, dass ihre wunderschöne Kathedrale in Schutt und Asche gelegt worden war.

Einige der Bewohner weigerten sich, ihr Gotteshaus zu einem Vorwand für Rache und Bitterkeit zu machen. Am Tag nach der Bombardierung fanden Gemeindemitglieder zwei verkohlte Dachbalken, befestigten sie in Form eines Kreuzes aneinander und stellten sie am östlichen Ende der Ruine auf, wo der Altar gestanden hatte. Dann brachten sie ein Zeichen am Fuß des Kreuzes an, auf dem stand: "Vater vergib".

Ich habe eine Nachbildung dieses Kreuzes bei mir zu Hause. Das Originalkreuz wurde später versetzt und steht jetzt neben der wiederaufgebauten Kathedrale. Ich hoffe, dass es dort so lange stehen wird, wie die menschliche Zivilisation besteht. Es soll die Welt daran erinnern, dass wir selbst inmitten von menschlichem Hass und den Verwüstungen des Krieges die Worte Jesu wiederholen können: "Vater, vergib ihnen, denn sie wissen nicht, was sie tun" (Lukas 23,34).

Die ersten Christen lernten Vergebung durch das Beispiel von Jesus selbst. Im dunkelsten Moment seines Lebens flehte der Herr den Vater an, seinen Henkern zu vergeben. Etwas später betete der erste christliche Märtyrer Stephanus ein fast identisches Gebet, als er von seinen Verfolgern zu Tode gesteinigt wurde: "Herr, rechne ihnen diese Sünde nicht an" (Apostelgeschichte 7,60).

Authentische Vergebung sagt nicht nur: "Ich werfe dir nichts vor", sondern will auch, dass der schuldigen Person von Gott vergeben wird. Manchmal fällt es uns schwer, das zu verlangen und wirklich zu meinen. Aber wie Stephanus gezeigt hat, ist es für einen Christen möglich, den gleichen christlichen, vergebenden Geist zu haben, selbst wenn er unglaublichen Schmerz, Hass und Ungerechtigkeit

erleidet.

Jesus lehrte uns die Notwendigkeit der Vergebung, als er seinen Jüngern zeigte, wie man betet. Wenn wir das Vaterunser beten, müssen wir darauf achten, dass wir es nicht einfach auswendig aufsagen. Wenn wir dieses Gebet beten, sollten wir immer über die Worte nachdenken und sie mit absoluter Aufrichtigkeit sprechen - oder wir sollten sie überhaupt nicht sprechen:

"Unser Vater im Himmel,  
geheiligt werde dein  
Name. Dein Reich  
komme, dein Wille  
geschehe,  
auf Erden wie im Himmel.  
Unser tägliches Brot gib uns  
heute, und vergib uns unsere  
Schuld,  
wie auch wir unseren Schuldnern vergeben haben.  
Und führe uns nicht in  
Versuchung, sondern erlöse  
uns von dem Bösen."  
(Matthäus 6:9-13)

Die Botschaft dieses Gebets ist, dass wir Gott bitten, uns genau so zu vergeben, wie wir anderen vergeben. Aber wollen wir wirklich, dass Gott uns auf diese Weise vergibt? Wenn wir wollen, dass Gott uns Gnade schenkt, sollten wir dann nicht auch anderen gerne Gnade schenken?

## **Wie man verzeiht**

Sowohl im Alten als auch im Neuen Testament befiehlt Gott seinem Volk, Vergebung zu üben. Gott befiehlt uns nie etwas, das wir nicht tun können.

Ich weiß noch, wie ich zum ersten Mal den Satz "und vergib uns unsere Schuld, wie auch wir unseren Schuldnern vergeben haben" verstanden habe. Ich hatte darüber nachgedacht, was es bedeutet, anderen Menschen zu vergeben, als es mir plötzlich klar wurde: Ich kann nur dann wirklich verstehen, wie ich anderen vergeben kann, wenn ich selbst weiß, was es bedeutet, dass mir vergeben wird.

Jesus zitiert Levitikus 19,18 und sagt: "Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst" (Matthäus 22,39). Das ist ein sehr hoher

Anspruch. Wir wissen, wie es ist, uns selbst zu lieben. Wir kümmern uns um unsere eigenen Bedürfnisse, ernähren uns, reinigen uns, achten auf unser Äußeres, sorgen für unseren Komfort und unser Vergnügen und suchen das Beste für uns. Jetzt

Gott sagt uns sowohl im Alten als auch im Neuen Testament, dass wir andere mit der gleichen Sorgfalt und Aufmerksamkeit lieben sollen.

Gott weiß, dass wir Liebe erfahren müssen, um Liebe ausdrücken zu können. Deshalb sagt er uns, dass wir andere so lieben sollen, wie wir uns selbst lieben. Dieses Prinzip gilt auch für die Vergebung. Um anderen vergeben zu können, müssen wir Vergebung erfahren. Diejenigen, die Jesus als Retter und Herrn angenommen haben, haben wirklich Vergebung erfahren. Wir wissen, wie sich Vergebung anfühlt und sind besser in der Lage, diese Vergebung anderen gegenüber auszudrücken.

In seinem nächtlichen Gespräch mit Nikodemus, dem Pharisäer, erklärte Jesus, warum und wie Gott uns vergibt:

"Denn also hat Gott die Welt geliebt, dass er seinen einzigen Sohn gab, damit jeder, der an ihn glaubt, nicht verloren geht, sondern ewiges Leben hat. Denn Gott hat seinen Sohn nicht in die Welt gesandt, um die Welt zu verurteilen, sondern damit die Welt durch ihn gerettet wird" (Johannes 3,16-17).

Gott liebt die Geschöpfe, die er geschaffen hat - die Menschen, dich und mich. Er hat für unsere Erlösung durch Jesus Christus gesorgt. Gottes Liebe ist das "Warum" der Vergebung. Sein Sohn Jesus ist das "Wie" der Vergebung.

Die Geschichte von der Frau, die beim Ehebruch ertappt wurde, die wir in einem früheren Kapitel betrachtet haben, zeigt uns Gottes Vergebung in Aktion (siehe Johannes 8,1-11). Jesus sagte zu ihr: "Ich verdamme dich auch nicht; geh hin und sündige von nun an nicht mehr." In gewisser Weise ist das eine erbauliche Geschichte. Denn was gibt es Erfreulicheres, als wenn einem alle Sünden vergeben werden?

Aber gleichzeitig entmutigt uns die Geschichte auch. Erinnerung dich an die Anweisung des Herrn an diese Frau: "Von nun an sollst du nicht mehr sündigen." Und genau das hat er gemeint: *nie wieder*. Die Heilige Schrift sagt uns nicht, wie das Leben dieser Frau verlaufen ist, aber ich würde gerne glauben, dass sie nie wieder Ehebruch begangen hat.

Aber was ist mit anderen Sünden? Hat diese Frau den Rest ihres Lebens verbracht, ohne jemals eine Lüge zu erzählen? Ohne den Besitz eines anderen zu begehren? Ohne sich selbstsüchtig zu

verhalten? Ohne ihre Beherrschung zu verlieren? Ich bin mir sicher, dass sie gesündigt hat, obwohl Jesus es ihr verboten hatte. Was dann? Müsste Jesus ihr ein zweites Mal verzeihen?

In 1. Johannes 2,1 schreibt der Apostel Johannes: "Meine lieben Kinder, das schreibe ich euch, damit ihr nicht sündigt. Wenn aber jemand sündigt, so haben wir einen Fürsprecher bei dem Vater, Jesus Christus, den Gerechten." Dieser Vers drückt Gottes Willen für sein Volk zu allen Zeiten aus: Sündigt nicht. Aber wenn jemand doch sündigt, gibt es ein Heilmittel. Es gibt Gnade. Es gibt Vergebung. Sie kommt durch Jesus, den Gerechten, unseren Fürsprecher vor dem Vater.

Das ist das Prinzip der Vergebung. Gott ist gegen die Sünde. Er hasst die Sünde. Er will die Sünde aus unserem Leben ausrotten. Aber Gott kennt unsere gefallene Natur und er findet einen Weg, wie wir mit ihm versöhnt werden können, wenn wir sündigen.

Als Führungskräfte, die dem Führungsstil Jesu folgen, ist es ein Muss, der Sünde in unserem Leben und im Leben derer, die uns folgen, entgegenzutreten. Aber wir müssen auch Vergebung anbieten und einen Weg finden, um die Beziehung zu verbessern und den Sünder wieder zu einem Ort der Nützlichkeit und Ganzheit zu machen.

## **Vergeben und Vergessen**

Vergeben heißt, ein Unrecht auszulöschen.

Einmal, vor langer Zeit, hat mich ein Mann durch etwas, das er sagte, tief verletzt. Jahre später erwähnte jemand den Namen dieses Mannes, und ich erinnerte mich daran, dass er mich verletzt hatte und dass ich ihm verziehen hatte. Ein paar Sekunden lang versuchte ich mich daran zu erinnern, was genau er gesagt hatte, das mich so verletzt hatte - aber ich konnte es nicht.

Dann kam mir der Gedanke: *Ich brauche mich nicht zu erinnern. Ich habe ihm bereits verziehen!*

Im Stillen dankte ich Gott dafür, dass er die Erinnerung an diese Verletzung gelöscht hatte. Ich war dankbar, dass ich mich an nichts anderes erinnern konnte als an das Wichtigste: Die Sache war geklärt und vergeben.

Wir alle erleiden Verletzungen und Wunden durch die Handlungen anderer. Ich habe gelernt, dass ich wirklich vergeben habe, wenn mein Schmerz über das Unrecht nachlässt und ich keinen inneren Aufruhr mehr über die Situation spüre. Wenn ich über den Vorfall sprechen kann, ohne dass sich mein Magen zusammenzieht oder meine Stimme versagt, weiß ich, dass die Vergebung begonnen hat, den Schmerz zu heilen.

Ich habe Leute sagen hören: "Ich vergebe dir, aber ich werde nie vergessen." Ich frage mich, was sie damit erreichen wollen, dass sie sich weigern zu vergessen. Sind

üben wir wirklich Vergebung, wenn wir uns dafür entscheiden, nie zu vergessen? Solange wir die Erinnerung in unseren Köpfen wachhalten, halten wir das Feuer des Schmerzes und der Bitterkeit am Brennen. Wenn wir uns entscheiden, zu vergessen und die Erinnerung loszulassen, wann immer sie auftaucht, können wir das Feuer löschen.

Ich habe einmal gehört, wie eine Frau namens Eunice, eine ehemalige Missionarin in Liberia, eine Geschichte über Vergebung erzählte, und diese Geschichte hat mich seitdem nicht mehr losgelassen. Ein afrikanischer Mann arbeitete für sie und eines Tages erwischte sie ihn dabei, wie er Kleidung aus ihrem Haus stahl.

"Bitte verzeih mir", flehte er. "Ich habe etwas Falsches getan, aber ich verspreche, dass ich es nie wieder tun werde.

Sie vergab dem Mann und erlaubte ihm, weiter für sie zu arbeiten. Es verging weniger als ein Monat, bis sie ihn wieder beim Stehlen erwischte.

"Schau, was du getan hast", sagte sie. "Du hast mich wieder bestohlen!"

"Was für ein Christ bist du?", antwortete der Mann. Eunice war verblüfft. "Was meinst du?"

"Wenn du mir wirklich verzeihen hast, dann erinnerst du dich nicht daran, dass ich dich vorher bestohlen habe. Und wenn du dich nicht erinnerst, dann ist es nie passiert."

Die Logik des Mannes war, gelinde gesagt, eigennützig. Er hat sich Eunice' Vergebung angemaßt, um seine Sünde zu rechtfertigen. Dennoch hat seine Aussage eine gewisse Berechtigung. Wenn wir jemandem vergeben, sollten wir versuchen, zu vergessen. Natürlich werden wir durch die Vergebung nicht mit Amnesie geschlagen. Bis zu einem gewissen Grad können wir nicht umhin, uns an Verletzungen zu erinnern, die wir kürzlich erlebt haben.

Aber wir können uns mit Gottes Hilfe bemühen, zu vergeben und zu vergessen. Wann immer wir uns an eine Verletzung erinnern, müssen wir eine Entscheidung treffen: Will ich bei dieser Verletzung bleiben, sie in meinem Kopf umdrehen und die Bitterkeit wieder und wieder erleben - oder will ich sie beiseite legen, das Thema wechseln und Gott um die Gnade bitten, die Erinnerung loszulassen?

## **Ein Zeichen von Führungsstärke**

Auf dem Höhepunkt des amerikanischen Bürgerkriegs sprach Präsident Abraham Lincoln bei einem offiziellen Empfang im Weißen Haus. In seinen Ausführungen sagte er, dass die Südstaatler der Konföderation als irrende Menschen betrachtet werden sollten und nicht als Feinde, die ausgerottet werden müssen. Eine ältere Yankee-Frau mit feurigem Temperament tadelte Präsident Lincoln dafür, dass er so freundlich über seine Feinde sprach. "Du solltest darüber nachdenken, wie du sie vernichten kannst", sagte sie.

"Warum, Madam", antwortete Präsident Lincoln, "vernichte ich nicht meine Feinde, wenn ich sie zu meinen Freunden mache?"<sup>1</sup>

Effektive Führungskräfte sind vergebende Führungskräfte. Wir können nicht mit Menschen zusammenarbeiten, wenn wir einen Groll gegen sie hegen. Hier sind drei Vorschläge, wie du einen christlichen und vergebenden Geist in deinen Führungsstil einbauen kannst:

## *1. Selbstuntersuchung*

Manchmal ist es hilfreich, sich zu fragen, warum wir einen Groll hegen und uns weigern, zu vergeben und zu vergessen. Ein Freund sagte einmal zu mir: "Du bist die einzige Person, die deine Gefühle wirklich verletzen kann. Andere Menschen können einen zarten Teil deines Lebens berühren, den du noch nicht an Jesus Christus übergeben hast, aber du hast die Wahl, ob du an dieser Verletzung festhältst oder sie loslässt."

Andere Menschen sagen oder tun manchmal Dinge, die ein Gefühl der Minderwertigkeit oder Unsicherheit aus der Kindheit auslösen oder die Angst, den Erwartungen nicht gerecht zu werden. Oft wollen uns die Menschen nicht verletzen. Sie lösen versehentlich eine emotionale Landmine in uns aus. Diese Erfahrungen zeigen uns, dass wir einen emotionalen Hausputz machen und Gott bitten müssen, diese verletzten Bereiche zu heilen.

Anstatt verbittert und wütend auf diejenigen zu sein, die uns emotional auf die Füße getreten sind, lasst uns vergeben und Gott bitten, ein heilendes Licht auf die dunklen Ecken unserer Seele zu werfen. Erlauben wir Gott, diese Wunden in Einsicht und Verständnis zu verwandeln, damit wir uns von dem Schmerz der Vergangenheit befreien können.

## *2. Gebet*

Bete besonders für deine Feinde. Schreibe die Namen der Menschen auf, denen du nur schwer verzeihen kannst. Erhebe sie jeden Tag vor Gott. Tu das

beten: "Gott, bitte überzeuge diese Person und bringe sie zur Vernunft." Stattdessen solltest du beten: "Vater, hilf mir, diese Person zu verstehen. Hilf mir, diese Person zu lieben und ihr zu vergeben, und wirklich das Beste für sie zu wollen. Gib mir ein Herz voller christlicher Liebe und Mitgefühl für ihn." Es ist schwer, jemandem gegenüber verbittert zu sein, für den du betest.

### *3. Anstrengung und Erwartung*

Heilung passiert nicht einfach so. Wir müssen daran arbeiten und erwarten, dass sie geschieht. Wir müssen den Verletzungen in unserem Leben mit einer offenen Haltung begegnen, die sagt: "Gott, benutze meine Wunden zu deinem Ruhm. Benutze meine Verletzungen, um mich zu einem besseren Diener zu machen. Benutze die Misshandlungen, die ich erleide, damit ich andere verstehen und ihre Verletzungen nachempfinden kann. Vater, ich weiß, dass du mich heilen und mir helfen wirst, zu vergeben. Ich danke dir für das, was du in meinem Leben tust."

Wenn wir uns aktiv um Versöhnung, Vergebung und Heilung bemühen und darauf vertrauen, dass Gott unser Gebet erhört, wird es auch geschehen. Gott wird unsere tiefsten Wunden heilen.

Edith Cavell war eine britische Krankenschwester, die 1907 half, eine Krankenpflegeschule in Brüssel, Belgien, zu gründen. Als der Erste Weltkrieg 1914 ausbrach, marschierte Deutschland in Belgien ein und besetzte das Land. Das Krankenhaus und die Krankenpflegeschule, in denen Edith Cavell arbeitete, wurden zu einem Krankenhaus des Roten Kreuzes in einem Kriegsgebiet. Im Laufe des Krieges wurden verwundete britische und französische Soldaten - Gefangene der deutschen Armee - zur Behandlung in das Krankenhaus des Roten Kreuzes gebracht. Auch verwundete deutsche Soldaten wurden dort behandelt, und Edith kümmerte sich um die Soldaten beider Seiten gleichermaßen mitfühlend.

Aber Edith Cavell war eine Patriotin, und sie arbeitete mit dem belgischen Widerstand zusammen, um britischen und französischen Soldaten bei der Flucht in die Niederlande, ein neutrales Land, zu helfen. Sie ermöglichte auch vielen belgischen Männern im wehrfähigen Alter die Flucht, die sonst gezwungen gewesen wären, als Soldaten in der deutschen Armee zu dienen.

Ein französischer Soldat, der in dem Krankenhaus behandelt wurde, stellte sich später als Kollaborateur der Deutschen heraus. Er verriet Edith Cavell, woraufhin die Deutschen sie im August 1915

verhafteten. Nach einem Prozess, der nur zwei Tage dauerte, wurde sie wegen Hochverrats verurteilt (auch wenn sie eine

Ausländer) und wurde am Morgen des 12. Oktober vor einem Erschießungskommando zum Tode verurteilt.

In der Nacht vor ihrer Hinrichtung besuchte ein anglikanischer Kaplan, Reverend Stirling Gahan, Edith Cavell im Gefängnis und spendete ihr die Heilige Kommunion. Er berichtete später, dass ihre letzten Worte waren: "Patriotismus ist nicht genug. Ich darf niemandem gegenüber Hass oder Bitterkeit empfinden."<sup>2</sup>

Das sind nicht nur die Worte einer Krankenschwester vom Roten Kreuz. Es sind die vergebenden Worte einer authentischen Führungskraft, die nach dem Führungsstil Jesu lebte und starb. Das bringt uns zu unserem nächsten Führungsprinzip:

## **GRUNDSATZ 9**

Authentische Führungskräfte vergeben, weil ihnen selbst vergeben wurde.

**-TEIL 3**

# **DIE VERLOCKUNGEN DER FÜHRUNG**

# 10

## POWER

Jesus hat alles falsch gemacht, wenn es nach der Führungsweisheit dieser Welt geht.

Es gibt heute im Wesentlichen zwei klassische Führungsmodelle, und der Führungsstil Jesu ist zweifellos die Minderheitsmeinung. Das allgemein akzeptierte Führungsmodell geht auf die Schriften des italienischen Politikers und humanistischen Philosophen Niccolò Machiavelli (1469-1527) zurück. In seinem Buch *Der Fürst* vertrat er einen Führungsstil, der allein auf dem Streben nach Macht beruht.

Machiavelli lehrte, dass Führungskräfte bei ihrem Streben nach Macht rücksichtslos sein müssen, dass sie nach außen hin einen moralischen Ruf wahren sollten, aber bereit sind, unmoralisch zu handeln, um ihre Macht zu erhalten. Machiavelli wird zugeschrieben, dass er das Sprichwort "Der Zweck heiligt die Mittel" geprägt hat - die Vorstellung, dass selbst unmoralische Handlungen gerechtfertigt sind, wenn sie zu einem wünschenswerten Ergebnis führen. Wenn ein Anführer brutale Gewalt, Täuschung, Zwang oder die Ausschaltung von Konkurrenten anwenden muss, um seine Macht zu erlangen und zu erhalten, sollte er laut Machiavelli nicht zögern, dies zu tun.

Machiavellis *Der Fürst* hat über die Jahrhunderte hinweg einen großen Einfluss gehabt. Zu den Anführern, die Machiavellis Führungsstil gelesen und übernommen haben, gehören Englands rücksichtsloser Ministerpräsident Thomas Cromwell, der dem ebenso rücksichtslosen König Heinrich VIII. diente (der sich schließlich gegen Cromwell wandte und ihn hinrichten ließ); Spaniens Karl V., ein gieriger und rücksichtsloser Monarch, der viele Kriege anzettelte und sich der protestantischen Reformation widersetzte; Katharina von Medici, die das Bartholomäus-Tag ein Massaker an französischen Protestanten verübte; der schottische atheistische Philosoph David Hume; und der sowjetische Führer Joseph Stalin, der Millionen seiner eigenen Leute in Zwangsarbeitslagern umbrachte und absichtlich Hungersnöte verursachte. (Stalin hat den *Prinzen* viele Male gelesen,

unterstrichen und Notizen an den Rand gekritzelt).

Bis heute wird ein intriganter Anführer, der um der Macht willen alles tut, als "machiavellistisch" bezeichnet. Niccolò Machiavelli vertrat einen Führungsstil, der auf Amoralität, Täuschung, Macht, Ego und persönlichem Vorteil beruht. Im Gegensatz dazu lehrte und lebte Jesus von Nazareth einen Führungsstil vor, der auf Moral, Wahrhaftigkeit, Dienerschaft, Demut und der Erfüllung der Bedürfnisse anderer beruht.

Jesus begann mit einer bunt gemischten Gruppe von zwölf Anhängern. Keiner von ihnen war besonders gebildet. Einige waren zweifelsohne Analphabeten. Einer war ein Verräter. Doch mit dieser kleinen Gruppe veränderte Jesus die Geschichte und beeinflusste die ganze Welt. Wir datieren unsere Kalender nach seinem Leben. Ich frage dich also: Würdest du lieber dem Führungsmodell von Machiavelli oder dem Führungsstil von Jesus folgen?

## **Zwei Arten von Macht**

Wenn Menschen an Führung denken, denken sie meist an Macht. Das Thema Macht betrifft die Führung in allen Bereichen menschlichen Handelns: in der Wirtschaft, in der Bildung, in der Kirche und zu Hause. Überall, wo zwei oder mehr Menschen zusammenkommen, um ein Ziel oder einen Zweck zu erreichen, kommt Macht ins Spiel.

Jesus strebte zwar nicht um jeden Preis nach Macht, wie Machiavelli es befürwortet, aber er verurteilte auch nicht den Einsatz von Macht an sich. Aber Jesus unterschied sich von dem üblichen säkularen Führungsmodell in der Art, wie er Macht betrachtete.

Definieren wir zunächst, was wir unter *Macht* verstehen. Im Zusammenhang mit Führung definiere ich Macht als "die Fähigkeit, andere zu beeinflussen, zu inspirieren oder zu einem bestimmten Verhalten zu bewegen". In der Führung gibt es zwei Arten von Macht: *Positionsmacht* und *persönliche Macht*.

*Positionsmacht* bezieht sich auf den Einfluss, den Führungskräfte aufgrund ihrer Position im Unternehmen haben. Ein Mitarbeiter würde sich vielleicht nicht freiwillig für eine bestimmte Aufgabe melden, wenn ein Kollege ihn darum bittet. Aber wenn sein Vorgesetzter - eine Person mit einer mächtigen Position im Unternehmen - ihn darum bittet, wird er sich wahrscheinlich sofort freiwillig melden. Eine mächtige Position gibt einem die Möglichkeit, andere im Unternehmen zu befehlen, zu motivieren und sogar einzuschüchtern.

Eine der Führungsherausforderungen, mit denen Jesus konfrontiert war, als er die Jünger lehrte und anleitete, bestand darin, dass er ihnen eine völlig neue Art der

Führung, eine neue Art von Macht. Sie dachten, sein Reich wäre ein weltliches Reich und seine Macht wäre eine weltliche politische Macht.

In Matthäus 20 nehmen Jakobus und Johannes zusammen mit ihrer Mutter Jesus zur Seite, um ihn um einen Gefallen zu bitten. Ihre Mutter übernimmt das Reden und bittet Jesus um das Versprechen, dass er ihre Jungs zu seiner rechten und linken Hand setzen wird. Mit anderen Worten: Sie wollte, dass König Jesus ihre Söhne zum Kanzler und Premierminister des Königreichs macht. Jakobus, Johannes und ihre Mutter dachten über Machtpositionen nach. Sie wollten, dass Jesus ihnen die Positionen gibt, damit sie die Macht haben.

Aber wie Jesus später zu Pontius Pilatus sagen würde, war sein Reich nicht von dieser Welt. Seine Macht war keine weltliche Macht, die Macht der Position. Also sagte Jesus zu dieser Mutter und ihren Söhnen: "Ihr wisst nicht, was ihr da verlangt. Seid ihr fähig, den Kelch zu trinken, den ich trinken werde?"

"Wir sind in der Lage", antworteten sie.

"Ihr werdet meinen Kelch trinken", sagte Jesus düster, denn er wusste, dass Jakobus und Johannes Märtyrer für den christlichen Glauben werden würden, "aber zu meiner Rechten und zu meiner Linken zu sitzen, das steht mir nicht zu, sondern denen, denen es von meinem Vater bereitet worden ist."

Die anderen zehn Jünger hörten von dem, was Jakobus und Johannes und ihre Mutter getan hatten, als sie versuchten, sich an die Spitze der Schlange für hohe Positionen im kommenden Königreich zu setzen. Auch sie betrachteten das Reich Jesu als ein weltliches Reich, das auf weltlicher Macht basiert.

Aber Jesus wies sie alle zurecht und sagte: "Ihr wisst, dass die Herrscher der Heiden über sie herrschen und ihre Großen Macht über sie ausüben. Bei euch soll es nicht so sein. Wer aber unter euch groß sein will, der soll euer Diener sein, und wer unter euch der Erste sein will, der soll euer Sklave sein, gleichwie der Menschensohn nicht gekommen ist, dass er sich dienen lasse, sondern dass er diene und sein Leben gebe als Lösegeld für viele" (siehe Matthäus 20,20-28).

Dies war einer von mehreren Fällen, in denen Jesus die Jünger für ihre weltliche, ja machiavellistische Auffassung von Führung und Macht zurechtweisen musste. Bei mehreren Gelegenheiten musste er sie lehren, dass sein Führungsstil stattdessen auf Dienerschaft

beruht.

Bei einer anderen Gelegenheit waren Jesus und die Jünger auf dem Weg nach Kapernaum. Die Zwölf dachten, Jesus könne sie nicht hören und stritten

unter sich. Aber als sie ihr Ziel erreicht hatten, fragte Jesus: "Worüber habt ihr unterwegs gesprochen?"

Die beschämten Jünger konnten nicht antworten, denn sie hatten sich darüber gestritten, wer von ihnen der Größte war. Also erklärte Jesus ihnen noch einmal, dass es bei seinem Führungsstil nicht darum geht, wer der Größte ist oder wer die Spitzenposition innehat. "Wenn jemand der Erste sein will", sagte Jesus, "muss er der Letzte von allen und der Diener aller sein" (siehe Markus 9,33-35).

Immer wieder lehrte Jesus seine Jünger diese neue und paradoxe Form der Führung: Im Reich Jesu ist der Anführer derjenige, der dient, und der Diener derjenige, der führt. Jesus kam, um die Machtposition auf den Kopf zu stellen.

*Persönliche Macht* entsteht durch das Charisma und die Persönlichkeit einer Person. Eine Führungspersönlichkeit, die Zuversicht, Stärke, Hoffnung, Optimismus und Aufrichtigkeit ausstrahlt, kann Menschen auch in scheinbar aussichtslosen Situationen durch persönliche Kraft inspirieren.

Im Mai 1940, in den dunkelsten Tagen des Zweiten Weltkriegs, trat der britische Premierminister Winston Churchill vor das Unterhaus und hielt eine Rede, die über das Radio an die ganze Nation übertragen wurde. Im Verlauf dieser Rede sagte er diese Worte: "Ich habe nichts anderes zu bieten als Blut, Mühsal, Tränen und Schweiß. Vor uns liegt eine harte Prüfung der schlimmsten Art. Wir haben viele, viele lange Monate des Kampfes und des Leidens vor uns."

Das sind dunkle und deprimierende Worte, und Churchill gab dem britischen Volk eine realistische Einschätzung der Krise, mit der es konfrontiert war. Als Tinte auf dem Papier lassen diese Worte die Seele in Verzweiflung versinken. Doch als Churchill sie sprach, hatten sie den Effekt, die Moral und den Kampfgeist des britischen Volkes zu heben.

Mit seiner Bulldogge sagte Churchill weiter: "Du fragst, was unser Ziel ist? Ich kann die Frage mit einem Wort beantworten: Sieg. Sieg um jeden Preis, Sieg trotz aller Schrecken, Sieg, wie lang und hart der Weg auch sein mag, denn ohne Sieg gibt es kein Überleben."

Winston Churchill hat die Probleme, mit denen sie konfrontiert waren, nicht beschönigt. Er machte das Ausmaß der Krise unmissverständlich klar - aber er konzentrierte sich auf die vor ihm liegende Aufgabe durch seine persönliche Stärke, seine ansteckende Zuversicht und seinen trotzigen Mut. Und das Ergebnis

war, dass eine scheinbar besiegte Nation einen Wiederaufstieg erlebte

Moral. Das britische Volk stellte sich hinter ihn, kämpfte tapfer und erfüllte sein Siegesversprechen.

Natürlich birgt persönliche Macht immer eine Gefahr in sich. In unserem Medienzeitalter besteht zunehmend die Möglichkeit, dass wir Macht und Einfluss an Demagogen abgeben - an geschickte Manipulatoren mit oberflächlichem Charme, aber ohne die Erfahrung, die Fähigkeiten, die Werte und den Charakter, die eine authentische Führungspersönlichkeit ausmachen. Es gibt bereits viele oberflächlich charmante Menschen, die die öffentliche Meinung auf unseren Fernsehbildschirmen verzerren, in Washington D.C. eine verzerrte Politik und Gesetzgebung betreiben und sogar auf den Kanzeln im ganzen Land Gottes Wahrheit verdrehen.

Charmante, manipulative Führer können tyrannische Macht erlangen. Das geschah in Deutschland in den 1930er Jahren, als ein Mann mit der Gabe der überzeugenden Redekunst Nazi-Deutschland - und die ganze Welt - in einen globalen Krieg führte. Auf eine andere Art und Weise geschah es 1978, als ein charmanter und manipulativer Prediger namens Jim Jones fast tausend Anhänger, darunter zweihundert Kinder, in Jonestown, Guyana, in den Tod führte - durch Massenselbstmord.

Persönliche Macht kann eine große Kraft für das Gute sein, wenn sie von einer großen Führungspersönlichkeit wie Winston Churchill ausgeübt wird. Aber auf persönliche Macht kann man sich nicht verlassen. Diejenigen, die uns mit ihrer persönlichen Anziehungskraft bezaubern, diejenigen, die uns mit ihren überzeugenden Worten beeinflussen, können sehr effektive Führer sein, aber wohin führen sie uns? Persönliche Macht führt manchmal ins Verderben.

## **Die fünf Machtspiele**

Weltliche Führer setzen eine Reihe von Techniken ein, um ihre Macht zu erhalten. Sie nutzen Positionsmacht, persönliche Macht oder eine Kombination aus beidem, um Menschen zu manipulieren und ihre Ziele zu erreichen. In der Regel erhalten sie ihre Macht durch das, was ich "die fünf Machtspiele" nenne. Lasst uns diese Machtspiele eins nach dem anderen untersuchen.

### *Power Play 1: Manipulation*

Der berüchtigte Jim Jones von Jonestown sticht als Beispiel für

Manipulation hervor, weil er so viele Menschen in einen bizarren und aufsehenerregenden Tod durch Massenselbstmord geführt hat. Die Menschen betrachten dieses schreckliche Ereignis in

1978 und sagen: "Ich weiß nicht, wie Jim Jones so viele Menschen manipulieren konnte. Er könnte *mich* niemals einer Gehirnwäsche unterziehen, damit ich ein solches Schicksal akzeptiere!"

Aber ist jemand wirklich immun gegen die Macht der Manipulation durch eine charismatische Persönlichkeit? Jim Jones war schließlich ein Prediger und der Gründer einer großen religiösen Bewegung, des People's Temple. Er adoptierte Kinder, predigte ein soziales Evangelium der Rassentoleranz und richtete Hilfsprogramme für die Armen ein. Er gewann an Glaubwürdigkeit, indem er mit prominenten Politikern wie dem Bürgermeister von San Francisco, George Moscone (der ihn zum Vorsitzenden der Wohnungsbehörde ernannte), der First Lady Rosalynn Carter und dem Vizepräsidenten Walter Mondale verkehrte. Nach außen hin hatte Jim Jones auf der nationalen Bühne eine Aura der Respektabilität und galt als Stütze der Gemeinschaft.

Jones zog Scharen von Anhängern in seinen Volkstempel - und er nutzte Methoden der Manipulation, um sie dort zu halten. Er spielte mit den Ängsten der Menschen und warnte vor einer kommenden nuklearen Apokalypse. Authentische Führungspersönlichkeiten motivieren und inspirieren ihre Anhänger mit Wahrheit, Logik, Fakten und Vernunft, während Manipulatoren wie Jim Jones Angst und irrationale Gefühle einsetzen, um die Menschen bei der Stange zu halten. Manipulatoren sind psychologische Tyrannen, die unsichere Menschen mit Sätzen wie "Du willst doch nicht, dass die Leute denken, du wärst unkooperativ und würdest Gott nicht dein Bestes geben, oder?" einschüchtern. Oder: "Die Leute sagen mir, dass du ein Unruhestifter bist, und ich will, dass du ihnen das Gegenteil beweist." Jim Jones wusste immer die richtigen Worte, um Einwände zum Schweigen zu bringen und die Menschen unter seiner Fuchtel zu halten.

Es ist aufschlussreich, dass Jim Jones dieselben manipulativen Taktiken anwandte, die die Führer der Pharisäer-Sekte zur Zeit Jesu benutzten. In Johannes 7 wollten die Pharisäer, die erbitterten Feinde Jesu, Jesus verhaften und ihn ohne Gerichtsverfahren beseitigen. Nikodemus, der Pharisäer, der Jesus zuvor bei Nacht besucht hatte, protestierte: "Richtet unser Gesetz einen Menschen, ohne ihn vorher anzuhören und zu erfahren, was er tut?"

Wütend stürzten sich die anderen Pharisäer auf ihn und erwiderten: "Bist du auch aus Galiläa?" Die Juden aus Judäa blickten auf die Galiläer herab, und die nicht allzu subtile Andeutung

dieser Frage war, dass sie, wenn Nikodemus Jesus, den Galiläer, verteidigte, ihn vielleicht

Auch Nikodemus war ein Galiläer. Sie mussten keine offene Drohung aussprechen - eine einzige Frage reichte als Einschüchterung aus. Nikodemus sagte nichts mehr zur Verteidigung von Jesus.

So setzen Manipulatoren ihren Willen durch und erhalten ihre Macht.

## *Machtspiel 2: Schuld oder Scham*

Führungskräfte haben aufgrund ihrer Machtposition die Fähigkeit, bei ihren Untergebenen und Gefolgsleuten Schuld- und Schamgefühle hervorzurufen. Missbräuchliche Führungskräfte manipulieren Menschen oft mit Schuldgefühlen, um die Kontrolle über sie zu behalten.

Nimm zum Beispiel diese Geschichte von einer Frau namens Jessie, die in einem Büro in New York City arbeitete:

Vor meinem Chef komme ich mir immer blöd vor. Als ich neulich in meinen Laufschuhen ins Büro kam, fragte er mich, warum ich sie trage. Ich erzählte ihm, dass ich mit einem Powerwalk zur Arbeit gekommen war. Er sagte: "Laufen die Leute in New York City immer noch mit Powerwalking?" Ich lachte über seine Bemerkung, konnte aber nicht glauben, dass ich so etwas Dummes gesagt hatte. Ich wollte mich am liebsten in ein Loch verkriechen. Ich kann nie etwas Schlaues vor dem oss sagen. Ich habe das Gefühl, er hält mich für ein dummes Mädchen aus dem Büro.<sup>1</sup>

Verstehst du, was hier passiert ist? Jessies Chef stellte ihr eine scheinbar unschuldige Frage - und doch erfüllte diese eine Frage Jessie mit Selbstzweifeln, Scham und Minderwertigkeitsgefühlen. Powerwalking hat nichts Dummes an sich. Es ist eine völlig legitime Form der Bewegung, die in New York City und im ganzen Land noch immer praktiziert wird. Aber dieser Chef wusste genau, wie er das verbale Messer drehen musste, um Jessie an sich selbst zweifeln zu lassen und sie zu verunsichern. Vielleicht wusste der Chef nicht, welche Wirkung seine Worte auf Jessie hatten, doch aus ihren Worten geht klar hervor, dass dies nicht das erste Gespräch war, in dem er sie dazu brachte, sich zu schämen. Ich denke, man kann daraus schließen, dass dies ein manipulatives Machtspiel war, das der Chef regelmäßig anwandte, um eine Mitarbeiterin aus dem

Gleichgewicht und unter seiner Kontrolle zu halten.

### *Machtspielchen 3: Einschüchterung*

In seinem Buch *Toxic Emotions at Work* erzählt Peter Frost die Geschichte eines Firmenchefs, der mit Angst und Einschüchterung regierte. Bei Besprechungen mit seinen leitenden Angestellten suchte er sich immer eine Person als Opfer aus und attackierte sie mehrere Minuten lang verbal. "Der CEO schien absichtlich den Ton anzugeben", schreibt Frost, "indem er in der Gruppe ein Maß an Angst und Einschüchterung erzeugte, das sich auf die Tagesordnung übertrug."

Bei einer anderen Gelegenheit führte derselbe Geschäftsführer die Entlassung eines seiner leitenden Angestellten als symbolische öffentliche Hinrichtung durch. Zuerst informierte er den Rest der Belegschaft, dass die Entlassung stattfinden würde. Dann ging er in das verglaste Büro des Managers, damit alle Mitarbeiter das Drama von ihren eigenen Schreibtischen im Großraumbüro aus verfolgen konnten. Als der beleidigende Geschäftsführer zu schimpfen begann, bat der Manager darum, dass sie in ein privates Büro gehen und den Rest der Diskussion in einem vertraulichen Rahmen führen. Der Geschäftsführer weigerte sich und fuhr fort, den Mann vor seinen Freunden und Kollegen zu beschimpfen und zu demütigen. Dann beendete er die Diskussion, indem er dem Mann mitteilte, er sei gefeuert.

Das Ziel des Geschäftsführers war ganz klar, in seinem Unternehmen Angst zu verbreiten, um seine Macht und Kontrolle zu demonstrieren. Peter Frost kommt zu dem Schluss, dass der Plan des Geschäftsführers nach hinten losging, weil "viele der Mitarbeiter durch das Spektakel verärgert und demoralisiert wurden". Das Ergebnis dieser Angst einflößenden symbolischen öffentlichen Hinrichtung war eine "Kettenreaktion von schlechteren Leistungen und allgemeiner Unzufriedenheit" - das genaue Gegenteil des Effekts, den der CEO erreichen wollte.<sup>2</sup>

Richard D. Parsons, ehemaliger CEO von Time Warner, erinnerte sich an einen Chef, den er zu Beginn seiner Karriere hatte - einen Chef, der andere mit seinem explosiven Temperament einschüchterte. Einmal rastete der unberechenbare Chef während einer Besprechung aus, schrie einen Mitarbeiter an und warf sogar mit Gegenständen nach dem Unglücksraben. Der schlimmste Moment kam, als das Opfer - ein erwachsener Mann - zusammenbrach und vor allen Anwesenden weinte.

Für Parsons war es eine eindringliche Lektion, dass Einschüchterung die gesamte Organisation untergräbt. Parsons kam

zu dem Schluss, dass der Faktor Angst "dazu neigt, effektive Kommunikation zu unterdrücken, zu dämpfen und zu behindern, insbesondere schlechte Nachrichten... Niemand wollte diesen Manager verärgern, also sagten sie ihm nichts, von dem sie dachten, dass er es nicht gerne hören würde. "<sup>3</sup>

Im Gegensatz dazu werden die erfolgreichsten Unternehmen oft von den freundlichsten und fürsorglichsten CEOs geführt. Ein Beispiel ist die in Atlanta ansässige Restaurantkette Chick-fil-A, die 1946 von dem christlichen Geschäftsmann S. Truett Cathy gegründet wurde, der seinen Ruf auf dem Führungsstil Jesu aufbaute. Er hat den Glauben, die Integrität und die Menschen immer über den Profit gestellt (zum Beispiel sind seine Restaurants sonntags immer geschlossen, damit seine Mitarbeiter einen biblischen Ruhetag haben).

In einem Interview auf Fox News Channel sagte der Moderator Neil Cavuto: "Herr Cathy, man sagt, dass man in diesem Geschäft kein netter Kerl sein kann. Es ist eine raue Welt, man muss hart sein. Was sagen Sie dazu?"

"Nun", antwortete Cathy, "ich denke das Gegenteil. Ich denke, je freundlicher du zu deinen Mitarbeitern bist, desto produktiver werden sie sein und desto mehr Kunden wirst du anziehen können. Ich glaube, ich betrachte die Arbeit in der Gastronomie als eine Art göttliche Berufung."<sup>4</sup>

### *Power Play 4: Spott*

Ich definiere Spott als den Einsatz von Humor als Waffe, um Menschen zu verletzen. In den Händen einer authentischen, christlichen Führungskraft ist Humor ein mächtiges und positives Werkzeug. Aber in den Händen eines missbräuchlichen, kontrollierenden Chefs oder Tyrannen wird Humor zu einer Waffe der Kontrolle, meist in Form von Spott und Hohn.

Der Historiker J. Michael Waller vom Institut für Weltpolitik erzählt uns, dass Spott eine Lieblingsmethode von Adolf Hitler war, um seine Untergebenen unter Kontrolle zu halten - obwohl der Führer selbst keinen Spaß verstand. "Hitlers Sinn für Humor kannte keine Selbstironie", schreibt Waller. "Er hatte das, was die Deutschen als *Schadenfreude* bezeichnen: sich über das Unglück anderer lustig zu machen. Hitler liebte grausame Witze über seine eigenen Minister, besonders über Außenminister Ribbentrop... Er konnte nie über sich selbst lachen."<sup>5</sup>

Professor Bennett Tepper von der Georgia State University untersuchte Arbeitnehmer, die für missbräuchliche Chefs arbeiteten. An seiner Studie nahmen mehr als siebenhundert Erwachsene teil, die an privaten, öffentlichen und gemeinnützigen Arbeitsplätzen arbeiteten. Seine Ergebnisse, über die der Forscher Robert I. Sutton

von der University of California in Berkeley berichtet, zeigen, dass viele dieser Menschen "Chefs hatten, die Spott, Herabsetzungen, Schweigen und Beleidigungen einsetzten... Diese

erniedrigende Handlungen führten dazu, dass die Menschen ihren Job häufiger kündigten und die Effektivität derjenigen, die blieben, untergruben." Beschäftigte, die im Job blieben, fühlten "ein geringeres Engagement für den Arbeitgeber und verstärkte Depressionen, Ängste und Burnout."<sup>6</sup>

Manchmal tappen Führungskräfte in die Falle, das Machtspiel des Spottes zu nutzen, ohne es zu merken. Ein Freund erzählte mir von einer Lektion, die er lernte, als er in der Weihnachtszeit in einem Wohnheim für internationale Studenten arbeitete. Mein Freund war ein fröhlicher und gutmütiger Mensch und schien gut mit Schülern aus anderen Kulturen zurechtzukommen.

Aber eines Tages sagten zwei junge Männer aus dem Nahen Osten zu ihm: "Du lächelst viel, und das bedeutet, dass du glücklich und kooperativ bist, nicht wahr? Und du sagst, dass wir auf einige der Ausflüge, die du arrangiert hast, nicht mitkommen müssen. Und du sagst es mit einem Lächeln. Aber wenn wir nicht gehen, sagst du auch Worte, die uns zeigen, dass wir dich verärgert und enttäuscht haben. Dabei lächelst du die ganze Zeit, auch wenn du Dinge sagst wie: "Ihr seid nicht zu müde, um mitzufahren. Bitte verzeih uns, aber wir verstehen das nicht."

Mein Freund erkannte seinen Fehler sofort - und bedauerte ihn. Auf der einen Seite wollte er, dass jeder zu jeder Veranstaltung geht, obwohl er den Schülern sagte, dass sie das nicht müssen. Um sie dazu zu überreden, ging er mit einem humorvollen Spruch und einem Lächeln an die Sache heran, von dem er dachte, er würde ihn abmildern. Die widersprüchliche Mischung aus verbalen und nonverbalen Botschaften, die er aussandte, verwirrte die Schüler/innen jedoch.

"Ich habe eine wertvolle Lektion gelernt", sagte er mir. "Mir war vorher nie bewusst, wie ich ein Lächeln und einen herablassenden Humor benutzt habe, um meinen Willen durchzusetzen."

Ein guter Sinn für Humor ist eine wichtige Führungseigenschaft. Wenn du die Evangelien objektiv liest, wirst du feststellen, dass Jesus einen fein abgestimmten nahöstlichen Sinn für Humor hatte. Er liebte Übertreibungen und schuf lächerliche Wortbilder, um seinen Zuhörern etwas zu vermitteln und sie zum Lachen zu bringen. Das Bild von jemandem, der sich über einen Fleck im Auge seines Nachbarn aufregt, während er den riesigen Balken in seinem eigenen Auge ignoriert, ist ebenso lustig wie lehrreich. Er benutzte auch Wortbilder von einem Kamel, das versucht, sich durch ein

Nadelöhr zu zwängen, und verglich die absurde Gesetzlichkeit der Pharisäer damit, eine Mücke aus seinem Getränk zu ziehen und dann ein Kamel zu verschlucken. In seinen Argumenten benutzte er verheerende

Logik und Witz, um die Irrationalität der Anschuldigungen seiner Gegner zu entlarven.

Aber Jesus hat Humor nie benutzt, um seine Anhänger zu beschämen, zu verspotten oder zu verhöhnen. Er benutzte Humor immer, um zu lehren und um Beziehungen aufzubauen. Das ist der Führungsstil von Jesus, und das ist das Modell, dem wir in unserem eigenen Führungsleben folgen sollten.

### *Power Play 5: Emotionale Appelle*

Es ist nichts falsch daran, die Emotionen deines Publikums anzusprechen, solange deine Botschaft ehrlich ist und durch Fakten und Vernunft gestützt wird. Aber allzu oft, wenn ein Anführer nicht die Wahrheit und die Logik auf seiner Seite hat, greift er darauf zurück, sein Publikum mit emotionalen Appellen auszutricksen. Das ist ein rücksichtsloses Machtspiel, das des Führungsstils von Jesus unwürdig ist, dessen Botschaft immer auf der Wahrheit beruhte.

Ein Paradebeispiel für einen manipulativen emotionalen Appell ist die Phrase "für die Kinder". Diese Phrase ist als "Denkverhinderer-Klischee" bekannt, weil sie dazu benutzt werden kann, eine rationale Debatte zu beenden. Wir alle sind "für die Kinder" und wir alle wollen das Beste für alle Kinder, besonders für unsere eigenen. Jesus selbst war ein fürsorglicher Fürsprecher für Kinder (siehe Matthäus 18:3; 19:13-14; Markus 10:13-14; Lukas 18:15-16). Es ist also nichts Falsches daran, wenn eine Führungskraft ihre ehrliche Fürsorge und Sorge für Kinder zum Ausdruck bringt.

Manipulativ und unehrlich ist es, wenn unsere sogenannten Politiker unsere Liebe zu Kindern ausnutzen und uns mit emotionalen Appellen manipulieren. Wenn Politiker ihre Macht ausbauen wollen, indem sie unsere Steuern erhöhen, erzählen sie uns, dass Haushaltskürzungen dazu führen würden, dass die Schulen immer schlechter werden und die Kinder keine Schulbücher, Stifte und Schulessen für ihre hungrigen Bäuche mehr haben - als ob es im restlichen Haushalt keinen Cent Fett zu kürzen gäbe.

In der Zwischenzeit werden die Steuern, die wir bereits zahlen, von eben diesen Politikern durch Betrug, Bestechung, Schmiergelder und Vetternwirtschaft geplündert. Nachdem die Menschen für höhere Steuern gestimmt haben, angeblich "für die Kinder", wird es den Kindern nicht besser gehen als vorher - aber die Politiker und die Sonderinteressen werden reicher sein als je

zuvor.

Der Appell "für die Kinder" wird oft benutzt, um das Thema zu wechseln, wenn eine Führungsperson in Schwierigkeiten gerät. Vor ein paar Jahren geriet ein Präsidentschaftskandidat wegen einiger unappetitlicher Verbindungen in seiner Vergangenheit in Schwierigkeiten. Deshalb trat seine Frau in der *Today Show* von NBC auf, um einen emotionalen Appell an uns alle zu richten, damit wir aufhören, über die unheilvollen Verbindungen ihres Mannes zu reden und uns stattdessen auf die Bedürfnisse "der Kinder" konzentrieren. Sie sagte dem Interviewer: "Wir müssen vorwärts gehen. Weißt du, diese Diskussion hilft meinen Kindern nicht. Sie hilft auch nicht den Kindern da draußen, die von uns erwarten, dass wir Entscheidungen darüber treffen, wie wir die Bildung besser finanzieren können."

Es war ein klassisches Klischee, ein Fall von Irreführung, wie wenn ein Zauberer mit der rechten Hand gestikuliert, damit du die Karte in seinem linken Ärmel nicht bemerkst. "Hör auf, über Skandale zu reden und rede stattdessen über die Erziehung von Kindern. Tut es für die Kinder." Ihr emotionaler Appell ist zwar effektiv, stellt aber die Logik auf den Kopf. Wenn uns die Kinder wirklich am Herzen liegen, sollten wir *uns* Gedanken über den Charakter und die Verbindungen der Person machen, die unsere Nation führen und letztlich die Bildung unserer Kinder beeinflussen soll. Manipulative emotionale Appelle neigen dazu, Menschen zu falschen Schlussfolgerungen zu verleiten.

Manipulatoren und Hochstapler zerren an unseren Gefühlen, um uns zu kontrollieren und Macht über uns zu gewinnen. Aber Jesus, der Anführer schlechthin, sagte immer die Wahrheit und appellierte an den Verstand und den Willen. Er sagte seinen Anhängern: "Wenn ihr in meinem Wort bleibt, seid ihr wirklich meine Jünger, und ihr werdet die Wahrheit erkennen, und die Wahrheit wird euch frei machen" (Johannes 8:31b- 32).

## **Wie Jesus auf Macht antwortete**

In Johannes 13 sehen wir, wie Jesus Stunden vor seiner Kreuzigung ein Handtuch um seine Taille wickelt, ein Becken mit Wasser füllt und den Jüngern die Füße wäscht. Füße zu waschen war eine Aufgabe für den niedrigsten Diener im Haushalt. Jesus lehrte durch seine Worte und sein Beispiel, dass diejenigen, die führen wollen, ihren Nachfolgern gegenüber Diener sein müssen.

Jesus hat uns gezeigt, dass der Weg nach oben nach unten

führt, dass der Meister der Diener ist, dass der Größte der Geringste ist und dass der Weg zur Erhöhung darin besteht, täglich sein Kreuz auf sich zu nehmen und Jesus zu folgen (siehe Lukas 9,23). Während Niccolò Machiavelli lehrte, dass Führung eine rücksichtslose und unerbittliche

Machtstreben lehrte Jesus, dass Führung Dienerschaft ist. Das Führungsmodell dieser Welt basiert auf Kontrolle, Manipulation und Angst. Das Führungsmodell Jesu basiert auf einer Liebe, die die Angst vertreibt (siehe 1. Johannes 4,18).

Nachdem er seinen Jüngern die Füße gewaschen hatte, sagte Jesus zu ihnen: "Ein neues Gebot gebe ich euch, dass ihr euch untereinander liebt: Wie ich euch geliebt habe, so sollt auch ihr euch untereinander lieben. Daran werden alle Menschen erkennen, dass ihr meine Jünger seid, wenn ihr einander liebt" (Johannes 13,34-35).

Jesu lehnte die Definition von Macht in der Welt ab. Er strebte nicht nach Macht, indem er Menschen manipulierte und kontrollierte. Er bezog seine Macht von Gott. Er übte diese Macht durch Liebe aus. Er weitete seine Macht auf seine Anhänger aus und schützte sie vor Missbrauch, indem er seinen Anhängern befahl, einander zu lieben. Ein Anführer, der seine Leute liebt, wird sie niemals manipulieren oder ausnutzen. Er wird nur das Beste für sie wollen.

Das bekannteste Symbol des Christentums ist das Kreuz. Es ist ein wunderbares Symbol, weil es von Gehorsam und Liebe spricht - dem Gehorsam Jesu gegenüber Gott, dem Vater, und der Liebe Jesu zur verlorenen Menschheit.

Aber es gibt noch ein anderes Symbol des Christentums, das wir selten sehen: das Symbol der Schüssel und des Handtuchs. Es ist das Symbol für den demütigen christlichen Dienst. Schüssel und Handtuch sind die Werkzeuge des dienenden Führers, der seinen Anhängern die Füße wäscht. All diese Symbole sind Zeichen christlicher Führung, denn sie stehen für den Führungsstil Jesu - seine Demut, seine Dienerschaft, seinen Gehorsam und seine Liebe. Diese Symbole weisen uns auf unser nächstes Führungsprinzip hin:

## **GRUNDSATZ 10**

Authentische Führungspersönlichkeiten schöpfen ihre größte Kraft aus dem Gehorsam gegenüber Gott und dem Dienst an anderen.

# 11

## EGO

**Ein** bekannter Redner hat sich bereit erklärt, bei der jährlichen Versammlung einer großen Organisation zu sprechen. Am Tag der Veranstaltung kam er an und meldete sich wie jeder andere Teilnehmer an, erhielt ein Namensschild und wanderte dann durch den Saal. Keiner erkannte ihn. Keiner beachtete ihn.

Als er aufstand, um zu sprechen, begann er mit einigen bissigen Bemerkungen, in denen er seine Enttäuschung darüber ausdrückte, dass ihn niemand bei seiner Ankunft begrüßt hatte. Nach der Veranstaltung sprach ich mit ihm und er erzählte mir, dass er sich verletzt fühlte, weil er unerkannt geblieben war.

"Ich wollte den Ort verlassen", sagte er. "Die Organisatoren hatten mir am Telefon gesagt, wie sehr sie sich darauf gefreut haben, dass ich komme und spreche, aber als ich ankam, fühlte ich mich total enttäuscht."

Das menschliche Ego ist zerbrechlich und leicht zu verletzen. Unser Ego steht einer effektiven, christusgemäßen Führung oft im Weg.

Jesus war nie verärgert, wenn die Menschen ihn nicht erkannten. Tatsächlich vermied er es normalerweise, in die Öffentlichkeit zu gehen und anerkannt zu werden.

Bei einer Gelegenheit drängte der Jünger Philippus seinen Freund Nathanael, Jesus kennenzulernen. Als Nathanael erfuhr, woher Jesus kam, antwortete er: "Kann aus Nazareth etwas Gutes kommen?"

Es war eine Beleidigung - und doch hat Jesus Nathanael für diese Beleidigung nicht zurechtgewiesen. Obwohl Jesus weithin bekannt war, zeigte er keine Anzeichen dafür, dass er beleidigt war, weil er nicht anerkannt oder respektiert wurde. Er unterhielt sich mit Nathanael, und am Ende ihres Gesprächs rief Nathanael aus: "Rabbi, du bist der Sohn Gottes! Du bist der König von Israel!" (siehe Johannes 1,46-51).

Wenn du die Evangelien liest, wirst du sehen, dass Jesus nie mit

den Worten herausplatzte: "Ich bin der Messias! In der Tat hat er nicht einmal angedeutet, wer er war. Er konzentrierte sich auf das Lehren, Predigen und

Er zeigte, warum er gekommen war, und ließ die Leute dann ihre eigenen Schlüsse ziehen.

Als Jesus von Dorf zu Dorf reiste, erwartete er nicht, von Bannern, Empfangskomitees oder Ehrungen begrüßt zu werden. Sein Ego suchte nicht nach der Erfüllung, die der Beifall der Menschenmengen mit sich bringt. Er sagte ausdrücklich: "Ich lasse mich nicht von Menschen ehren" (Johannes 5,41).

Als die Jünger ihm Essen anboten, als er in Samaria an einem Brunnen saß, sagte Jesus: "Meine Speise ist es, den Willen dessen zu tun, der mich gesandt hat, und sein Werk zu vollbringen" (Johannes 4,34). Jesus wollte damit nicht sagen, dass er nie körperlich hungrig war. Vielmehr sagte er, dass er seine körperlichen Bedürfnisse der wichtigen Aufgabe unterordnete, die ihm sein Vater übertragen hatte. Durch sein Vorbild lehrte er seine Jüngerinnen und Jünger, dass auch ihr Lebensauftrag darin besteht, den Willen Gottes, des Vaters, zu erfüllen und nicht ihr eigenes Ego zu ernähren.

Jesus kam als Diener, nicht als Prominenter. Führung verlangt von uns, dass wir erkennen, was wir zu tun haben, dann die Ärmel hochkrempeln und es tun. Wir müssen dafür nicht beklatscht, anerkannt oder gefeiert werden. Als Diener müssen wir einfach nur unsere Arbeit erledigen. Wenn wir Anerkennung und Lob dafür erwarten, dass wir den Willen des Vaters tun, haben wir aufgehört, uns als Diener zu betrachten. Wir haben aufgehört, dem Führungsstil von Jesus zu folgen.

## **Wer bekommt die Anerkennung?**

Eine Christin arbeitete in einem weltlichen Verlagshaus. Sie war Redaktionsassistentin und las Manuskripte, nachdem ihr Redakteur sie fertiggestellt hatte, um sie auf Grammatik- und Zeichensetzungsfehler zu überprüfen.

Die Redakteurin, ihre unmittelbare Vorgesetzte, war in ihrem Job inkompetent, aber sie hielt ein falsches Bild von Kompetenz aufrecht, indem sie sich darauf verließ, dass die Assistentin ihre Fehler ausbügelt. Sie wusste, dass die Assistentin besser war als sie selbst, also übertrug sie der Assistentin immer mehr Arbeit, während sie selbst die Lorbeeren erntete.

Eines Tages geriet die Redakteurin in einen Streit mit ihrem Chef, dem Verleger. "Wenn du meine Forderungen nicht erfüllst", sagte die Redakteurin, "werde ich kündigen."

"Dann akzeptiere ich deine Kündigung", sagte der Verleger. "Ich weiß zufällig, dass deine Assistentin sowieso den größten Teil deiner Arbeit macht."

Der Redakteur war wütend. "Hat sie dir das gesagt?"

"Das hätte sie nicht tun müssen. Ich weiß schon seit Monaten von dieser Situation und habe mich gefragt, ob du ihr jemals die Anerkennung geben würdest, die sie verdient."

Der Redakteur verließ das Unternehmen, und die Assistentin wurde zur Redakteurin befördert. Sie machte ihre Arbeit gut und erwartete keine Anerkennung.

Der Verleger, der kein Christ war, nahm den frisch beförderten Redakteur eines Tages beiseite und sagte: "Du arbeitest immer so hart, aber du verlangst nie, anerkannt zu werden. Warum ist das so?"

"Nun, ich nehme an, es liegt daran, dass ich lebe, um dem Herrn gehorsam zu sein. Die Bibel sagt, dass ich von Herzen arbeiten soll, für den Herrn und nicht für Menschen, und dass er derjenige ist, der mich belohnen wird. Ich wusste, was mein alter Chef gemacht hat, aber ich habe vor Gott beschlossen, dass ich meine beste Arbeit machen werde und Gott dafür sorgen wird, wer die Anerkennung bekommt."

Der erstaunte Verleger sagte: "Ich weiß nicht viel über Religion, aber das weiß ich: Wenn jemand auf dieser Welt ein Christ ist, dann bist du es."

Das ist Führung nach dem Führungsstil von Jesus. Es ist ein Führungsmodell, bei dem es darum geht, Gott zu dienen und nicht dem eigenen Ego.

## **Anerkennung ist eine Zweibahnstraße**

Authentische Führungspersönlichkeiten sind bestrebt, Anerkennung zu geben, wenn sie fällig ist. Sie wollen die Anerkennung nicht von denen stehlen, die sie wirklich verdient haben. Sie wollen Anerkennung teilen und andere ermutigen. Sie verstehen, dass alle Führungsleistungen Leistungen des Teams sind, denn Führungskräfte sind Menschen, die Ziele durch Menschen erreichen.

Spiele werden von Mannschaften gewonnen, nicht von Trainern. Gewinne werden von Unternehmen erwirtschaftet, nicht von CEOs. Schlachten werden von Armeen und nicht von Generälen gewonnen. Der Dienst wird von Kirchen und nicht von Pastoren ausgeübt. Eine

Führungskraft, die die Leistungen eines Teams oder einer Organisation für sich allein beansprucht, ist eine Führungskraft mit einem Ego-Problem.

Ich plädiere nicht für falsche Bescheidenheit. Wenn eine Führungskraft sich ein paar Momente im Rampenlicht verdient, ist das in Ordnung. Gegen ein angemessenes Maß an Anerkennung ist nichts einzuwenden, und Führungskräfte sollten sich nicht verstellen.

Demut, um demütig zu erscheinen. Das ist nur eine andere Art von Stolz - die Art von Stolz, die sagt: "Seht, wie bescheiden ich bin!"

Egal, in welchem Bereich wir als Führungskraft tätig sind - ob wir ein Unternehmen, einen Zug, ein Team, eine Kirche, eine Anwaltskanzlei oder einen Haushalt leiten - wir dienen Jesus Christus. Wenn wir Ruhm und Beifall von anderen Menschen suchen, werden wir keinen Ruhm und keine Anerkennung von Gott erhalten. Wer auftritt, um von anderen gelobt zu werden, tut dies aus den falschen Motiven heraus.

Stört es dich, wenn deine Arbeit nicht anerkannt wird? Ärgert es dich, wenn andere die Anerkennung für deine Arbeit bekommen? Willst du deinen Job aufgeben, wenn du keine Anerkennung und keinen Kredit bekommst? Jesus führte, ohne dass er Anerkennung erwartete. Wenn du wirklich nach dem Führungsstil von Jesus führen willst, musst du dein Ego an der Tür abgeben.

## **Der sichere Anführer**

Wann immer jemand eine Führungsrolle übernimmt, erklärt sich diese Person mündlich oder stillschweigend bereit, ihr Bestes für die Organisation zu geben. Der Apostel Paulus drückt es so aus: "Von den Verwaltern aber wird verlangt, dass sie sich als treu erweisen" (1. Korinther 4,2).

Eine authentische Führungskraft darf nicht unsicher sein. Er oder sie darf nicht ständig Angst haben, die Führungsposition zu verlieren. Leiter/innen müssen auf Gottes Führung in ihrem Leben vertrauen und auf die Gaben und Fähigkeiten, die Gott ihnen gegeben hat. Unsichere Leiter/innen neigen dazu, Entscheidungen zu fürchten und die wenigen Entscheidungen, die sie treffen, häufig zu hinterfragen.

Selbstbewusste Führungskräfte sind entschlossen, ohne arrogant zu sein, und sicher, ohne selbstgefällig zu sein. Sie handeln entschlossen und halten sich nicht mit Entscheidungen auf, sobald sie getroffen sind. Wenn sich herausstellt, dass sie die falsche Entscheidung getroffen haben, korrigieren sie die alte Entscheidung durch eine neue und machen weiter. So führen sichere, selbstbewusste Führungskräfte. Sie haben gelernt, dem Rat des Apostels Paulus zu folgen:

Sorgt euch um nichts, sondern lasst in allem durch Gebet und Flehen mit Danksagung eure Bitten bei Gott

kundwerden. Und der Friede Gottes, der

der alles Verstehen übersteigt, wird eure Herzen und eure Gedanken in Christus Jesus behüten (Philipper 4,6-7).

Diese Art von Frieden, Zuversicht und Sicherheit entsteht, wenn wir wissen, wem wir wirklich dienen: Jesus, dem Meister. Führungskräfte, die so leben, dass sie Jesus gefallen, anstatt anderen Menschen zu gefallen, haben weitaus weniger Stress und Ängste. Wenn wir den Führungsstil Jesu übernehmen, fühlen wir uns sicher, weil wir wissen, dass wir Diener eines Meisters sind, der gnädig, vergebend und annehmend ist, eines Meisters, der uns besser versteht, als wir uns selbst verstehen.

Weil wir in unserer Stellung vor Jesus sicher sind, fühlen wir uns nicht durch Konkurrenz bedroht. Wir haben nicht das Gefühl, dass wir eine Position zu schützen oder einen Ruf zu verteidigen haben. Jesus ist unser Beschützer und unser Verteidiger. Wir können alles in seine Hände legen und uns vollkommen sicher fühlen.

Phil und Steve Mahre sind Zwillingenbrüder und pensionierte alpine Skirennläufer, die 1984 an den Olympischen Winterspielen in Sarajevo teilgenommen haben. Phil ist mit vier Minuten Vorsprung der ältere der beiden. Die Mahre-Brüder gelten als zwei der größten amerikanischen Skifahrer aller Zeiten. In den späten siebziger und frühen achtziger Jahren traten sie im Weltcup häufig gegeneinander an, doch keiner der beiden fühlte sich vom anderen bedroht. Sie waren der Meinung, dass der Wettkampf sie beide zu besseren Skifahrern machte.

Im olympischen Finale 1984 fuhr Phil vor seinem Bruder und lag auf dem ersten Platz. Als Steve an der Reihe war, nahm Phil das Walkie-Talkie und sagte seinem Bruder, was er auf der Abfahrt zu erwarten hatte, einschließlich einer tückischen glatten Stelle in der Nähe des Bodens. Warum sollte Phil seinem Bruder helfen - der ja schließlich ein Konkurrent war - und seine eigene Goldmedaille gefährden? Weil Phil sich sicher fühlte. Sein Ego war stark genug, um gegen Steve anzutreten und gleichzeitig ein Freund und Unterstützer für seinen Bruder zu sein. Er wollte wirklich, dass sein Bruder seine bestmögliche Leistung ablieferte, auch wenn das bedeutete, dass Phil die Silbermedaille und nicht die Goldmedaille mit nach Hause nehmen würde.

Als Steve auf Skiern fuhr, lag er nur 0,21 Sekunden hinter seinem Bruder. Bei der Siegerehrung standen sie Seite an Seite, Phil trug die Goldmedaille um den Hals und Steve die Silbermedaille. Phil erinnerte sich später: "Nachdem ich die Goldmedaille erhalten

hatte, sagte mein Vater

gratulierte mir, dann sagte er: "Die Hälfte der Medaille gehört deinem Bruder. Und er hatte Recht."

Gesprochen wie ein echter Anführer. Authentische Führungspersönlichkeiten haben keine zerbrechlichen Egos. Sie sind sicher und selbstbewusst und haben keine Angst vor Konkurrenz. Das bringt uns zu unserem nächsten Führungsprinzip:

## **GRUNDSATZ 11**

Echte Führungskräfte sind in Jesus Christus geborgen und haben es nicht nötig, ihr Ego zu schützen oder zu verteidigen.

## 12

# ANGER

Über einen Zeitraum von mehreren Wochen hat eine Gruppe von Christen einem muslimischen Bekannten gegenüber Zeugnis abgelegt. Die Christen und der Muslim befragten sich gegenseitig, hörten einander zu und tauschten ihre Ansichten und Überzeugungen aus. Eines Tages stellte der Muslim den Christen eine herausfordernde Frage.

"Wie kommt es", sagte er, "dass ihr mich kritisiert, wenn ich meine Kinder anschreie, weil ich wütend bin? Aber wenn ihr Christen schreit, nennt ihr es 'gerechte Empörung'. Warum ist mein Zorn Sünde und euer Zorn gerecht?"

Die Christen hatten keine Antwort.

Ich habe diese Frage auch schon in Bezug auf die Handlungen des Herrn Jesus gehört, als er den Tempel räumte und die Geldwechsler verjagte. Wir kritisieren Jesus nicht dafür, dass er zornig war, sondern wir sagen, dass er von gerechter Empörung erfüllt war.

Was ist der Unterschied zwischen sündigem Zorn und gerechter Empörung? Und welche Rolle sollte Zorn im Leben einer Führungskraft spielen? Ist Zorn ein legitimer Teil des Führungsstils von Jesus? Und sollten wir seinem Zorn nacheifern?

Um diese Fragen zu beantworten, müssen wir den Vorfall bei der Tempelreinigung in Johannes 2 untersuchen. Auch wenn Johannes die Gefühle Jesu bei diesem Vorfall nicht benennt, kann man seine Gefühle nicht verkennen: Der Herr war wütend, und das zeigte er auch.

Jesus führte an diesem Tag im Tempel vier bestimmte Handlungen durch. Erstens: Er machte eine Peitsche. Zweitens: Er trieb die Tiere aus. Drittens: Er schüttete die Münzen der Geldwechsler auf den Boden. Viertens: Er stieß ihre Tische um. Nirgendwo sonst im Wirken Jesu wird sein Zorn so deutlich sichtbar und er drückt ihn auf so eindringliche, körperliche Weise aus.

## Empörung im Tempel

Um zu verstehen, warum Jesus so handelte, wie er es tat, müssen wir uns den Hintergrund der Praxis des Geldwechselns im Tempel ansehen. Es beginnt mit der jüdischen Tradition des Pessachfestes, dem größten aller jüdischen Feste. Das Gesetz besagte, dass jeder jüdische Mann, der im Umkreis von zwanzig Meilen um Jerusalem lebte, an diesem Fest teilnehmen musste. Im ersten Jahrhundert kehrten die Juden, die über die ganze Welt verstreut waren, zum Pessachfest in ihr angestammtes Land zurück.

Josephus schätzt in seinem Buch *Krieg der Juden*, dass bis zu 2.700.000 Menschen die Stadt Jerusalem während des Passahfestes bevölkerten. Moderne Historiker wie E.P. Sanders sind skeptisch und vermuten, dass die Zahl eher bei einer halben Million lag. Auf jeden Fall wissen wir, dass die Stadt bis auf den letzten Platz mit Menschen gefüllt war, die sich versammelt hatten, um das Passahfest zu feiern, und von denen einige eine weite Strecke zurückgelegt hatten, um dabei zu sein.

Das Gesetz verlangte, dass jeder Mann ab neunzehn Jahren eine Steuer zahlen musste, damit die Priester weiterhin Tempelopfer darbringen konnten. Sie zahlten die Steuer entweder in galiläischen Schekeln oder in den "Schekeln des Heiligtums", denn alle anderen Münzen galten als zeremoniell unrein. Währungen aus anderen Ländern wurden zwar für den Handel in Jerusalem akzeptiert, durften aber nicht für die Anbetung Gottes verwendet werden. Da die Pilger aus der ganzen Welt mit ihrer eigenen Währung anreisten, saßen Geldwechsler in den Tempelhöfen und tauschten die Münzen für sie um.

Wären die Wechselkurse fair gewesen, hätten die Geldwechsler einen ehrenwerten und nützlichen Dienst geleistet. Stattdessen verlangten sie einen exorbitanten Aufschlag für den Geldwechsel, und ein Teil ihres Gewinns floss in die Zahlung üppiger Bestechungsgelder an die Hohepriester des Tempels. Die Korruption grassierte, und die religiösen Führer benutzten die Autorität Gottes, um die Menschen einzuschüchtern und Geld von ihnen zu erpressen.

Auch die Verkäufer von Opfertieren ließen sich im Tempelhof nieder, und auch sie zahlten Bestechungsgelder an die religiösen Beamten. Nach dem Gesetz durften nur einwandfreie Vögel und Tiere geopfert werden. Wenn die Inspektoren die Tiere untersuchten, die die Gläubigen mitbrachten, fanden sie fast immer

irgendeinen Makel oder Fehler (denn auch die Inspektoren erhielten einen Teil der Bestechungsgelder). Also waren die Menschen gezwungen, zu kaufen

Tiere von den Verkäufern und dem Tempelhof zu stark überhöhten Preisen.

Diese Ungerechtigkeiten wurden im Namen Gottes begangen, und deshalb war Jesus wütend, als er zum Tempel kam. Diese Diebe und Unterdrücker hatten das Haus Gottes entweiht. Die Geldwechsler, Viehhändler und Hohepriester wurden reich, indem sie die Armen und Gläubigen betrogen. Die Situation, die Jesus im Tempel vorfand, entsprach genau dem, was der Prophet Micha beschrieben hatte:

Hört dies, ihr Häupter des Hauses Jakob und  
ihr Fürsten des Hauses Israel,  
die die Gerechtigkeit verabscheuen  
und machen krumm, was gerade ist,  
die Zion mit Blut bauen  
und Jerusalem mit Ungerechtigkeit.  
Ihre Oberhäupter fällen Urteile  
gegen Bestechung, ihre Priester  
lehren gegen Bezahlung;  
seine Propheten betreiben Wahrsagerei für  
Geld; doch sie stützen sich auf den HERRN und  
sagen,  
"Ist der HERR nicht mitten unter uns?  
Kein Unglück soll über uns  
kommen."  
(Micha 3:9-11)

Jesus verjagte die Händler aus dem Tempelhof, um ihnen zu zeigen, dass Gottes Haus ein Haus des Gebets sein sollte. In Markus 11,17 sagt Jesus: "Steht nicht geschrieben: 'Mein Haus soll ein Haus des Gebets für alle Völker sein'? Ihr aber habt es zu einer Räuberhöhle gemacht."

Hier macht Jesus einen wichtigen Punkt. Als der Tempel gebaut wurde, gab es keinen Ort, an dem Geld gewechselt und Tiere verkauft werden konnten. Das Kaufen und Verkaufen wurde offenbar im Vorhof der Heiden abgewickelt, dem einzigen Bereich des Tempels, den Nicht-Juden betreten konnten. Der Vorhof der Heiden sollte der Ort sein, an dem die Heiden beten und meditieren konnten.

Aber die korrupten Priester hatten den Hof der Heiden in eine Räuberhöhle verwandelt. Jetzt hatten die Heiden keinen Platz mehr zum Beten im Tempel. Stattdessen wurde der Platz, der ursprünglich

für die Heiden reserviert war

Die Heiden waren erfüllt von dem ständigen Getöse von Ochsen, Schafen, Tauben und schwatzenden Händlern, die ihre Waren feilboten. Wie Jesus sagte, hatte das Haus Gottes aufgehört, ein Haus des Gebets für alle Völker zu sein.

Jesus könnte noch einen anderen Grund für die Reinigung des Tempels im Sinn gehabt haben. Es könnte eine symbolische Ankündigung gewesen sein, dass Tieropfer Gott nicht mehr gefielen. Der Prophet Jesaja sagt uns, wie Gott Tieropfer betrachtete:

"Was geht mich die Menge eurer Opfer an?  
spricht der Herr;

"Ich habe genug von Brandopfern von  
Schafböcken und dem Fett von  
wohlgenährten Tieren;

Ich habe keine Lust auf das Blut von  
Stieren, Lämmern oder Böcken.

Wenn du vor mir erscheinst, wer hat  
von dir verlangt

diese Zertrampelung  
meiner Höfe? Bringt keine  
eitlen Opfergaben mehr."

(Jesaja 1:11-13)

Andere Stellen im Alten Testament drücken ein ähnliches Prinzip aus: Gott will, dass die Menschen ihm mit reinen Händen und reinen Herzen dienen. Er will Menschen, die moralisch aufrichtig sind, Menschen, die nach Gerechtigkeit streben und sich der Unterdrückung widersetzen, Menschen, die Mitleid mit den Armen und den Vaterlosen haben. Äußerliche Zeremonien wie Tieropfer, die ohne ein reuiges und rechtschaffenes Herz dargebracht werden, sind wertlos und beleidigend für Gott (siehe auch Jeremia 7,22, Hosea 5,6 und Psalm 51,16).

Diese Ungerechtigkeiten machten Jesus wütend. Zu sagen, er sei "zu Recht empört", bedeutet, sowohl seinen Zorn als auch den Grund für seinen Zorn herunterzuspielen und zu schmälern. Es ist besonders beleidigend für Gott, wenn böse Menschen Unschuldige und Arme unterdrücken und sich dabei auf Gottes Namen berufen. Solch intensives Böses sollte auch uns beleidigen. Wenn wir solch ein Böses sehen können, ohne wütend zu werden, dann stimmt etwas nicht mit uns.

Jesus war wütend. Nennt es gerechten Zorn, wenn ihr wollt, aber

lasst uns das nicht als bloße Empörung abtun.

## Die gesunde Wut von Jesus

Eine andere Begebenheit im Leben Jesu zeigt deutlich, dass er in der Lage war, rechtschaffen zornig zu sein. In Markus 3 betrat Jesus am Sabbat eine Synagoge und sah einen Mann mit einer verdorrten Hand. Die religiösen Führer standen daneben und beobachteten Jesus, um zu sehen, ob er den Mann heilen würde. Sie hofften, ihn auf frischer Tat bei der Arbeit am Sabbat zu ertappen, damit sie ihn nach ihrer Auslegung des Gesetzes verurteilen konnten.

Jesus rief den Mann mit der verdorrten Hand zu sich und fragte die religiösen Führer: "Ist es am Sabbat erlaubt, Gutes zu tun oder zu schaden, Leben zu retten oder zu töten?" Es herrschte eine unangenehme Stille im Raum; keiner der religiösen Führer wagte zu antworten. Markus berichtet, dass Jesus "sie zornig ansah und sich über ihre Herzenshärte ärgerte". Dann sagte er zu dem Mann: "Streck deine Hand aus." Der Mann tat es und seine Hand wurde vollständig wiederhergestellt. Wütend gingen die religiösen Führer hinaus und schmiedeten einen Plan, um Jesus zu töten (siehe Markus 3,1-6).

Ist das nicht ironisch? Jesus fragte sie, ob es erlaubt sei, am Sabbat Gutes zu tun oder zu töten? Sie weigerten sich, seine Frage zu beantworten. Und als Jesus den Mann heilte, gingen sie los, um einen Mord am Sabbat zu planen! Wer waren also die wahren Sabbatbrecher in dieser Geschichte?

Wenn wir uns diese beiden Beispiele für Zorn im Leben Jesu anschauen, sehen wir nicht den geringsten Hinweis darauf, dass Gott über den Zorn seines Sohnes verärgert war. Nirgendwo in der Bibel sagt Gott uns, dass wir niemals zornig sein dürfen. Es ist eine Sünde, im Zorn um sich zu schlagen und andere Menschen zu verletzen. Es ist eine Sünde, zu hassen, Groll zu hegen, hartnäckig bitter, nachtragend und unversöhnlich zu sein. Aber Zorn ist nicht dasselbe wie diese Sünden. Zorn über Sünde und Ungerechtigkeit ist Teil des heiligen Charakters von Gott.

Das Alte Testament enthält viele Hinweise auf Gottes Zorn: Deuteronomium 1:37; 4:21; 9:8,20; 1. Könige 8:46; Psalm 2:12; 79:5; 85:5; und Jesaja 12:1. Der Apostel Paulus macht in Epheser 4:26 einen klaren Unterschied zwischen Zorn und Sünde: "Seid zornig und sündigt nicht; lasst die Sonne nicht über eurem Zorn untergehen."

In 1. Timotheus 3 und Titus 1 spricht Paulus über die Qualifikationen eines Aufsehers (d.h. eines Bischofs oder Leiters in der Kirche) und sagt, dass ein Aufseher selbstbeherrscht, nicht gewalttätig, nicht streitsüchtig und nicht aufbrausend sein muss. Mit anderen Worten: Ein Leiter sollte eine Person sein, die langsam zum Zorn neigt, die ihren Zorn unter Kontrolle hat und die sich nicht von ihrem Zorn zur Sünde verleiten lässt.

Ein Freund sagte mir einmal: "Es gibt nur zwei Arten von Menschen, die nie wütend werden - die körperlich Toten und die emotional Toten." Wut ist ein normales Gefühl, das Menschen von Zeit zu Zeit empfinden. Diejenigen, die dem Führungsstil von Jesus folgen, werden

- ihren Zorn nur auf die Dinge richten, die Gott erzürnen, wie Sünde und Ungerechtigkeit
- ihre Wut unter Kontrolle zu halten und sich nicht von ihr beherrschen zu lassen
- Wut nicht als Ausrede benutzen, um andere mit schädlichen Handlungen oder grausamen Bemerkungen zu verletzen
- Zorn nicht in Bitterkeit und Hass umschlagen lassen

Christliche Führungskräfte werden manchmal zornig sein, aber es ist die richtige Art von Zorn. Gesunder, christlicher Zorn kann eine großartige Waffe gegen Ungerechtigkeit und das Böse sein.

Am 3. Mai 1980 wurde die dreizehnjährige Cari Lightner auf dem Weg zu einem Kirchenkarneval in Fair Oaks, Kalifornien, von einem Autofahrer mit Fahrerflucht getötet. Der Fahrer war betrunken, nach einer anderen Fahrerflucht unter Alkoholeinfluss auf Kautionsfrei und in den letzten vier Jahren fünfmal wegen Trunkenheit am Steuer festgenommen worden. Die Polizei teilte Caris Mutter, Candy Lightner, mit, dass der Mann, der ihre Tochter getötet hatte, wahrscheinlich gar nicht ins Gefängnis kommen würde.

Mitten in ihrer Trauer war Candy Lightner wütend. Das Rechtssystem schützte die Menschen nicht vor tödlichen Trunkenheitsfahrten. Wenn es die Öffentlichkeit schützen würde, wäre ihre Tochter noch am Leben. Am Abend von Caris Beerdigung verkündete Candy Lightner, dass sie eine Organisation gründen würde, um etwas zu verändern und Leben zu retten. Diese Organisation wurde passenderweise als Mothers Against Drunk Driving (MADD) bekannt.

Candy Lightner ist eine Führungskraft, die den Führungsstil von

Jesus praktiziert. Ungerechtigkeit machte sie wütend, und sie kanalisierte ihren Zorn in eine

Lösung für diese Ungerechtigkeit. MADD setzte sich für schärfere Gesetze, härtere Strafen, eine strengere Durchsetzung, die Vertretung der Opfer im Strafrechtssystem, die Unterstützung und Beratung der Opfer, Alkoholaufklärung, kreative Ideen wie "designierte Fahrer" und alternative Transportmöglichkeiten und vieles mehr ein.

Gerechter Zorn hat im Laufe der Jahre viele wichtige Reformbewegungen motiviert, darunter die Abschaffungsbewegung zur Beendigung der Sklaverei, die Bürgerrechtsbewegung, die Bewegung gegen Drogenmissbrauch und die Bemühungen, Kindesmissbrauch, Kindesvernachlässigung und Kinderpornografie zu beenden. Das ist der richtige Einsatz von Wut - Ungerechtigkeit zu bekämpfen, Unschuldige zu schützen und Probleme zu lösen.

John Wesley sagte einmal: "Gib mir hundert Männer, die nichts anderes fürchten als Gott, die nichts anderes hassen als die Sünde und die nichts anderes kennen als Jesus Christus und ihn gekreuzigt, und ich werde die Welt erschüttern." Sei also wütend über die Dinge, die Gott erzürnen, lass dich von diesem Zorn motivieren und geh hinaus und erschüttere die Welt.

## **Die Gefahr von ungesundem Zorn**

Bist du mit der Art und Weise zufrieden, wie du mit deinem Ärger umgehst? Bist du von Natur aus sprunghaft oder explosiv? Musst du lernen, deine Wut zu kontrollieren? In einer Führungsposition sind wir oft stressigen Situationen ausgesetzt. Wenn wir nicht in der Lage sind, mit Stress, Konflikten, Hindernissen, Widerständen und Krisen kühl und gelassen umzugehen, wenn wir dazu neigen, unter Druck in die Luft zu gehen, wird diese Eigenschaft unsere Führungsleistung beeinträchtigen. Wer sein Temperament nicht unter Kontrolle hat, kann nicht wie Jesus führen.

Der erste Schritt, um unsere Wut in den Griff zu bekommen, besteht darin, *die persönliche Verantwortung für unsere Emotionen zu übernehmen*. Wir müssen aufhören, uns für unseren Mangel an Selbstbeherrschung zu entschuldigen. Zweifellos hast du schon einige dieser Ausreden gehört, und vielleicht hast du sie sogar schon selbst benutzt:

- "Ich bin rothaarig, und alle Rothaarigen verlieren schnell die Beherrschung."
- "Ich bin Italiener (oder Spanier oder aus dem Nahen Osten oder was auch immer), und wir sind ein heißblütiges Volk."

- "Ich komme aus einer Familie, in der Wut normal ist."
- "Ich habe gehört, dass es ungesund ist, seine Emotionen in eine Flasche zu stecken, also drücke ich meine Gefühle immer aus."

- "Ich lasse die Leute gerne wissen, wo ich stehe. So bin ich nun mal. Wenn du das nicht magst, ist das dein Problem."

Das sind nur Rationalisierungen für emotionale Unreife und mangelnde Selbstbeherrschung. Führungskräfte, insbesondere christliche Führungskräfte, müssen ein Beispiel für Charakterwachstum und Selbstdisziplin geben. Willst du als Führungskraft den Menschen, die du leitest, wirklich vermitteln, dass du nicht in der Lage bist, deine Gefühle und dein Verhalten zu kontrollieren? Wenn Wut deine Achillesferse ist, solltest du dich beraten lassen und Strategien lernen, wie du deine Gefühle in Zeiten von Stress und Widerstand kontrollieren kannst. Ich habe in meinem Leben mit diesem Problem zu tun gehabt und kann bezeugen, dass Gott dich davon befreien kann, wenn du bereit bist, dass Gott sein Werk in dir tut.

Der zweite Schritt, um mit unserer Wut umzugehen, ist *zu verstehen, was Wut mit uns macht*. Wut verursacht physiologische Veränderungen im Körper, denn unser Körper bereitet uns auf einen Kampf vor. Adrenalin wird in den Blutkreislauf gepumpt. Der Blutdruck steigt. Das Herz schlägt schneller. Das Blut gerinnt sogar schneller als normal, da sich der Körper auf eine mögliche Verletzung vorbereitet. Die Pupillen unserer Augen weiten sich, unsere Muskeln spannen sich an und der Verdauungstrakt kann sich manchmal verkrampfen und Bauchschmerzen verursachen.

Wut mobilisiert uns zum Handeln. Da die Gründe für unsere Wut aber selten eine Schlägerei erfordern, wird ein Großteil dieser Spannung in uns aufgestaut. Infolgedessen führen diese wütenden Emotionen oft zu langfristigen körperlichen und psychischen Problemen wie Herzkrankheiten, Bluthochdruck, Herzinfarkt und Schlaganfall, Depressionen und mehr. Viele Menschen denken, dass sie ihre Wut loswerden, wenn sie ihre Wut an anderen auslassen, aber in Wirklichkeit führt das Nachgeben von wütenden Gefühlen oft dazu, dass die Wut eskaliert. Wir tun uns also keinen Gefallen, wenn wir wütend werden.

Der dritte Schritt im Umgang mit unserer Wut ist das *Studium des Beispiels von Jesus*. Wir sollten den Zorn Jesu im Detail untersuchen. Wenn wir uns seine Tempelreinigung und seine Konfrontation mit den religiösen Führern wegen des Mannes mit der verdorrten Hand ansehen, werden wir sehen, dass Jesus seinen Zorn immer unter Kontrolle hatte. Er richtete ihn gegen Heuchelei und Ungerechtigkeit. Er nutzte seinen Zorn, um Probleme zu lösen,

wie zum Beispiel die Verunreinigung des Hauses Gottes durch die Geldwechsler, Händler und korrupten Priester.

Der Zorn Jesu richtete sich immer gegen Sünde und Ungerechtigkeit. Wenn Jesus wütend war, schlug er nicht auf jeden ein, der ihm in die Quere kam. Sein Zorn richtete keine Kollateralschäden an und fügte unschuldigen Opfern keinen Schaden zu. Diejenigen, die die Hitze seines Zorns zu spüren bekamen, hatten es eindeutig verdient, gezüchtigt zu werden. Jesus hat nicht einfach nur Dampf abgelassen. Er nutzte seinen Zorn, um Gerechtigkeit zu erreichen. Unser Zorn muss so gerecht, kontrolliert und zielgerichtet sein wie der seine.

Der vierte Schritt im Umgang mit unserer Wut besteht darin, *sicherzustellen, dass wir unsere Wut auf Probleme richten, nicht auf Menschen*. Es gilt das alte Sprichwort: "Hasse die Sünde, aber liebe den Sünder." Gerechter Zorn greift immer das Böse, die Sünde, die Korruption, die Unterdrückung und die Ungerechtigkeit an, aber er versucht auch, den Sünder zu erlösen und zu bessern. Unser Ziel sollte niemals Rache oder Angriff sein. Es sollte immer die Erlösung und Wiederherstellung sein.

Das bringt uns zu unserem nächsten Führungsprinzip:

## **GRUNDSATZ 12**

Wie Jesus drücken authentische Führungskräfte ihre Wut auf gesunde Weise aus.

**-TEIL 4**

# **DIE PROBLEME DER FÜHRUNG**

## 13

### DIE EINSAME BERUFUNG

Wenn du erwägst, für ein politisches Amt zu kandidieren, ist einer der ersten Schritte, die du unternehmen würdest, herauszufinden, wie viel öffentliche Unterstützung deine Kandidatur erhalten könnte. Würden die Wähler/innen für deine Botschaft empfänglich sein? Gäbe es eine starke Spenderbasis, die dich finanziell unterstützen würde? Würde deine politische Partei dich mit finanziellen Mitteln, Medienunterstützung und Beratern unterstützen?

Wenn du ein neues Unternehmen eröffnen willst, sind einige der ersten Fragen, die du dir stellen würdest, vielleicht folgende: Gibt es einen Markt für dein Produkt oder deine Dienstleistung? Wie stark und aggressiv ist die Konkurrenz? Hast du genug Kapital zur Verfügung, um die Startphase zu überstehen?

Wenn du eine neue Gemeinde gründen wolltest, müsstest du dich fragen: Gibt es in der Gegend genug Menschen, um eine neue Gemeinde zu gründen? Wen wollen wir erreichen (was ist unsere Zielgruppe)? Braucht das Gebiet eine neue Gemeinde oder ist es bereits mit Gemeinden überversorgt? Was soll der besondere Auftrag dieser Gemeinde sein? Wie soll die Gemeinde in der Startphase finanziert und unterstützt werden?

Als ich beschloss, dieses Buch zu schreiben, musste ich zwei Fragen beantworten (nicht nur zu meiner eigenen Information, sondern weil ich wusste, dass ein guter Verlag sie sowieso stellen würde): Erstens: Wer ist die Zielgruppe für dieses Buch? Zweitens: Gibt es genug Leute in dieser Zielgruppe, damit dieses Buch die Bemühungen und Ressourcen eines Verlags wert ist?

Bevor eine Führungskraft ein neues Projekt in Angriff nimmt, muss sie einige gründliche Fragen stellen, die notwendigen Nachforschungen anstellen und sich den Antworten auf diese Fragen unbeirrt und realistisch stellen. Jesus drückt dieses Prinzip in Lukas 14 aus: "Denn wer von euch, der einen Turm bauen will, setzt sich nicht zuerst hin und überlegt, ob er genug hat, um ihn zu bauen?" (Vers 28). Obwohl Jesus sprach

über die Kosten der Nachfolge, nicht über die Kosten der Gründung eines Unternehmens oder einer Kirche, gilt das Prinzip.

Doch auch wenn du alle Nachforschungen angestellt, alle Studien durchgeführt und alle Fakten und Zahlen analysiert hast, kann das Vorhaben trotzdem scheitern. Das politische Rennen kann mit einer Niederlage enden. Das neu gegründete Unternehmen kann in Konkurs gehen. Die neue Kirche kann ihre Türen schließen. Das Buch kann seine Leserschaft nicht finden.

Was tust du, wenn sich herausstellt, dass die erhoffte Unterstützung nicht da ist? Was tust du, wenn deine besten Pläne schiefgehen und du feststellst, dass du ein Anführer ohne Gefolgschaft bist?

## **Ein Anführer ohne Gefolgschaft?**

In den frühen Tagen des irdischen Dienstes des Herrn hätte niemand vorausgesehen, dass dieser einsame galiläische Prediger eine globale geistliche Bewegung ins Leben rufen würde, die mindestens zweitausend Jahre Geschichte umfassen würde. Marketingexperten und PR-Strategen wären vielleicht sogar zu dem Schluss gekommen, dass er es ganz falsch anging.

Erstens *wandte sich Jesus an die falsche demografische Gruppe*. Er hätte seine Botschaft an die Oberschicht der jüdischen Gesellschaft richten sollen, wo sich der ganze Einfluss, die Macht und das Geld konzentrierten. Stattdessen verschwendete er seine Zeit und Mühe damit, den Armen, den Kranken, den verachteten Steuereintreibern und den politischen Eiferern zu predigen - dem Abschaum der Gesellschaft.

Zweitens *entfremdete Jesus die Reichen und Mächtigen*. Nicht genug damit, dass er seine Botschaft an die Armen und Machtlosen richtete, er tat auch noch alles, um einen Konflikt mit der obersten Schicht der Gesellschaft anzuzetteln. Die Pharisäer, Sadduzäer und Priester hätten einflussreiche Förderer seiner Sache sein können, wenn er sich einfach an sie herangemacht, ihnen geschmeichelt und versucht hätte, sie als Freunde und Verbündete zu gewinnen.

Drittens: *Jesus war ein schlechter Verkäufer*. Erfolgreiche Verkäufer wissen, wie sie die Vorteile eines Produkts hervorheben, Einwände überwinden, das Angebot versüßen und den Verkauf abschließen. Jesus neigte dazu, die Kosten hervorzuheben, Einwände zu provozieren und die Menschen an die Nachteile zu erinnern, wenn sie ihm folgten. Er sagte: "Wer nicht sein eigenes

Kreuz auf sich nimmt und mir nachfolgt, kann nicht mein Jünger sein" (Lukas 14,27). Und: "Wenn dein rechtes Auge dich zur Sünde verleitet, dann rei es aus und wirf es

weg" (Matthäus 5:29). Und: "Geht, verkauft alles, was ihr habt, und gebt es den Armen" (Markus 10,21). Jeder gute Verkäufer würde dir sagen, dass Jesus den Verkauf nie mit solchen Sprüchen abschließen wird.

Viertens: *Jesus war kompromisslos*. Er schien nicht zu wissen, wie das Spiel gespielt wird. Man muss mitmachen, um weiterzukommen. Manchmal musst du Kompromisse eingehen, um deinem Ziel näher zu kommen. Eine Hand wäscht die andere, weißt du.

Manchmal schien es Jesus egal zu sein, ob jemand seine Sache unterstützte oder nicht. Gegen Ende von Johannes 6 gibt es eine Szene, in der Jesus in der Synagoge von Kapernaum lehrt und davon spricht, dass er das Brot des Lebens ist, das vom Himmel herabkommt. Er sagt sogar: "Wer von meinem Fleisch isst und mein Blut trinkt, hat ewiges Leben" (Johannes 6:54a). Als sie das hörten, waren viele der Menschen, die ihm gefolgt waren, empört. Sie sagten: "Das ist ein hartes Wort; wer kann es schon hören?" An diesem Punkt wandten sich viele seiner Jünger ab und weigerten sich, ihm zu folgen.

Nachdem die anderen Jünger gegangen waren, wandte sich Jesus an die Zwölf und fragte: "Wollt ihr auch weggehen?" (Johannes 6:67).

Simon Petrus antwortete: "Herr, zu wem sollen wir gehen? Du hast die Worte des ewigen Lebens, und wir haben geglaubt und erkannt, dass du der Heilige Gottes bist" (Johannes 6,68-69).

Die Zwölf blieben. Aber was wäre, wenn sie ihn im Stich gelassen hätten? Was wäre, wenn Jesus ganz allein gelassen worden wäre, ein Anführer ohne Anhänger? Ich glaube, dass Jesus, obwohl er traurig war, seinen Dienst fortgesetzt hätte. Er war im Gehorsam gekommen, um die Menschheit zu retten, mit oder ohne die Unterstützung der Menschen. Er würde tun, wozu er gekommen war.

## **Leitlinien für einsame Leiter/innen**

Vor einigen Jahren hatte ein christlicher Mann eine Idee, die er für die perfekte Kombination aus Kapitalismus und Evangelisation hielt. Er wollte anderen Christen helfen, Geld zu verdienen und gleichzeitig das Evangelium zu verbreiten. Sein Plan war es, eine Reihe von Produkten zu entwickeln, die mit Bibelversen und inspirierenden Sprüchen bedruckt sind. Er kontaktierte Freunde und

Bekannte und bot ihnen an, für eintausend Dollar pro Investor in sein Konzept zu investieren.

Als er potenziellen Investoren das Konzept erläuterte, erstellte er Grafiken und Diagramme, aus denen hervorging, dass die Investoren in den ersten zwei Jahren mindestens 18 Prozent Gewinn aus ihrer Investition erwarten konnten. Er plante, mehr Aktien seines Unternehmens zu verkaufen und seine Waren in den ganzen Vereinigten Staaten, Kanada und sogar in Übersee zu vertreiben. In kürzester Zeit hatte er fünfzig begeisterte Unterstützer gefunden.

Eines Tages erhielt er einen Bescheid von der Börsenaufsichtsbehörde, in dem ihm mitgeteilt wurde, dass er durch die Art und Weise, wie er Aktien seines Unternehmens ausgegeben hatte, gegen das Gesetz verstoßen hatte. Doch der Mann ignorierte den Bescheid der Regierung und gab weiterhin Aktien aus. "Die Regierung versucht nur, sich in das Evangelium einzumischen", sagte er.

Einige Wochen vergingen, und die Bescheide der Regierung wurden immer strenger und bedrohlicher. Schließlich klagte die Regierung ihn wegen Verstößen gegen das Bundesgesetz an. Infolgedessen wurde sein Unternehmen geschlossen und seine Geldgeber verloren jeden Cent, den sie investiert hatten.

"Sobald man versucht, etwas Großes für den Herrn zu tun", sagte der Mann, "wehrt sich der Satan." Ich halte es für wahrscheinlicher, dass dieser Mann sich seinen Ärger selbst eingebrockt hat, weil er das Gesetz missachtet hat. Er hatte die begeisterte Unterstützung von fünfzig Investoren, aber er vergeudete sie, weil er sich weigerte, nach den Regeln zu spielen.

Als Jesus die Unterstützung seiner Anhänger verlor (alle außer den Zwölf), hat er nichts falsch gemacht. Seine Anhänger verließen ihn, weil sie endlich erkannten, was er ihnen tatsächlich sagte, und sie konnten die Wahrheit nicht verkraften. Viele der frühen Anhänger Jesu hatten ihre eigenen politischen und sozialen Hoffnungen und Träume auf ihn projiziert. Sie dachten, er käme als Revolutionär und Befreier, der das Joch der römischen Unterdrückung abwerfen und das Volk Israel zu seinem früheren Ruhm zurückführen würde.

Je mehr Jesus über die spirituelle Natur seines Reiches und seine Messiasschaft lehrte, desto mehr wurden die Menschen desillusioniert und entmutigt. Sie erkannten, dass Jesus nicht die Art von König war, die sie sich vorgestellt hatten - und nicht die Art von König, die sie wollten. Sie ließen Jesus nicht im Stich, weil er kein guter Marketingstrategie oder Verkäufer war. Sie ließen Jesus nicht im Stich, weil etwas an seiner Botschaft falsch war. Sie ließen ihn im

Stich, weil die Wahrheit für die meisten Menschen schwer zu ertragen ist.

Wenn du und ich versuchen, den Führungsstil Jesu zu leben, wird es Zeiten geben, in denen wir die Wahrheit sagen und die Wahrheit wird uns Anhänger kosten. Die Wahrheit wird uns Umsatz und Gewinn kosten. Die Wahrheit kann uns sogar unsere Führungsposition kosten. Wenn wir einen Preis dafür zahlen müssen, dass wir die Wahrheit sagen, dann soll es so sein. Wir folgen einfach den Fußstapfen des Meisters, der den höchsten Preis am Kreuz bezahlt hat.

Aber wenn wir als Führungspersönlichkeiten einen Preis zahlen müssen, sollten wir sicherstellen, dass dies aus den richtigen Gründen geschieht. Lasst uns sicherstellen, dass wir wirklich einen Preis für die Verteidigung von Gottes Wahrheit zahlen und nicht dafür, dass wir uns töricht verhalten wie der Mann, der die Warnungen der Regierung ignoriert hat. Lasst uns sicherstellen, dass wir wirklich für die Wahrheit verfolgt werden und nicht Gottes Wahrheit durch unsere eigenen törichten Handlungen entehren.

In unserer menschlichen Unvollkommenheit und unserem Stolz verwechseln wir oft unsere Ziele mit Gottes Zielen. Wir gehen leicht davon aus, dass wir wegen unseres Glaubens verfolgt werden, wenn wir Widerstand erfahren. Im Gegensatz zu Jesus sind wir fehlbar. Unsere Beweggründe sind bestenfalls gemischt und unzuverlässig. Wenn wir auf Gottes Stimme hören, beeinträchtigt unsere sündige Natur manchmal unser Gehör. Hier sind einige Vorschläge, wie wir lernen können, Gottes Stimme deutlicher zu hören:

*1. Prüfe ständig deine Motive.* Wir müssen unsere Pläne mit Gottes Wort abgleichen und sicherstellen, dass wir seinem Willen für unser Leben gehorsam sind. Wir müssen einen ehrlichen Blick nach innen werfen und uns fragen: Lebe ich im Gehorsam für Gott? Oder diene ich nur meinem eigenen Ego? Diene ich dem Willen Gottes? Oder bin ich eigensinnig und starrköpfig? Bin ich ehrlich zu mir selbst? Oder täusche ich mich selbst?

*2. Suche ständig nach Führung durch Gott.* Wir müssen Gott im Gebet bitten, uns die verborgenen Gründe für unser Handeln zu offenbaren. Wir müssen uns daran erinnern, dass das Gebet ein wechselseitiges Gespräch mit Gott ist. Es gibt eine Zeit zum Reden und eine Zeit zum Zuhören. "Sei still", sagt der Herr, "und wisse, dass ich Gott bin" (Psalm 46,10a).

*3. Sei einigen vertrauenswürdigen christlichen Freunden gegenüber rechenschaftspflichtig.* Wir alle brauchen einen Kreis enger Freunde, die sich regelmäßig mit uns treffen, die für uns beten

und uns zur Rechenschaft ziehen und denen wir wichtig genug sind, um uns die Wahrheit über uns selbst zu sagen, auch die Wahrheit, die wir nicht hören wollen. Jede Führungskraft braucht ein paar enge Freunde, denen sie sich anvertrauen kann und die sie regelmäßig auf den Prüfstand stellen.

Hast du solche Freunde in deinem Führungsleben? Führung ist oft eine einsame Berufung. Wir alle brauchen die Unterstützung von ein paar engen Freunden, die uns ehrlich, motiviert und auf dem richtigen Weg halten.

## **An der Spitze nie allein**

Ich kenne ein Ehepaar, das spürte, dass Gott sie rief, um in Afrika zu missionieren. Das Land, das Gott ihnen ans Herz gelegt hatte, erlebte gerade eine Zeit der Revolution, der Gewalt und des weit verbreiteten Terrorismus. Ihre Familien und Freunde versuchten, ihnen davon abzuraten, zumal das Paar drei Kinder im Vorschulalter hatte. Auch der Missionsausschuss riet ihnen von ihren Plänen ab.

Doch dieses Paar sagte ihrer Gebetsunterstützungsgruppe: "Wir haben eine solche innere Gewissheit von Gott, dass es egal ist, wenn uns niemand unterstützt. Wir wissen, dass Gott mit uns ist und wir sind entschlossen zu gehen.

Also gingen sie - und sie verbrachten mehrere Jahre mit einem effektiven Einsatz für Gott in diesem unruhigen Land. Hätten sie auf die Gegenstimmen von Familie, Freunden und dem Missionsausschuss gehört, wären sie nie gegangen.

Wir sehen eine ähnliche Situation im Leben des Apostels Paulus. Während Paulus' dritter und letzter Missionsreise verbrachte er fast drei Jahre in Ephesus, wo er lehrte und die Missionsarbeit in der Region organisierte. Am Ende seines Aufenthalts in Ephesus spürte Paulus, dass der Heilige Geist ihn dazu drängte, nach Jerusalem und dann weiter nach Rom zu gehen (siehe Apostelgeschichte 19,21). Als Paulus von den Silberschmieden, die die heidnischen Götzen in Ephesus herstellten, angegriffen wurde, verließ er die Stadt und reiste durch Griechenland, Mazedonien und Anatolien.

Nach einem Zwischenstopp in Milet in Anatolien schickte Paulus nach Ephesus, um die Ältesten der Gemeinde zu einem Treffen einzuladen. Bei dem Treffen sagte Paulus den Ältesten, dass er nach Jerusalem gehen würde. Die Ältesten weinten über Paulus und umarmten ihn, weil sie wussten, dass er ein gesuchter Mann war und verhaftet werden würde, wenn er nach Jerusalem ging (siehe Apostelgeschichte 20,17-38).

Von Milet aus segelte Paulus (mit mehreren Zwischenstopps) nach Cäsarea, wo er und seine Gefährten im Haus des Evangelisten Philippus übernachteten. Während ihres Aufenthalts wurden sie von

einem christlichen Propheten namens Agabus besucht. Dieser Prophet nahm Paulus' Gürtel an sich,

seine eigenen Hände und Füße damit band und dann prophezeite: "So spricht der Heilige Geist: 'So werden die Juden in Jerusalem den Mann, der diesen Gürtel besitzt, binden und ihn in die Hände der Heiden überliefern.'" Als Paulus diese Prophezeiung hörte, forderten seine Freunde ihn auf, nicht nach Jerusalem zu gehen.

"Was machst du da, weinst du und brichst mir das Herz?" sagte Paulus. "Denn ich bin bereit, mich nicht nur ins Gefängnis werfen zu lassen, sondern sogar in Jerusalem zu sterben für den Namen des Herrn Jesus."

Paulus' Freunde konnten ihn nicht umstimmen und sagten: "Es geschehe der Wille des Herrn" (siehe Apostelgeschichte 21,1-14).

Die Prophezeiung des Agabus hat sich erfüllt. Paulus ging nach Jerusalem, wo er in einen Konflikt verwickelt wurde, der zu seiner Verhaftung und Inhaftierung führte. Er wurde von den Römern eine Zeit lang in Cäsarea gefangen gehalten und dann in Ketten nach Rom gebracht.

Manche Christen lesen diesen Bericht und kritisieren Paulus dafür, dass er nicht auf Agabus und die anderen Christen hörte, die ihn warnten, sich von Jerusalem fernzuhalten. Aber die Apostelgeschichte sagt uns ganz klar, dass "Paulus im Geist beschloss, nach Jerusalem zu gehen, und sagte: 'Nachdem ich dort gewesen bin, muss ich auch Rom sehen'" (Apostelgeschichte 19,21). Paulus wusste, was ihn in Jerusalem erwartete, aber er ging im Gehorsam gegenüber der Führung durch den Heiligen Geist.

Manchmal muss eine Führungskraft alleine stehen. Paulus war natürlich nicht *ganz* allein, denn der Geist Gottes war mit ihm. Aber alle Freunde von Paulus waren gegen seine Pläne. Sie sorgten sich um sein Leben, und das zu Recht. Aber Gott sagt einer Führungspersönlichkeit manchmal, dass sie Orte aufsuchen und Dinge tun soll, die sich der menschlichen Vernunft entziehen. Paulus wusste, dass Gott einen Grund hatte, ihn nach Jerusalem und dann nach Rom zu schicken. Paulus wusste, dass Gott wollte, dass er als sein Botschafter nach Rom geht, sogar als Botschafter in Ketten.

Als Führungskräfte, die dem Führungsstil Jesu folgen, fühlen wir uns vielleicht manchmal von Gott berufen, eine bestimmte Richtung einzuschlagen - eine Richtung, die allen Ratschlägen, die wir von christlichen Freunden und Beratern erhalten haben, widerspricht. Bevor wir uns auf einen solchen Kurs festlegen, müssen wir alle Vorsichtsmaßnahmen ergreifen, um sicher zu sein, dass wir Gottes Willen kennen. Wir müssen sicherstellen, dass wir aus Überzeugung

und Gehorsam handeln und nicht aus Sturheit und Eigenwillen.

Aber wenn wir wissen, dass Gott uns zu einer bestimmten Handlung aufruft, müssen wir sie tun, auch wenn niemand sonst zustimmt. Wir müssen allein dastehen, mit keiner anderen Unterstützung als der von Gott.

Der Psalmist schrieb: "Denn mein Vater und meine Mutter haben mich verlassen, aber der Herr wird mich aufnehmen" (Psalm 27,10). Niemand fühlt sich einsamer und verlassenener als er. Am Kreuz wusste Jesus, was es heißt, ganz allein zu sein, ein Anführer ohne Gefolgschaft, der sogar von seinem Vater verlassen wurde. Die Zwölf hatten ihn im Stich gelassen und einer hatte ihn sogar verraten. Kurz vor seinem Tod rief er aus: "Mein Gott, mein Gott, warum hast du mich verlassen?" (Markus 15:34).

Wenn du dich als Führungskraft jemals einsam fühlst, denke an Jesus am Kreuz - die einsamste, am meisten verlassene und am meisten abgelehnte Führungskraft in der Geschichte der Welt. Es gibt ein Sprichwort, das besagt: "An der Spitze ist es einsam". Keiner kannte diese Wahrheit besser als Jesus. Doch dieser Jesus hat versprochen, dich niemals zu verlassen und dich nicht aufzugeben.

Wenn du dich also das nächste Mal allein und ohne Unterstützung fühlst und die Last deiner Führungsrolle auf dir lastet, denke daran, dass es jemanden gibt, der dich versteht. Jesus ist bei dir, und du bist nie allein.

## **Die Einsamkeit des Kommandos**

"Kommand ist einsam", schrieb Colin Powell in *My American Journey*.<sup>1</sup> Keiner verstand die Einsamkeit des Kommandos besser als General Dwight D. Eisenhower.

Um 4 Uhr morgens am 5. Juni 1944 beriet sich General Eisenhower mit seinem Stab über die einsamste und folgenreichste Entscheidung seiner militärischen Karriere - die Entscheidung, ob er die Operation Overlord, den Angriff am D-Day, starten sollte, den ersten Schritt zur Befreiung Westeuropas von Nazi-Deutschland. Eine Streitmacht von 4.400 Schiffen, 11.000 Flugzeugen und fast 155.000 Soldaten wartete auf die Entscheidung, die nur er treffen konnte - die Entscheidung, sie über den Ärmelkanal an die französische Küste zu schicken. Das Wetter hatte die Invasion bereits um mindestens vierundzwanzig Stunden verschoben. Aufgrund der Gezeiten würde eine Entscheidung über eine Verschiebung die Invasion um mindestens zwei weitere Wochen verzögern.

Der Erfolg der Operation Overlord hing vom Wetter ab. Eine vorhergesagte Unterbrechung des Sturms würde den Alliierten die Chance geben, die

die Nazi-Truppen überraschen. Aber Wettervorhersagen waren damals eine heikle Angelegenheit, und eine falsche Vorhersage konnte katastrophale Folgen haben.

Einer von Eisenhowers Befehlshabern, der britische Admiral Bertram Ramsay, erinnerte ihn daran, dass sich die Schiffe bei rauer See bereits im Kanal befanden. Die Entscheidung, ob sie weiterfahren oder abbrechen sollten, musste innerhalb der nächsten dreißig Minuten an die Flotte übermittelt werden. Während der Sturm vor dem Hauptquartier heulte, führte Eisenhower eine Umfrage unter seinen Befehlshabern durch - Durchstarten oder Abbrechen? Sie waren geteilter Meinung.

Die Entscheidung lag allein bei Eisenhower. Einer der Befehlshaber in diesem Raum, General Walter Bedell Smith, erinnerte sich später an die angespannten Momente, als General Eisenhower still dasaß und über seine Entscheidung nachdachte. Smith sagte, dass Eisenhower mindestens fünf Minuten lang still und in Gedanken versunken war. "Mir war nie zuvor bewusst", so Smith, "wie einsam und isoliert ein Befehlshaber ist, wenn er eine so folgenschwere Entscheidung treffen muss, wohl wissend, dass Scheitern oder Erfolg allein von seinem Urteil abhängt."<sup>2</sup>

Schließlich ergriff Eisenhower das Wort. "Okay, wir gehen", sagte er. Mit diesen drei Worten leitete er die größte Militäroperation ein, die je versucht worden war. In diesem Moment begann die Befreiung Europas.

Zuvor hatte General Eisenhower eine handschriftliche Notiz auf ein einfaches Blatt Papier geschrieben, das er gefaltet und in seine Briefftasche gesteckt hatte. Es war eine Nachricht, von der er hoffte, dass er sie nie würde überbringen müssen, und sie war ein Beweis für die Einsamkeit, die so oft mit einer Führungsposition einhergeht. Er schrieb:

Unsere Landungen in der Gegend von Cherbourg-Havre haben keinen zufriedenstellenden Stand erreicht und ich habe die Truppen zurückgezogen. Meine Entscheidung, zu diesem Zeitpunkt und an diesem Ort anzugreifen, beruhte auf den besten verfügbaren Informationen. Die Truppen, die Luftwaffe und die Marine haben alles getan, was man mit Tapferkeit und Pflichterfüllung tun kann. Wenn mir ein bla oder ein Fehler an dem Versuch anhaftet, ist das allein meine Schuld.<sup>3</sup>

Diese Nachricht war ein Eingeständnis der Niederlage - und sie musste nie zugestellt werden. Obwohl der hart erkämpfte D-Day-Angriff viele Menschenleben kostete, war er erfolgreich. Es war der Anfang vom Ende des Zweiten Weltkriegs.

Führung ist eine einsame Berufung, und wir als Führungskräfte müssen oft harte Entscheidungen treffen, für die wir allein verantwortlich sind. Wir können einen Kreis von Unterstützern um uns scharen, Menschen, die für uns beten, uns beraten und uns in diesen Momenten der einsamen Entscheidung unterstützen. Aber letztlich müssen die Führungskräfte die einsamen Entscheidungen treffen.

Wenn sich alle von uns abwenden und uns im Stich lassen, wenn uns niemand zur Seite steht, haben wir immer noch einen Freund. Jesus, der Meister, ist diesen einsamen Weg der Führung gegangen. Er kennt den Weg und wird uns niemals verlassen oder im Stich lassen.

Deshalb lautet unser nächstes Führungsprinzip:

## **GRUNDSATZ 13**

Ein authentischer Anführer plus Jesus, der Herr, ergibt eine starke Mehrheit.

## 14

### DOUBTERS

Jesus stellte seine Führungsqualitäten unter Beweis, indem er Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zu einer geeinten Gemeinschaft formte, die sich auf ein einziges Ziel konzentrierte - das Ziel des Missionsbefehls, die Welt zu evangelisieren. Jesus zeigte diese bemerkenswerte Fähigkeit, als er die zwölf Apostel berief - mehrere Arbeiter (Petrus, Andreas, Jakobus und Johannes), einen politischen Aufwiegler (Simon der Zelot), einen sozial Ausgestoßenen (Matthäus, der Zöllner) und viele mehr. Jemand hat einmal über die Zwölf gesagt: "Es gab nicht einen beeindruckenden Lebenslauf unter ihnen.

Auch nach seiner Auferstehung stellte Jesus seine Führungsqualitäten unter Beweis, indem er den Kern seiner neuen Reich-Gemeinschaft formte und gestaltete, seine Anhänger lehrte, anleitete und führte. Die erste Person, der Jesus nach seiner Auferstehung erschien, war Maria Magdalena, die treueste aller seiner Anhängerinnen und Anhänger. Sie stand am Fuße des Kreuzes, als er starb, und war die erste, die am Morgen nach seiner Auferstehung das leere Grab erreichte. In der Kultur des ersten Jahrhunderts war es Frauen nicht erlaubt, in Gerichtsverfahren als Zeuginnen aufzutreten. Als Jesus Maria Magdalena zur ersten Zeugin der Auferstehung machte, erhob er den Status aller Frauen und bekräftigte ihn.

Er wandte sich auf besondere Weise an Petrus, den einst stolzen und stürmischen Jünger, der geschworen hatte, Jesus niemals zu verlassen

-und schwor dann in der Krise der Gerichtsverhandlung des Herrn, dass er Jesus nie getroffen hatte. Nach der Auferstehung bereute Petrus seine Feigheit und Abtrünnigkeit, aber er schämte sich und machte sich Vorwürfe. Jesus erhob und bestätigte Petrus und setzte ihn wieder in eine Führungsposition in der neu gegründeten Kirche ein.

Jesus wandte sich auch an zwei Jünger, die auf dem Weg zum Dorf Emmaus waren, etwa sieben Meilen nordwestlich von

Jerusalem. Einer der Jünger hieß Kleopas, während der andere in der Bibel ungenannt bleibt.

Lukas 24. Es war der Tag der Auferstehung des Herrn, und die beiden Jünger unterhielten sich über die Nachricht, dass das Grab am Morgen leer gefunden worden war. Während sie sich unterhielten, fragte ein Fremder sie, worüber sie gerade sprachen. Der Fremde erinnerte sie an die Prophezeiungen über den Messias. Als sich die beiden Jünger und der Fremde später zum Essen zusammensetzten, erkannten die Jünger ihn plötzlich als den auferstandenen Herrn - und er verschwand aus ihren Augen.

"Brannte nicht unser Herz in uns", sagten sie, "als er auf dem Weg zu uns redete und uns die Schrift öffnete?" Und sie gingen hin und erzählten es den anderen Jüngern (siehe Lukas 24,13-35).

Das war Jesus, der Meister, der Inbegriff einer Führungspersönlichkeit, der seine Jünger lehrte, anleitete, ermutigte, tröstete, segnete und vorbereitete. Aber von allen Jüngern, die Jesus nach seiner Auferstehung ansprach, war der Apostel Thomas, auch bekannt als Didymus ("der Zwilling"), wahrscheinlich die größte Herausforderung für seine Führungsqualitäten. Der Apostel Thomas ist in der Geschichte unter dem Spitznamen "Zweifelnder Thomas" bekannt, und zwar wegen des Vorfalls, der in Johannes 20,24-29 beschrieben wird.

Thomas war nicht dabei, als Jesus den Jüngern erschien, also hatte er scheinbar seine Chance verpasst, den auferstandenen Herrn zu sehen. Acht Tage später waren Thomas und die Jünger wieder zusammen und die anderen sagten ihm: "Wir haben den Herrn gesehen. Aber Thomas wollte ihnen nicht glauben. "Wenn ich nicht in seinen Händen die Male der Nägel sehe", sagte Thomas, "und meinen Finger in die Male der Nägel lege und meine Hand in seine Seite lege, werde ich niemals glauben."

Mehr als eine Woche lang blieb Thomas ein Ungläubiger. In Wirklichkeit nannte er seine Mitjünger Lügner. Er stellte einen unangemessen hohen Anspruch an die Beweise.

Aber acht Tage nach der Auferstehung, als Thomas und die anderen Jünger wieder in einem Raum hinter verschlossenen Türen versammelt waren, erschien Jesus ihnen, stellte sich mitten unter sie und forderte Thomas auf, seine Hand auszustrecken und den Beweis zu berühren. Erst dann war Thomas überzeugt. Er antwortete: "Mein Herr und mein Gott!"

## **Heiliger Skeptizismus vs. unheiliger Zweifel**

Warum war Thomas so skeptisch? Seine Neigung zum

Unglauben war zweifellos in seinem gewohnten Pessimismus begründet.

Zu Beginn des Johannesevangeliums sagte Jesus den Jüngern, dass er nach dem Tod von Lazarus in das Dorf Bethanien gehen würde. Als Thomas das hörte, sagte er zu seinen Mitjüngern: "Lasst uns auch gehen, damit wir mit ihm sterben" (Johannes 11,16). Obwohl Thomas dem Herrn gegenüber sicherlich loyal war, war seine Einstellung zynisch und fatalistisch.

Führungskräfte sind oft gefordert, mit Zweiflern wie Thomas -Manager, Mitarbeiter, Teammitglieder, Soldaten, Kirchenmitglieder oder Familienangehörige, die eine pessimistische Einstellung haben, die nicht an die Vision und die Ziele der Führungskraft glauben, die keinen Erfolg oder Sieg erwarten, die skeptisch und zweifelnd und generell düster sind. Wie Thomas haben viele dieser Menschen vorgefasste Meinungen und sind nicht bereit, sich zu ändern. Sie sind misstrauisch und nicht bereit zu vertrauen, und sie verlangen Beweise für alles, was du sagst.

Ich will damit nicht sagen, dass wir von unseren Anhängern erwarten sollten, dass sie leichtgläubig und unhinterfragt sind. Es ist klug, sich ein gewisses Maß an heiliger Skepsis zu bewahren, die Fähigkeit, Wahrheit von Lüge, Echtes von Falschem zu unterscheiden, damit wir nicht auf Betrüger und Schwindler hereinfliegen. Deshalb schrieb der Apostel Johannes: "Ihr Lieben, glaubt nicht jedem Geist, sondern prüft die Geister, ob sie von Gott sind; denn es sind viele falsche Propheten in die Welt hinausgegangen" (1. Johannes 4,1).

Aber der Apostel Thomas ging mit seiner Skepsis zu weit. Er hatte das Zeugnis von Maria Magdalena, Petrus, Jakobus, Johannes, Kleopas und den anderen Jüngern gehört - und er hatte alles als Lüge (oder bestenfalls als Massenwahn) abgetan. Augenzeugenberichte gelten vor jedem Gericht als gültig, doch Thomas weigerte sich, die Aussagen vieler Zeugen zu akzeptieren. Er weigerte sich, an die Auferstehung zu glauben, solange er die Wunden des Herrn nicht buchstäblich mit seinen Fingern ertasten konnte.

Der hartnäckige, unbelehrbare Zweifler ist eine Herausforderung für jede Person in Führungspositionen. Pessimistische Zweifler säen oft Zwietracht, Unzufriedenheit, Misstrauen und Spaltung in einer Organisation. Zweifler verwandeln Gespräche in Streit. Sie geben jedem Wort, das du sagst, eine verdächtige oder pessimistische Wendung. Die Araber haben ein Sprichwort: "Dein Geliebter wird für dich Kies schlucken, aber dein Feind wird jeden Fehler von dir

zählen." Ein Zweifler kann schnell zu deinem Feind werden, der Spaltung unter deinen Anhängern verbreitet, Begeisterung und Moral dämpft und deine Vision und Ziele in Frage stellt.

Hartnäckige, pessimistische Zweifel sind die Wurzel von Spaltung und Streit in unzähligen Organisationen, Teams, Kirchen und Familien. Genauso wie Zweifel an Gott die Menschen dazu bringen, sich seiner Autorität nicht zu unterwerfen, untergraben Zweifel an den Führungskräften deren Autorität. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Führungskräfte das Problem der Zweifler in der Organisation erkennen und sich damit auseinandersetzen.

Wie ging Jesus mit Thomas, seinem zweifelnden Jünger, um? Um diese Frage zu beantworten, wollen wir die Antwort des Herrn auf Thomas im Kontext seines Führungsstils untersuchen.

## **Beweise sind nicht das Problem**

Es ist bezeichnend, dass Jesus acht Tage wartete, bevor er den Jüngern zum zweiten Mal erschien. Warum hat Jesus gewartet? Wäre es nicht freundlicher für Thomas und die anderen gewesen, wenn er ihnen innerhalb weniger Stunden oder Tage wieder erschienen wäre? Stattdessen ließ er die Jünger allein, um über das, was sie erlebt hatten, nachzudenken und zu überlegen, was es bedeutete. Er gab Thomas Zeit, in seinem eigenen Zweifel und Unglauben zu schmoren. Er gab ihnen allen Zeit, sich an all die Dinge zu erinnern, die er gesagt hatte, als er unter ihnen war und sie lehrte und anleitete.

Während dieser acht Tage hatten die Jünger Zeit, über die Vergangenheit und die Zukunft nachzudenken. Einige hatten vielleicht Momente, in denen sie an ihrem eigenen Verstand zweifelten, aber die Beweise waren überwältigend. Alle außer Thomas hatten den Herrn mit ihren eigenen Augen gesehen. Maria Magdalena hatte mit Jesus am Grab gesprochen. Kleopas und der andere Jünger hatten auf dem Weg nach Emmaus mit dem auferstandenen Herrn gesprochen und er hatte sie aus den Prophezeiungen des Alten Testaments über sich selbst unterrichtet. Sie brauchten Zeit, um all das zu besprechen, was sie erlebt und gelernt hatten.

Wenn du ein Elternteil bist, dann erinnerst du dich an die Zeit, als deine Kleinkinder laufen lernten. Du standst ein paar Meter zurück und hast dein Kind ermutigt, die ersten Schritte zu machen. Du warst nah genug dran, um dein Kind zu beschützen, aber weit genug weg, um es zu ermutigen, Vertrauen zu fassen und selbständig loszulegen.

Ich glaube, dass Jesus seine Jüngerinnen und Jünger auf die gleiche Weise geführt hat. Ich vermute, dass er ganz in der Nähe war, sie beobachtete und alles hörte, was sie sagten. Vielleicht war er unter ihnen, aber unerkannt, genau wie er

auf dem Weg nach Emmaus unerkant war. Ich glaube jedenfalls, dass er nah genug war, um sie zu beschützen, aber weit genug entfernt, damit sie Vertrauen gewinnen und ihren Glauben stärken konnten.

Schließlich, nach acht Tagen, kehrte Jesus zurück und stellte sich mitten unter sie. Diesmal kümmerte er sich nicht so sehr um die ganze Gruppe. Stattdessen wählte er den Zweifler aus, der einen Beweis unter Laborbedingungen verlangt hatte.

In seiner Ansprache an Thomas tat Jesus nicht das, was Führer heute so oft tun. Er sprach nicht zu der ganzen Gruppe und hielt eine allgemeine Rede über das Problem des Zweifels, in der Hoffnung, dass der eine Zweifler die Botschaft verstehen würde. Jesus umgab sich auch nicht mit Ja-Sagern, um die Zweifler auszuschließen und zu hoffen, dass sie die Botschaft verstehen und gehen würden.

Als Führungspersönlichkeit neigte Jesus zu einer direkten Herangehensweise. Seine Lösung bestand darin, sich auf den Zweifler zu konzentrieren - nicht um ihn zu beschämen oder vor seinen Mitmenschen zu demütigen, sondern um seine Zweifel und Fragen offen und für alle sichtbar anzusprechen. Obwohl die Forderung des Thomas nach Beweisen unangemessen und übertrieben war, kam Jesus der Forderung nach. Er legte genau den Beweis vor, den Thomas für seinen Glauben benötigte.

Versetzt dich in die Sandalen des ungläubigen Thomas. Kannst du dir die Scham, die Verlegenheit und die Zerrissenheit vorstellen, die Thomas empfunden haben muss, als Jesus ihm die Worte des Thomas wiederholte? Acht Tage zuvor hatte Thomas gesagt: "Wenn ich nicht das Zeichen der Nägel an seinen Händen sehe und meinen Finger in das Zeichen der Nägel lege und meine Hand in seine Seite lege, werde ich niemals glauben." Nun sagt Jesus zu ihm: "Leg deinen Finger hierher und sieh meine Hände; und strecke deine Hand aus und lege sie in meine Seite. Du sollst nicht ungläubig sein, sondern glauben."

Es gibt keinen sichereren Weg, jemanden für seine törichten Worte zu beschämen, als sie ihm später zu wiederholen. Oft besteht die schärfste Zurechtweisung, die eine Führungskraft einem zweifelnden Mitläufer erteilen kann, darin, ihm einfach den Beweis zu liefern, den er verlangt.

Der Bericht des Johannes besagt nicht, dass Thomas die Beweise tatsächlich untersuchte, wie er sagte. Es gibt keinen

Hinweis darauf, dass Thomas die Wunden des Herrn mit seinen eigenen Händen betastet hat, obwohl Jesus ihn dazu aufgefordert hat. Wir wissen nur, dass Thomas völlig überzeugt war und rief: "Mein Herr und mein Gott!"

Die Art und Weise, wie der Herr mit dem ungläubigen Thomas umging, ist eine meisterhafte Mischung aus Härte und Zärtlichkeit, Zurechtweisung und Wiederherstellung. Nachdem er Thomas aufgefordert hatte, die Beweise zu begutachten, und dieser daraufhin seinen Glauben bekundete, sagte Jesus: "Hast du geglaubt, weil du mich gesehen hast? Selig sind die, die nicht gesehen und doch geglaubt haben" (siehe Johannes 20,24-29).

Der Herr Jesus akzeptierte den verspäteten Glauben des ungläubigen Thomas und bot ihm Versöhnung und Wiederherstellung an. Aber Jesus wies auch seinen früheren Unglauben zurecht. Er warnte: "Du sollst nicht ungläubig sein, sondern glauben."

Jesus sagte Thomas und uns allen, dass Zweifler nicht deshalb zweifeln, weil es an Beweisen mangelt. Es liegt daran, dass dem Zweifler selbst etwas fehlt. Thomas hatte die ganze Zeit über genügend Beweise. Das Zeugnis der anderen Jünger hätte ihn eigentlich überzeugen müssen. Aber die düstere, pessimistische Natur von Thomas veranlasste ihn zum Unglauben.

Dies ist ein wichtiger Grundsatz, den du dir für deine Führungserfahrung merken solltest: Wenn ein gewohnheitsmäßiger Zweifler deine Führung, deine Vision, deine Ziele oder deine Agenda in Frage stellt, liegt das Problem nicht unbedingt an fehlenden Beweisen. Sein Problem ist vielleicht seine eigene pessimistische und misstrauische Einstellung.

## **Vom Zweifel zum Glauben**

Der Führungsstil von Jesus war nicht aufgabenorientiert, sondern menschenorientiert. Als Führungspersönlichkeit wollte Jesus nicht nur Ziele und Vorgaben erreichen. Er bewegte die Menschen ständig von der Unreife zur Reife, vom Zweifel zum Glauben, von der Skepsis zum Engagement, von der Feindschaft zur Liebe. Wenn Jesus seine Jünger konfrontieren musste, tat er das nicht, um sie zu beschämen oder zu demütigen. Er half ihnen ständig, an ihrem gottgegebenen Potenzial zu wachsen.

Es ist klar, dass die Führungsstrategie von Jesus ihr Ziel erreicht hat. In einem Augenblick wurde die Skepsis von Thomas in Glauben und Engagement umgewandelt. Thomas war ein anderer Mensch. Von nun an war es seine Aufgabe, andere mit der guten Nachricht von Jesus Christus zu erreichen. Ich stelle mir vor, dass er einen besonderen Dienst unter Zweiflern und Skeptikern hatte, weil er

verstand, wie sie dachten.

Als Jesus seine Jüngerinnen und Jünger berief und die Gruppe der Zwölf zusammenstellte, wusste er, welche Art von Jünger Thomas sein würde. Er wusste, welche Herausforderung dieser pessimistische Zweifler für seine Führungsqualitäten darstellen würde. Und er wollte Thomas aus einem besonderen Grund in seinem Team haben. Thomas war die Wahl des Herrn, um als Apostel für Zweifler und Skeptiker, für Pessimisten und Zyniker zu fungieren.

Diese Erkenntnisse bringen uns zu unserem nächsten Führungsprinzip:

## **GRUNDSATZ 14**

Authentische Führungspersönlichkeiten verwandeln Zweifler in Gläubige.

# 15

## KRITIK

Ich habe einmal dieses Schild auf dem Schreibtisch einer Führungskraft gesehen: "Um Kritik zu vermeiden: Sag nichts. Tue nichts. Sei nichts." Natürlich ist jemand, der nichts sagt und nichts tut, per Definition *keine* Führungskraft. Eine Führungskraft zu sein, bedeutet, Zielscheibe für Kritik zu sein.

Theodore Roosevelt wusste, dass es der Anführer in der Arena ist, nicht der Kritiker, der die Ereignisse tatsächlich beeinflusst und den Lauf der Geschichte verändert. Bei einer Rede in Paris, ein Jahr nachdem er das Weiße Haus verlassen hatte, sagte Roosevelt:

Es ist nicht der Kritiker, der zählt; nicht der Mann, der darauf hinweist, wie der Starke stolpert oder wo der Macher von Taten es besser hätte machen können. Die Ehre gebührt dem Mann in der Arena, dessen Gesicht von Staub, Schweiß und Blut gezeichnet ist, der tapfer kämpft ... der die große Begeisterung, die große Hingabe kennt, der sich für eine würdige Sache aufopfert; der im besten Fall am Ende den Triumph einer hohen Leistung kennt, und der im schlimmsten Fall, wenn er scheitert, zumindest scheitert, während er Großes wagt, so dass sein Platz niemals bei jenen kalten und furchtsamen Seelen sein wird, die weder Sieg noch Niederlage kannten .<sup>1</sup>

Die Welt hat sich verändert und die Geschichte wurde von Anführern gemacht, nicht von Kritikern. Es ist derjenige, der in der Arena steht, der zählt.

Niemand ist gegen Kritik immun. Die am meisten bewunderten und verehrten Führungspersönlichkeiten der Geschichte waren alle Gegenstand harter und unfairer Kritik. George Washington, Amerikas erster (und vielleicht größter) Präsident, gilt weithin als ein Mann von tadelloser Ehre und Charakter. Doch Thomas Paine, ein weiterer Gründervater und ehemaliger Freund Washingtons, schrieb

einst einen vernichtenden offenen Brief an

Washington, der diese Worte enthielt: "Und was Sie angeht, Sir, verräterisch in der privaten Freundschaft ... und ein Heuchler im öffentlichen Leben, wird die Welt rätseln, ob Sie ein Abtrünniger oder ein Hochstapler sind, ob Sie gute Prinzipien aufgegeben haben oder ob Sie jemals welche hatten. "2

Ein weiterer großer Anführer, der heftige Kritik ertragen musste, war Abraham Lincoln. Einer von Lincolns schärfsten Kritikern war der Anwalt Edwin Stanton. Lincoln und Stanton lernten sich 1857 kennen, als sie beide im selben Anwaltsteam an einem Rechtsstreit beteiligt waren. Aus irgendeinem Grund verachtete Stanton Lincoln und machte sich öffentlich über ihn lustig. Er nannte ihn einen "niedrigen, gerissenen Clown", "den ursprünglichen Gorilla" und einen Mann, der an "schmerzlichem Schwachsinn" leide.

Im Jahr 1861 wurde Lincoln als sechzehnter Präsident der Vereinigten Staaten vereidigt und im darauffolgenden Jahr ernannte er Stanton zum Kriegsminister, einem entscheidenden Posten während des Bürgerkriegs. Lincoln wusste, dass Stanton ihn verachtete - aber er wusste auch, dass Stanton ehrlich und verlässlich war. Der Krieg lief schlecht, vor allem wegen der bürokratischen Inkompetenz im Kriegsministerium, aber Lincoln wusste, dass Stanton das Kriegsministerium wie eine gut geölte Maschine funktionieren lassen würde.

Nachdem Stanton dem Kabinett beigetreten war, ging Lincoln jeden Tag ins Kriegsministerium und beriet sich mit Stanton, wenn die Berichte über die Schlachtfelder per Telegraf eintrafen. Mit der Zeit lernte Stanton die Weisheit, Intelligenz und Aufrichtigkeit des Präsidenten zu schätzen. Aus den beiden Gegnern wurden Verbündete - und mit der Zeit auch Freunde. Als die Nachricht von der Kapitulation der Konföderation eintraf, umarmten sich die beiden Männer sogar.

Als Lincoln am 14. April 1865 den Kugeln eines Attentäters erlag, war Edwin Stanton in großer Trauer. Lincolns ältester Sohn, Robert Todd Lincoln, war einundzwanzig, als sein Vater starb, und er erinnerte sich daran, dass Stanton nach Lincolns Tod tagelang jeden Morgen in Roberts Zimmer kam und bei ihm saß und weinte, ohne ein Wort zu sagen. Jede Führungsperson muss Kritik ertragen.

Manchmal, wie im Fall von Abraham Lincoln, ein Anführer kann seine Kritiker zu Freunden machen. Leider ist das aber nicht immer möglich.

# Die Kritiker von Jesus

Jesus wurde während seines gesamten Dienstes von Kritikern bekämpft. Seine Gegner hassten ihn aus vielen Gründen, z. B. aus Eifersucht auf seine Beliebtheit und weil er Krankheiten heilen und Blinden das Augenlicht wiedergeben konnte. Aus ihrer Verbitterung heraus sagten sie: "Du hast einen Dämon" (siehe Johannes 7,20). Die säkularen Kritiker von heute würden wahrscheinlich sagen: "Du bist geisteskrank und solltest eingesperrt werden".

Die Gegner des Herrn hatten keinen gerechten Grund, ihn zu hassen. All ihre Gründe, Jesus zu hassen, waren ungerecht, egoistisch und sündhaft. Sie hassten ihn wegen seiner guten Taten und seiner rechtschaffenen Botschaft. Wie Jesus selbst sagte: "Wer mich hasst, hasst auch meinen Vater. Wenn ich nicht die Werke unter ihnen getan hätte, die kein anderer getan hat, wären sie der Sünde nicht schuldig; nun aber haben sie mich und meinen Vater gesehen und gehasst. Es muss sich aber das Wort erfüllen, das in ihrem Gesetz geschrieben steht: 'Sie haben mich ohne Grund gehasst'" (Johannes 15:23-25).

Ich habe mich immer gefragt, wie Menschen die Beweise für das Leben Jesu, seine Heilkraft und sein Mitgefühl für leidende Menschen sehen und trotzdem gegen ihn sprechen konnten. Aber sie taten es. Als Jesus den Mann am Teich von Bethesda heilte, freuten sich die religiösen Führer nicht. Sie griffen Jesus an, weil er am Sabbat heilte. Das war sogar eines von mehreren Malen, dass sie den Mord an Jesus planten (siehe Johannes 5,1-16).

An einem anderen Sabbat heilte Jesus einen Mann, der blind geboren worden war. Einige der Pharisäer murrten: "Dieser Mann ist nicht von Gott, denn er hält den Sabbat nicht." Sie beschwerten sich darüber, dass Jesus sich nicht an all ihre legalistischen Regeln und Vorschriften halten würde. Aber einige der Pharisäer hielten inne und fragten sich: "Wie kann ein Mann, der ein Sünder ist, solche Zeichen tun?" Infolgedessen kam es unter den Pharisäern zu Spaltungen und Konflikten über Jesus.

Letztendlich siegte der Hass über die Vernunft. Die religiösen Führer verhafteten Jesus und schleppten ihn vor Pontius Pilatus, den römischen Statthalter. Als Pilatus fragte, wofür Jesus angeklagt worden war, antworteten sie: "Wenn dieser Mensch nichts Böses tun würde, hätten wir ihn dir nicht überliefert" (Johannes 18:30).

Ist es nicht seltsam, dass die Feinde Jesu seine konkreten Verbrechen nicht aufzählen konnten? Und Pilatus erkannte deutlich, dass die Feinde des Herrn ihn in die Enge treiben wollten, denn er

antwortete: "Nehmt ihn selbst und richtet ihn nach eurem eigenen Gesetz." Pilatus wusste, dass die religiösen Führer

Sie wollten die Römer dazu bringen, ihre schmutzige Arbeit zu machen, und er wollte nichts damit zu tun haben.

Aber die religiösen Führer fühlten sich berechtigt, ihren Willen durchzusetzen. Sie waren die kulturelle Aristokratie in Israel, und wenn sie sagten, Jesus verdiene Strafe und Tod, dann sollte Pontius Pilatus ihnen glauben. Die Kritiker Jesu waren so mächtig und einflussreich, dass sogar Pontius Pilatus, der Vertreter der unterdrückenden römischen Besatzung, von ihnen eingeschüchtert wurde. Sie erwarteten von Pilatus, dass er ihnen gehorcht - und das tat er auch.

Die Feinde Jesu versuchten noch jahrelang nach dem Tod und der Auferstehung Christi, den christlichen Glauben auszurotten. Gegen Ende der Apostelgeschichte war die frühe Kirche in ganz Palästina und Kleinasien bis hinauf nach Griechenland und Mazedonien gegründet worden. Als der Apostel Paulus schließlich Rom erreichte, traf er sich dort mit den jüdischen Religionsführern, um mit ihnen über Jesus zu sprechen.

Die jüdischen Führer in Rom waren bereit, sich anzuhören, was Paulus zu sagen hatte, aber einige standen seiner Botschaft bereits skeptisch gegenüber und sagten: "Denn was diese Sekte [das Christentum] angeht, so wissen wir, dass überall gegen sie gesprochen wird" (Apostelgeschichte 28:22). Also lehrte Paulus sie anhand der Prophezeiungen des Alten Testaments über Jesus. Er redete vom Morgen bis zum Abend, und als er fertig war, waren einige überzeugt, aber andere weigerten sich zu glauben.

Ich vermute, dass es sich bei den Ungläubigen vor allem um Menschen handelte, die sich bereits eine Meinung gebildet hatten. Sie waren ähnlich wie diejenigen, die Jesus vor Pilatus geschleppt hatten. Sie hassten Jesus ohne Grund.

Die meisten Menschen, die über einen längeren Zeitraum eine Führungsposition innehaben, treffen irgendwann auf Menschen, die sie ohne Grund hassen. Die meisten Führungskräfte erleben Kritik, die auf Eifersucht, Neid und Bosheit beruht. Zu lernen, wie man mit ungerechtfertigter Kritik umgeht, ist eine der wichtigsten Lektionen, die eine Führungskraft lernen muss.

## **Wie man mit Kritik umgeht**

Wenn du den Bericht über das Leben Jesu liest, bekommst du den Eindruck, dass er nie überrascht oder sehr beunruhigt über Kritik war. Er wurde nie defensiv. Er hat sich nie darüber beschwert,

dass das alles ungerecht ist. Er schien nie eingeschüchtert durch seine

Gegner. Vielleicht weil er die Schlechtigkeit der menschlichen Herzen kannte, rechnete er einfach mit unfairer Kritik als einer Tatsache des Lebens.

Ich muss gestehen, dass ich mich nie an Kritik gewöhnt habe. Ich vermute, du hast das auch nicht. Die verletzendste Kritik ist die, die von anderen Christen kommt.

Ein Freund von mir, ein christlicher Laie, unterrichtete einmal eine große Sonntagsschulklasse für Erwachsene über das Buch Genesis. Er unterrichtete über Genesis 2,15: "Und Gott der Herr nahm den Menschen und setzte ihn in den Garten Eden, dass er ihn bebaute und bewahrte", als er eine Aussage machte, die einige in der Klasse für kontrovers hielten. Er sagte, dass Gott der Menschheit die Verantwortung übertragen hat, gute Verwalter der Erde zu sein und dass wir uns gut um die Umwelt kümmern sollten.

Einige in der Klasse waren der Meinung, dass dieser Mann Politik in die Bibelarbeit einbrachte, und sie nahmen Anstoß daran. Leider sprachen diejenigen, die sich darüber ärgerten, ihre Bedenken nicht offen in der Klasse oder von Angesicht zu Angesicht mit dem Lehrer aus. Sie kritisierten den Lehrer, indem sie über ihn tratschten und sich hinter seinem Rücken über ihn beschwerten.

Nachdem dieser Mann herausgefunden hatte, was über ihn gesagt wurde, sagte er mir: "Ich erwarte, dass Menschen außerhalb der Kirche mich kritisieren. Aber es tut weh, wenn deine Brüder und Schwestern in Christus das tun - und was noch mehr weh tut, ist, wenn ich die Kritik aus zweiter Hand hören muss.

Weil Jesus sowohl Gott als auch Mensch und damit perfekt war, war all die Kritik, die er erhielt, ungerechtfertigt. Aber du und ich, die wir fehlbar und gefallen sind, erhalten eine Menge Kritik, die gerechtfertigt und konstruktiv ist und die wir gerne hören. Wie der Mitbegründer der Orlando Magic, Pat Williams, feststellte, "hungern weise Führungskräfte mehr nach konstruktiver Kritik als nach Lob, weil Kritik lehrt, Lob aber nicht."<sup>3</sup> Er fährt fort, dass Führungskräfte eine bewusste Strategie für den Umgang mit Kritik haben sollten:

Lade die Leute ein, sich mit Beschwerden über deine Führung direkt an dich zu wenden. Wenn die Leute wissen, dass sie zu dir kommen und ihre Bedenken äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen, haben sie keinen Grund, sich im Büro über dich zu beschwerten. Vielmehr werden sie dich hinter deinem Rücken dafür loben, dass du so zugänglich bist.<sup>4</sup>

Der Apostel Paulus wusste, wie wichtig es ist, dass Führungskräfte offen für konstruktive Kritik sind. Während seines frühen Dienstes, bevor er seine drei Missionsreisen unternahm, ging Paulus mit Barnabas und Titus nach Jerusalem, um sich mit den dortigen Gemeindeleitern zu treffen "und ihnen ... das Evangelium, das ich unter den Heiden verkünde, vorzulegen, damit sie sich vergewissern, dass ich nicht vergeblich laufe oder gelaufen bin" (Galater 2,2b). Mit anderen Worten: Paulus verkündete den Heiden das Evangelium und wollte, dass die Gemeindeleiter in Jerusalem seine Botschaft hören und kritisieren, um sicherzugehen, dass er nicht etwas Falsches verkündete.

Paulus predigte, dass der Glaube an Jesus Christus uns von der Knechtschaft an das Gesetz des Mose befreit. Diese Botschaft war neu, gewagt und ein Skandal für das gesetzesgläubige Judentum, deshalb wollte Paulus die Bestätigung der Kirchenführer in Jerusalem. Als er seine Botschaft vor den Leitern der Gemeinde erläuterte, unterstützten sie ihn. Er hatte Kritik herausgefordert, aber die Kirchenführer kritisierten seine Botschaft nicht. Sein Evangelium, das Paulus von Jesus selbst erhalten hatte, bestand die Prüfung.

Einige Zeit später, wie Paulus in Galater 2 berichtet, besuchte der Apostel Petrus (auch Kephas genannt) die Gemeinde in Antiochia, Syrien. Einmal trennte sich Petrus von den heidnischen Gläubigen in Antiochia und nahm seine Mahlzeiten nur mit anderen jüdischen Christen ein. Paulus stellte Petrus zur Rede und sagte ihm, dass sein Verhalten heuchlerisch sei und nicht im Einklang mit dem Evangelium stehe. Petrus, ein weiser Leiter, der Kritik willkommen hieß, nahm Paulus' Worte der konstruktiven Kritik an und änderte sein Verhalten.

Obwohl Paulus konstruktive Kritik begrüßte, ließ er die ungerechte Kritik seiner Feinde an sich abprallen. In einem anderen Brief sagte Paulus zu allen, die sich gegen seinen Dienst wehrten: "Aber für mich ist es eine Kleinigkeit, dass ich von euch oder irgendeinem menschlichen Gericht gerichtet werden soll. Tatsächlich richte ich nicht einmal mich selbst. Denn ich weiß nichts, was gegen mich spricht, aber ich werde dadurch nicht freigesprochen. Der Herr ist es, der mich richtet" (1. Korinther 4,3-4).

Paulus kümmerte sich nicht darum, anderen Menschen zu gefallen, schon gar nicht seinen Feinden. Er konzentrierte sich darauf, dem Herrn zu gefallen. Da nur die Meinung des Herrn über ihn zählte, konnte er die Kritik und die verurteilenden Meinungen

anderer einfach ignorieren. Von seinen Gegnern kritisiert zu werden, war für Paulus "eine ganz kleine Sache", denn von Gott anerkannt zu werden, war für ihn *alles*.

## Wie du auf Kritiker und Kritik reagierst

Alle Führungskräfte sind der Kritik ausgesetzt. Ein Großteil dieser Kritik ist ungerecht, grausam, zerstörerisch und sogar anonym. Es ist schwer zu wissen, wie man auf ungerechtfertigte Kritik reagieren soll. Solltest du sie beantworten? Dich wehren? Eine begründete Verteidigung anbieten? Oder sie einfach ignorieren? Es braucht viel Weisheit und geistliche Reife, um zu wissen, wie man auf ungerechtfertigte Kritik reagiert, so wie Jesus es tun würde.

Als seine Gegner ihn kritisierten, weil er am Sabbat Gutes tat, antwortete Jesus mit ruhiger Logik und soliden biblischen Argumenten. Wenn sie ihn dafür kritisierten, dass er seinen Jüngern erlaubte, mit ungewaschenen Händen zu essen, nannte er sie unverblümt Heuchler, zitierte die Heilige Schrift und zeigte, wie die religiösen Führer menschengemachte Traditionen über die Gebote Gottes stellten (siehe Markus 7,1-23). Wenn sie seine Autorität anzweifelten, beantwortete er eine Frage oft mit einer Frage: "Kam die Taufe von Johannes [dem Täufer] vom Himmel oder von Menschen?" - er wusste, dass sie es nicht wagten, ehrlich zu antworten, weil sie das Volk fürchteten (siehe Lukas 20,1-8).

Aber sehr oft weigerte sich Jesus einfach, auf Kritik zu reagieren. Als die religiösen Führer Jesus vor Pontius Pilatus zerrten und ihn beschuldigten, "unser Volk in die Irre zu führen und uns zu verbieten, dem Kaiser Tribut zu zollen, und zu sagen, er selbst sei Christus, ein König", antwortete Jesus nicht. Er hat sich nicht verteidigt. Er antwortete nicht auf die Anschuldigungen (von denen Pilatus zweifellos wusste, dass sie falsch und widersprüchlich waren). Wie die alttestamentliche Prophezeiung ihn beschrieb:

Er wurde bedrängt und bedrängt, aber er  
tat seinen Mund nicht auf;  
wie ein Lamm, das zur Schlachtbank geführt wird,  
und wie ein Schaf, das vor seinen Scherern  
schweigt, so tat er seinen Mund nicht auf.  
(Jesaja 53:7)

Manchmal ist die beste Antwort auf eine falsche Anschuldigung oder ungerechte Kritik Schweigen. Würdige eine unflätige Anschuldigung nicht einmal mit einem Argument. Sieh sie als unwürdig für deine Aufmerksamkeit an. Schlage sie mit einem Achselzucken ab. Zu anderen Zeiten ist es vielleicht am besten,

einer falschen Anschuldigung mit Logik und

Beweise, damit du sie entlarven und entschärfen kannst. Bete, bitte Gott um Weisheit und treffe eine Leitungsentscheidung darüber, wie du am besten auf diese falsche Kritik reagierst.

Aber was ist mit den Momenten, in denen die Kritik, die wir erhalten, gerechtfertigt und konstruktiv ist? Was ist mit den Momenten, in denen uns jemand so viel bedeutet, dass er uns zu unserem eigenen Besten kritisiert? Ich möchte dir einen dreistufigen Ansatz vorschlagen, wie du die Kritik, die du als Führungskraft erhältst, annehmen und auswerten kannst, damit du aus der konstruktiven Kritik, die dir begegnet, lernen und wachsen kannst.

### *Schritt 1: Zuhören*

Diejenigen, die den Führungsstil von Jesus praktizieren, sind gute Zuhörer. Sie sind bereit, sich anzuhören, was andere sagen, auch wenn das Zuhören schmerzhaft ist. Sie hören zu, ohne zu unterbrechen, ohne in die Defensive zu gehen, ohne wütend zu werden und ohne einen Gegenangriff zu starten. Unsere Kritiker/innen sagen uns vielleicht, was wir hören müssen. Selbst wenn die Kritik harsch ist, haben wir als christliche Führungskräfte die Pflicht, ruhig, kontrolliert, aufgeschlossen und mit offenem Herzen zu bleiben.

Owen Lovejoy war ein kongregationalistischer Geistlicher und führender Abolitionist, der ein republikanischer Kongressabgeordneter aus Illinois und ein enger Freund und Verbündeter von Präsident Abraham Lincoln wurde. Bei einer Gelegenheit bat Präsident Lincoln den Kongressabgeordneten Lovejoy, eine Nachricht an den Kriegsminister Edwin Stanton zu übermitteln. Das war, nachdem Stanton und Lincoln sich gut verstanden hatten. Der Grund, warum Lincoln die Nachricht schickte, war, dass er sich den Weg zum Kriegsministerium sparen wollte. Der Inhalt der Notiz bezog sich auf eine Routineangelegenheit in Kriegszeiten: die Neuaufstellung von Unionsregimentern.

Lovejoy brachte die Notiz zu Stanton, der sie las und dann verärgert aufblickte. "Hat Lincoln dir einen Befehl dieser Art gegeben?"

"Das hat er, Sir", antwortete

Lovejoy. "Dann ist er ein Narr."

"Willst du damit sagen, dass der Präsident ein Narr ist?" "Ja, Sir, wenn er dir einen solchen Befehl gegeben hat."

Der Abgeordnete Lovejoy kehrte ins Weiße Haus zurück und berichtete dem Präsidenten, was Stanton gesagt hatte.  
"Hat Stanton gesagt, ich sei ein Narr?" sagte Lincoln.

"Das hat er, Sir, und er hat es wiederholt."

Lincoln dachte einen Moment lang nach. Dann erhob er sich und sagte: "Wenn Stanton gesagt hat, ich sei ein Narr, dann muss ich auch einer sein, denn er hat fast immer Recht und sagt meistens, was er meint. Ich werde zu ihm hinübergehen." <sup>5</sup>

Abraham Lincoln war ein weiser, authentischer Anführer, der lieber zuhörte und lernte, als sich zu verteidigen. Wenn du aus der Kritik, die du erhältst, lernen und wachsen willst, dann sei eine Führungskraft, die zuhört.

## *Schritt 2: Frage dich: "Ist es wahr?"*

Es ist schwer, Kritik anzunehmen. Es erfordert große Reife, unsere Abwehrkräfte fallen zu lassen und jemandem zuzuhören, der uns kritisiert, ohne uns zu unterbrechen oder uns zu verteidigen. Noch schwieriger ist es, objektiv über diese Kritik nachzudenken und sich zu fragen: "Stimmt das?"

In unserer gefallenen Natur wehren wir uns gegen unangenehme Wahrheiten. Deshalb ist die häufigste Reaktion auf Kritik Leugnung und sogar ein Gegenangriff. Wir wollen die Möglichkeit, dass wir falsch liegen, nicht in Betracht ziehen. Für manche von uns ist allein der Gedanke, zuzugeben, dass "ich falsch lag", fast unerträglich.

Aber wir können nur wissen, ob Kritik gerechtfertigt ist, wenn wir ehrlich unser Herz erforschen, den Heiligen Geist bitten, uns seine Wahrheit zu offenbaren, und um den Mut beten, nach der Wahrheit zu handeln. Wenn du Kritik analysierst, ist es hilfreich, ein paar enge, vertrauenswürdige Freunde um Rat zu bitten. Sag ihnen: "Ich habe Kritik erhalten, dass ich dies und jenes tue. Mir war nicht bewusst, dass ich das tue, und ich weiß nicht, ob ich mich in diesem Bereich ändern muss. Du kennst mich gut und hast mein Leben beobachtet. Denkst du, dass diese Kritik gerechtfertigt ist?"

Wenn wir nach einer objektiven Analyse der Kritik ehrlich zu dem Schluss kommen, dass die Kritik unangebracht ist, dann ist unser nächster Schritt, Gott um die Gnade zu bitten, der ungerechten Kritik standzuhalten und sie zu ertragen. Die Tatsache, dass uns jemand zu Unrecht kritisiert hat, macht diese Person nicht zu unserem Feind. Auch unsere Freunde können uns missverstehen.

Es kann besonders schmerzhaft sein, wenn wir uns von einem Freund oder einer Freundin ungerechtfertigt kritisiert fühlen. Wir wollen gemocht und anerkannt werden, vor allem von den Menschen, die uns nahe stehen. Aber manchmal fühlen wir uns von

denen angegriffen, die wir lieben und denen wir vertrauen. Alles, was wir tun können, ist um Weisheit zu beten, Frieden zu schließen, wenn wir können (siehe

Römer 12,18), und bitte Gott um die Kraft, die Person, die uns kritisiert, weiterhin zu lieben und ihr zu vergeben.

Letztlich hilft es, sich an die Worte des Apostels Paulus zu erinnern: "Der Herr ist es, der mich richtet" (1. Korinther 4,4b). Wenn wir sicher sind, dass wir Gott in unserem Leben an die erste Stelle gesetzt haben, müssen wir keine wertvolle Zeit damit verschwenden, uns gegen unsere Kritiker zu verteidigen.

### *Schritt 3: Bereite dich auf zukünftige Kritik vor*

Eine Führungskraft muss immer mit Kritik rechnen. Manche Kritik wird fair und korrekt sein, manche nicht. Eine Führungskraft sollte sich nie von Kritik überrumpeln lassen. Authentische, christusähnliche Leiter sind immer bereit, auf ihre Kritiker in göttlicher Weise zu reagieren. Wenn wir jeden Tag damit rechnen, dass Kritik zum Leben einer Führungskraft dazugehört, wenn wir durch den Glauben an Gott gestärkt und entschlossen sind, uns davon nicht abschrecken oder unterkriegen zu lassen, werden wir der Kritik mit Zuversicht und Gnade begegnen können.

Ich kenne eine Frau in der Geschäftswelt, die sich für den Umgang mit Kritik gewappnet hat. Sie bewahrt ein ausgedrucktes Gebet auf ihrem Schreibtisch auf, neben ihrem Telefon und ihrem Computer, damit sie dieses Gebet immer beten kann, wenn sie einen wütenden Anruf oder eine kritische E-Mail erhält: "Herr Jesus, du hast den Hass der Sünder gespürt und sie geliebt. Hilf mir, meine Kritiker mit deiner bedingungslosen Liebe zu lieben."

## **Die stimmgewaltige Minderheit**

Man vergisst leicht, dass unsere schärfsten Kritiker oft nur eine winzige Minderheit der Gemeinschaft darstellen, der wir dienen. Unsere Kritiker sind oft so laut und eindringlich, dass ihre Stimmen all die Ermutigung und Bestätigung übertönen, die wir von der großen Mehrheit der Menschen erhalten, die wir beeinflussen.

Ich hörte von einer Gemeinde, die seit fast einem Jahrhundert existierte und in all den Jahren kein nennenswertes Wachstum erlebt hatte. Dann kam ein neuer Pastor und er begann, Veränderungen vorzunehmen. Diese Veränderungen führten zu einem erheblichen Wachstum der Gemeinde, so dass ein zweiter Gottesdienst am Morgen eingeführt werden musste. Neue Klassenräume für die Sonntagsschule mussten gebaut werden.

Inmitten all der Aufregung und des Wandels, der sich vollzog, tauchten Kritiker und Gegner auf. Sie sprachen den Pastor nicht direkt mit ihren

Kritik. Stattdessen erfuhr er von der Kritik, wenn jemand zu ihm kam und sagte: "Die Leute sagen..." Die Gemeinde florierte und wuchs, aber der Pastor wurde deprimiert, weil er immer wieder Klagen hörte.

Im Laufe der Zeit wurden die Beschwerden immer häufiger, ätzender und persönlich destruktiver. Seine Depressionen und Selbstzweifel nahmen zu. Er konnte nicht mehr schlafen. Er ging in seinem Büro auf und ab und überlegte, ob er kündigen sollte. Er konnte sich nicht auf das Gute konzentrieren, das er tat. Die Kritik verschlang seine Gedanken. Er begann zu glauben, dass die ganze Kirche gegen ihn war.

Eines Tages ging er voller Angst auf die Knie und betete um Klarheit und Verständnis. Er bat Gott, ihm die Wahrheit zu offenbaren, damit er wusste, was er tun sollte. Später erklärte er, was dann geschah: "Fast sofort wurde mir klar, dass die Beschwerden, die mir durch den Kopf gingen, von nur vier Familien stammten - der Machtstruktur, die die Gemeinde lange bevor ich Pastor wurde, beherrscht hatte. In einem Moment verstand ich, dass sie keinerlei Veränderung wollten, aus welchem Grund auch immer. Mir wurde auch klar, dass diese vier Familien eine winzige Minderheit in der Gemeinde darstellten.

Von diesem Moment an konnte der Pastor die Beschwerden und die Kritik, die auf ihn einprasselten, beiseite schieben und sich auf die aufregende Arbeit konzentrieren, die in der Kirche stattfand. Endlich konnte er die ermutigenden Worte der Mehrheit der Gemeindemitglieder hören. Als er Gott bat, ihm die Wahrheit zu offenbaren, erkannte er schließlich, dass er von einer lautstarken Minderheit nichts zu befürchten hatte.

Es ist zwar wichtig, auf die Stimmen unserer Kritiker/innen zu hören, damit wir aus berechtigter Kritik lernen und wachsen können, aber wir brauchen auch einen göttlichen Sinn für die Perspektive. Wir müssen zwischen einer lautstarken Minderheit und der oft schweigenden Mehrheit unterscheiden - und wir müssen uns daran erinnern, dass es die Mehrheit ist, die zählt.

Jesus hatte diese Perspektive. Er machte sich keine Illusionen über seine Kritiker und Verfolger, aber er ließ sich von der lautstarken Minderheit nicht von seiner Mission abbringen. Im Markusevangelium heißt es: "Und die große Schar hörte ihm gern zu" (Markus 12,37). Die Gegner von Jesus waren eine lautstarke Minderheit, die sich gegen Veränderungen wehrte. Jesus bedrohte

ihre korrupte Macht, und seine Popularität machte sie neidisch und mörderisch.

Wenn wir als Führungskräfte mit Kritik konfrontiert werden, ist es wichtig, dass wir uns selbst ein paar Fragen stellen, damit wir nicht von einer schrillen, aber winzigen Minderheit in einen emotionalen Aufruhr versetzt werden:

- Woher kommt diese Kritik?
- Sind alle gegen mich? Oder nur ein paar Unzufriedene?
- Ist an dieser Kritik etwas dran - wenn auch nur ein bisschen?
- Was (wenn überhaupt) muss ich aus dieser Kritik lernen?

Eine der wichtigsten Aufgaben einer Führungskraft ist es, ein Katalysator für Veränderungen zu sein. In jeder Organisation, jedem Team und jeder Kirche gibt es Menschen, die sich gegen Veränderungen wehren. Wenn eine Führungskraft also versucht, etwas Neues einzuführen - eine neue Vision, neue Ziele, neue Regeln oder eine neue Methodik - wird es unweigerlich Widerstand von der alten Garde geben. Die Kritiker werden sich beschweren -manchmal ins Gesicht, aber meistens hinter deinem Rücken.

Als Führungskraft für alle Menschen in deiner Organisation hast du die Pflicht, dich um deine Kritiker/innen ebenso zu kümmern wie um deine Unterstützer/innen. Versuche, sie in deine optimistische Vision für die Zukunft einzubeziehen. Tu, was du kannst, um ihre Ängste und Vorbehalte zu zerstreuen. Wenn möglich, finde Wege, um sie für deine neuen Ideen, deine neue Agenda und deine neuen Pläne für die Zukunft zu gewinnen. Vielleicht gelingt es dir, einen Teil der Kritik zu entkräften.

Aber letztendlich muss eine Führungskraft führen. Wenn wir dem Führungsstil Jesu folgen, sehen wir, dass eine Führungspersönlichkeit immer weiter voranschreiten muss, auch wenn sie mit Kritik und Widerstand konfrontiert wird. Jesus sah sich in seinem Leben als Führungskraft heftigen, mörderischen Anfeindungen ausgesetzt, aber er ließ nichts zwischen sich und der siegreichen Erfüllung seiner Mission kommen.

Als ich einmal in meiner Führungsrolle auf Widerstand stieß, sagte ein Freund zu mir: "Vielleicht solltest du dich gut fühlen, wenn die Leute dich kritisieren." *Gut* fühlen? Das ergab für mich keinen Sinn. Ich fragte ihn, warum ich mich gut fühlen sollte, wenn ich kritisiert werde.

"Denkt daran, was Jesus gesagt hat", antwortete er. "'Selig seid ihr, wenn andere euch schmähen und verfolgen und alles Böse

gegen euch reden, was ihr um meinetwillen verleumdet. Freut euch und seid fröhlich, denn euer Lohn ist groß im Himmel; denn so haben sie die Propheten verfolgt, die vor euch waren" (Matthäus 5,11-12). Das war einer der besten Ratschläge für Führungskräfte, die ich je erhalten habe.

Kurz bevor Jesus ans Kreuz ging, sagte er zu seinen Jüngern: "Denkt an das Wort, das ich zu euch gesagt habe: 'Ein Knecht ist nicht größer als sein Herr.' Wenn sie mich verfolgt haben, werden sie auch euch verfolgen. Wenn sie mein Wort gehalten haben, werden sie auch das eure halten" (Johannes 15,20). Das ist ein weiser Rat für Führungskräfte, der aus dem Munde des Meisters selbst stammt.

Wenn du dem Führungsstil Jesu folgst, rechne mit Kritik und Widerstand, genau wie er es tat. Wenn du kritisiert wirst, höre dir die Kritik an. Wenn sie berechtigt ist, lerne daraus. Und wenn sie ungerecht ist, erinnere dich an dieses Führungsprinzip:

## **GRUNDSATZ 15**

Nur ein Anführer war jemals perfekt, und auch ihn haben sie kritisiert.

## MAULWURFSHÜGEL UND BERGE

Vor **ein** paar Jahren nahm Tom (nicht sein richtiger Name) eine Führungsposition in einer bekannten Organisation an. Er hatte in seinem vorherigen Job eine erfolgreiche Bilanz vorzuweisen und freute sich auf seine neue Position. Als überzeugter Christ praktizierte Tom mit Hingabe den Führungsstil von Jesus.

Nach sechs Monaten bei dieser Organisation kündigte Tom entnervt. Er konnte es nicht mehr ertragen.

Jemand fragte Tom, warum er nach nur sechs Monaten im Job gekündigt hatte. "Kleinlichkeit", antwortete Tom. "Die gesamte Organisation war durchdrungen von Büropolitik, Eifersucht und Rivalitäten. Jeder in der Organisation versuchte, den anderen zu übertrumpfen. Ich wollte Teil des Teams sein, aber es gab kein Team! Von mir wurde erwartet, dass ich mich einer der Fraktionen in der Organisation anschließe. Jedes Wort der Unterstützung für eine Person machte mich sofort zum Feind für eine andere. Ich habe versucht, Teamwork und Zusammenarbeit zu predigen, aber Kleinlichkeit war zu tief in der Kultur dieser Organisation verwurzelt."

Viele Unternehmen, Organisationen, Teams und Kirchen konzentrieren sich so sehr auf die großen Themen, dass sie gar nicht bemerken, dass sie von Kleinigkeiten unterminiert werden - von persönlichen Konflikten, Revierkämpfen, Eifersucht, Flüsterkampagnen und Ähnlichem. Scheinbar unbedeutende Probleme können die Moral und Effektivität einer Organisation stark beeinträchtigen.

Es ist die Aufgabe einer Führungskraft, das große Ganze zu betrachten, den Berg zu sehen und die Organisation auf den Gipfel zu führen. Leider erreichen allzu viele Führungskräfte den Gipfel nicht, weil sie sich von Maulwurfshügeln aufhalten lassen.

### **Belanglose Menschen**

Unbedeutende Führungspersönlichkeiten neigen dazu, unbedeutende Organisationen zu schaffen, die sich wegen unbedeutender Themen spalten und in Konflikte verwickeln. Es gibt verschiedene Arten von "Maulwurfshügel-Führern" - Führer, die sich auf Kleinigkeiten konzentrieren und über Maulwurfshügel stolpern. Dazu gehören:

### *Der Versprechen-Versprechen-Anführer*

Viele Führungskräfte schüren ständig Konflikte, indem sie Versprechungen machen, die sie nicht halten können oder wollen. "Wenn du etwas willst, dann frag einfach", sagen sie. Zehn Minuten später ist dieses Versprechen schon wieder vergessen. Diese Art von Führungskraft möchte gerne gemocht werden und macht widersprüchliche Versprechen an gegnerische Fraktionen, um von beiden Seiten gemocht zu werden. Das Ergebnis: Er landet mitten in einem Revierkampf und *beide* Seiten sind sauer auf ihn.

### *Der bürokratische Anführer*

Viele Menschen in Führungspositionen sind von ihrem Temperament her keine echten Führungskräfte. Sie sind Bürokraten, die ihre Autorität strikt nach einer Reihe von Regeln ausüben. Einem Bürokraten ist es egal, ob seine Leistung seine Organisation effektiver, profitabler oder erfolgreicher macht. Alles, was zählt, ist, dass er sich treu und unbeirrbar an die Regeln hält. Wenn jemand einen neuen und effektiveren Weg vorschlägt, wird ein Bürokrat sagen: "So können wir das nicht machen. Wir haben das noch nie so gemacht. Die Regeln lassen das nicht zu." Führungspersönlichkeiten sind visionäre Menschen, die Veränderungen und Verbesserungen vorantreiben. Bürokraten halten den Status quo aufrecht.

### *Der Erste-Ding-Morgen-Anführer*

Der klassische Prokrastinator ist immer beschäftigt und schafft es nie, etwas rechtzeitig zu erledigen. Er verbringt so viel Zeit mit Nebensächlichkeiten, dass er nie in der Lage ist, seine wichtigsten Ziele zu priorisieren. Das führt dazu, dass er ständig zu viel verspricht und zu wenig leistet. Wenn du ihn nach dem Stand eines wichtigen Projekts fragst, lautet seine Antwort: "Ich kümmere mich gleich morgen früh darum."

*Der "Ich bin froh, dass ich das dachte"-Anführer*

Diese kleinkarierten Anführer bestehen darauf, dass ihre Fingerabdrücke auf allem sind und dass niemand sonst die Lorbeeren erntet. Wenn jemand anderes einen Vorschlag oder eine Idee hat, lehnt diese Art von Führungskraft sie ab. Es ist keine gute Idee, wenn er sie nicht initiiert. Wenn es für ihn eine Möglichkeit gibt, die Lorbeeren für deine Idee zu ernten, dann wird er das gerne tun und sagen: "Gut, dass mir das eingefallen ist!" Diese Art von Führungskraft denkt sich: "Was nützt mir eine Idee, wenn ich die Anerkennung nicht einfordern kann?"

### *Der Was-ist-für-mich-Anführer*

Kleinliche Führungskräfte kümmern sich in der Regel um die Nummer Eins. Sie interessieren sich nicht in erster Linie für den Erfolg der Organisation oder ihrer Anhänger/innen. Sie wollen wissen: "Was ist für mich drin?" Sie werden keine Idee, keinen Vorschlag, kein Programm, keinen Plan und kein Ziel unterstützen, das ihnen nicht persönlich nützt. Viele unbedeutende Führungspersönlichkeiten sind Meister der Manipulation und verstehen es, eine Gruppendiskussion so zu lenken, dass sie für sie von Vorteil ist.

Es gibt noch viele andere Arten von kleinkarierten Führungskräften - Zyniker, Tratschtanten, selbsternannte Experten, Tyrannen und viele mehr. Organisationen spiegeln in der Regel den Charakter ihrer Führungskräfte wider. Daher ist es nicht verwunderlich, dass kleinkarierte Führungspersönlichkeiten in der Regel Organisationen leiten, die von kleinlichen Streitigkeiten, Konflikten, verwirrenden Prioritäten, fehlenden Visionen und niedriger Moral geplagt sind.

Jede Organisation kann sich mit Nebensächlichkeiten beschäftigen - ein Unternehmen, eine gemeinnützige Organisation, eine Kirche, eine Schule, eine politische Gruppe, ein Ausschuss, ein Sportteam oder sogar eine Militäreinheit. Authentische Führungskräfte helfen ihren Anhängern, die große Vision zu erkennen, wichtige Prioritäten und Ziele zu verfolgen und sich gegenseitig zu unterstützen. Wo authentische, christliche Führung gedeiht, stirbt Kleinlichkeit.

## **Wie Jesus mit Kleinlichkeit umging**

Als Jesus seine Jünger dabei erwischte, wie sie sich darüber

stritten, wer der Größte sei, konfrontierte er sie direkt mit ihren Kleinlichkeiten. Das ist es, was große Anführer tun. Sie inspirieren zu Großem und lenken die Aufmerksamkeit ihrer Anhänger auf die Dinge, die wirklich wichtig sind. Wenn sich die Jünger darauf konzentrieren, den Berg zu erklimmen, haben sie keine Zeit für Maulwurfshügel.

Der Apostel Johannes berichtete ein weiteres Mal, wie Jesus das kleinliche Verhalten eines seiner Anhänger zurechtwies. Es geschah während der Mahlzeit des Herrn

dritte Erscheinung nach der Auferstehung vor den Jüngern am See Genesareth (See Tiberias). Jesus stellte Simon Petrus wieder her, nachdem er vor der Kreuzigung feige abtrünnig geworden war. Dann prophezeite Jesus dem Petrus, dass er Gott verherrlichen würde, indem er den Märtyrertod stirbt.

Ihr könnt euch vorstellen, dass Petrus nicht gerade begeistert war, als er von seinem zukünftigen Martyrium erfuhr. Als er sah, dass sein Apostelkollege Johannes ihnen dicht auf den Fersen war und ihr Gespräch belauschte, sagte Petrus zu Jesus: "Herr, was ist mit diesem Mann?"

Es war eine unbedeutende Frage. Simon Petrus sagte zu Jesus: "Wenn ich den Märtyrertod sterben muss, sollte dann nicht auch er den Märtyrertod sterben müssen? Ich meine, Herr, es wäre doch nicht fair, wenn ich die Qualen erleiden müsste, kopfüber gekreuzigt zu werden, während Johannes friedlich im Schlaf stirbt."

Jesus antwortete: "Wenn es mein Wille ist, dass er bleibt, bis ich komme, was geht dich das an? Du folgst mir nach!" (siehe Johannes 20,20-23). Mit anderen Worten: "Sei nicht so kleinlich. Johannes antwortet mir, Petrus, nicht dir. Also kümmere dich um deine eigenen Angelegenheiten. Konzentriere dich darauf, mir zu folgen."

Als Führungskräfte müssen wir uns daran erinnern, dass wir nicht alle in der Organisation gleich behandeln können und sollten. Ja, wir sollten versuchen, alle fair zu behandeln, aber das ist nicht dasselbe wie alle gleich zu behandeln. Manche Menschen in deinem Unternehmen arbeiten härter oder haben mehr Erfahrung und Fähigkeiten und sollten deshalb auch mehr belohnt werden. Wenn sich Leute mit einer kleinlichen Einstellung beschweren und sagen: "Das ist nicht fair", ist die Führungskraft nicht verpflichtet, ihre Entscheidungen zu erklären oder zu verteidigen. Es reicht, wenn er sagt: "Kümmere dich um deinen eigenen Kram und sei nicht so kleinlich. Konzentriere dich darauf, deine eigene Arbeit gut zu machen."

Die Leiter der frühen Kirche lernten vom Vorbild Jesu. Wenn Kleinlichkeit und Konflikte die Einheit der frühen Kirche bedrohten, gingen die Kirchenführer die Probleme frontal an und lösten sie. Wir sehen dieses Prinzip schon früh in der Apostelgeschichte. Als die Urgemeinde wuchs, kam es zu einem Konflikt zwischen Christen aus zwei Kulturen, der jüdischen und der hellenistischen oder griechischen Kultur. Die Kirche versorgte Witwen mit Lebensmitteln und Hilfsgütern, und die griechischen Christen waren der Meinung,

dass die jüdische christliche Hierarchie die griechischen Witwen vernachlässigte.

Also beriefen die Apostel, die Leiter der Kirche, eine Versammlung ein und sagten den Leuten der Kirche: "Es ist nicht richtig, dass wir aufgeben

das Wort Gottes zu predigen, um Tischen zu dienen. Deshalb, Brüder, wählt aus eurer Mitte sieben Männer mit gutem Ruf aus, die voll des Geistes und der Weisheit sind und die wir zu dieser Aufgabe ernennen wollen. Wir aber wollen uns dem Gebet und dem Dienst des Wortes widmen" (Apostelgeschichte 6,2b-4).

Mit anderen Worten: "Wir müssen unsere Prioritäten richtig setzen. Als Apostel, als Leiter, müssen wir uns auf die oberste Priorität Jesu konzentrieren, nämlich das Predigen und Evangelisieren. Aber wir müssen auch dafür sorgen, dass unsere Witwen versorgt werden, also lasst uns sieben weise, geisterfüllte Männer auswählen, die diese Aufgabe übernehmen." Die Apostel sorgten dafür, dass die Kirche sich auf ihre Vision, den Missionsbefehl, konzentrierte und gleichzeitig dafür sorgte, dass die menschlichen Bedürfnisse erfüllt wurden. Das war eine weise Entscheidung und spiegelte den Führungsstil von Jesus wider.

Auch der Apostel Paulus praktizierte den Führungsstil Jesu und kämpfte ständig gegen Kleinlichkeit unter den Gläubigen. In seinem Brief an die Gemeinde in Philippi schrieb er:

Ich beschwöre Euodia und ich beschwöre Syntyche, im Herrn zuzustimmen. Ja, ich bitte auch dich, treuer Gefährte, hilf diesen Frauen, die Seite an Seite mit mir im Evangelium gearbeitet haben, zusammen mit Clemens und den anderen meiner Mitarbeiter, deren Namen im Buch des Lebens stehen (Philipper 4,2-3).

Wir kennen den Grund für die Meinungsverschiedenheiten zwischen diesen beiden Frauen in der philippinischen Gemeinde nicht. Vielleicht ging es um unterschiedliche Auffassungen vom Dienst, vielleicht aber auch einfach um unterschiedliche Persönlichkeiten. Manchmal sind zwei Menschen so unterschiedlich - oder so ähnlich - dass sie einfach nicht miteinander auskommen können. Aber Menschen, die in der gleichen Kirche, in der gleichen Organisation oder im gleichen Team arbeiten, müssen lernen, miteinander auszukommen, ob sie wollen oder nicht.

Wenn Paulus schreibt: "Ich bitte Euodia und ich bitte Syntyche, im Herrn übereinzustimmen", heißt das nicht unbedingt, dass sie einer Meinung sein müssen. Das ist nicht immer möglich. Aber zwei Menschen, die demselben Herrn dienen, können sich im Herrn immer darauf einigen, ihre Beziehung zu Christus über ihre Differenzen zu stellen. Sie können sich über Methoden, Programme,

Themen und sogar über zweitrangige Punkte der

Sie können sich sogar *nicht ausstehen*, obwohl sie sich im Herrn einig sind, einander zu lieben und anzunehmen.

Der Baseballspieler Dusty Baker hatte eine lange Major-League-Karriere als Outfielder und später als Manager. Er sagt, dass sein Dienst bei den Marine Corps eine gute Vorbereitung für seine Baseballkarriere war, sowohl als Spieler als auch als Manager. Bei den Marines, sagt er, "habe ich viel über Teamarbeit gelernt. In einem Team müssen die Teamkollegen füreinander einstehen, aufeinander aufpassen und sogar bereit sein, sich für den anderen aufzuopfern - "auch wenn du ihn nicht magst und er dich nicht mag. Das ist Teamwork. "<sup>1</sup>

Das ist der Unterschied zwischen jemanden *zu mögen* und jemanden *zu lieben*. Du kannst eine Person lieben, die du gar nicht magst. Du kannst sogar Menschen lieben, die du nicht ausstehen kannst. Wie ist das möglich? Die Antwort findet sich im griechischen Wort *Agape* (ausgesprochen: *ah-GAH-pay*). Die meisten Menschen denken bei Liebe an ein Gefühl oder eine Emotion, aber die christliche Agape-Liebe ist eine Entscheidung, die wir treffen. Wenn wir uns entscheiden, jemanden zu akzeptieren, den wir nicht einmal mögen, praktizieren wir *Agape-Liebe*. Wir stimmen mit dieser Person im Herrn überein.

Ob wir jemanden *mögen* oder nicht, ist eine belanglose Angelegenheit. Aber ob wir einander wirklich *lieben*, ist das Herz und die Seele des christlichen Glaubens. Wenn wir in der Liebe Christi verharren, werden wir uns immer auf das konzentrieren, was wirklich zählt.

Der Konflikt zwischen Euodia und Syntyche und Paulus' hervorragender Ratschlag an sie, bringt uns zu unserem nächsten Führungsprinzip:

## **GRUNDSATZ 16**

Kluge Führungspersönlichkeiten verhindern, dass sich kleine Probleme zu großen Problemen auswachsen.

**-TEIL 5**

# **DIE ZUKUNFT DER FÜHRUNG**

## WOHER FÜHRUNGSKRÄFTE KOMMEN

Warum hat Jesus die Zwölf ausgewählt?

Nach welchen Kriterien hat er die zwölf ersten Jünger ausgewählt? Sah er tatsächlich ein Führungspotenzial in ihnen, das er für entwicklungswürdig hielt? Oder wählte er ein Dutzend unauffälliger Männer aus und verlieh ihnen dann besondere Fähigkeiten, um zu beweisen, was er aus gewöhnlichem menschlichen Lehm erschaffen kann?

Nach dem Pfingsttag, als der Heilige Geist auf sie kam, wurden diese Jüngerinnen und Jünger erstaunlich kühn, mutig und redegewandt. Sie zeigten Gaben und Fähigkeiten, die sie vorher nie gezeigt hatten. Aber wie viel Potenzial hatten sie eigentlich am Anfang, als Jesus zum ersten Mal zu ihnen sagte: "Folge mir nach"?

Ich weiß es ehrlich gesagt nicht. Aber ich vermute, dass Jesus die Jünger nicht zufällig ausgewählt hat. Ich vermute, dass er einige raue, ungeschliffene Führungsqualitäten in ihnen sah, bevor er sie berief.

Nimm zum Beispiel Andreas. Das Johannesevangelium erzählt uns, dass Andreas ein Jünger von Johannes dem Täufer war, bevor er Jesus kennenlernte (siehe Johannes 1,35-40). Andreas war eindeutig ein Mann, der nach der geistlichen Wahrheit hungerte, was ein Zeichen für großes Potenzial ist. Und auch Andreas' Bruder Simon Petrus zeichnete sich durch großen Enthusiasmus aus, er war ein natürlicher Sprecher der Gruppe und ein Mann mit großer geistlicher Einsicht und kühnem Glauben (er war erst der zweite Mensch in der Geschichte, der auf dem Wasser ging). Obwohl Petrus auch dazu neigte, unüberlegt zu handeln und zu sprechen, bevor er nachdachte, bewies er die Kühnheit und Entschlossenheit eines Anführers.

Es ist leicht vorstellbar, dass Jesus in Andreas und Petrus positive Eigenschaften sah und ihr Führungspotenzial sofort erkannte. Und ich vermute, dass Jesus auch bei den anderen Zwölfen ähnliche Führungsqualitäten erkannte. Als er sie schließlich anleitete und lehrte und sie dann in die

Als er sie in den Dienst nahm, verfeinerte er diese Eigenschaften und verwandelte ihre Schwächen in Stärken.

Wir können viel von Jesus und der Art und Weise, wie er seine Jünger rekrutierte und ausbildete, lernen. Als Führungskraft bist du wahrscheinlich selbst schon einmal vor der Herausforderung gestanden, Menschen für dein Team, deine Kirche oder deine Organisation zu rekrutieren, die in der Lage sind, eine Führungsrolle zu übernehmen - und du hast wahrscheinlich schon Enttäuschungen und Entmutigungen erlebt.

Vielleicht hast du an den falschen Stellen nach Führungskräften gesucht. Oder vielleicht hast du bei deiner Suche die falschen Kriterien angewandt.

## **Führungspersönlichkeiten an den falschen Orten suchen**

Wo suchen wir normalerweise nach Führungskräften? Wir suchen nach ihnen in Führungspositionen. Wir wollen kein Risiko mit jemandem eingehen, der noch nie geführt hat. Also folgen wir dem Sprichwort: "Wenn du etwas erledigt haben willst, frag einen Vielbeschäftigten". Wir gehen immer wieder zu denselben Leuten und bitten sie, zu leiten. Pastoren bitten immer wieder dieselben Laien um die Leitung von Ausschüssen. CEOs bitten immer wieder dieselben Manager, Projekte zu leiten. Trainer/innen bitten immer wieder dieselben Spieler/innen, die Offensive oder die Defensive zu führen. Dieser Ansatz funktioniert eine Zeit lang, aber irgendwann sind diese wenigen Führungskräfte überlastet. Sie erleben ein Burnout. Wenn sie gehen, gibt es niemanden, der ihren Platz einnimmt. Wenn das passiert, liegt das Versagen nicht bei ihnen, sondern bei uns. Wir als Führungskräfte haben es versäumt, neue Führungskräfte zu finden, anzuwerben, zu betreuen und zu entwickeln. Das Rohmaterial ist vorhanden, aber wir haben es nicht geschafft, sie hervorzurufen.

Überall um uns herum schlummert Führungspotenzial, aber wir sehen es nicht. Stattdessen warten wir auf das Auftauchen bewährter Führungskräfte.

Eine Führungsorganisation führte auf einer ihrer Konferenzen eine informelle Umfrage durch, um herauszufinden, wie die Teilnehmer/innen zu Führungskräften geworden sind. Die Ergebnisse: 5 Prozent wurden in einem Krisenmoment zu Führungskräften; 10 Prozent wurden zu Führungskräften, weil sie sich von Natur aus als solche begabt fühlten; aber die

überwältigende Mehrheit, 85 Prozent, wurden durch den Einfluss einer anderen Führungskraft zu Führungskräften. Sie wurden zu Führungskräften, weil eine andere etablierte Führungskraft

ihnen die Führung vorgelebt und sie in den Grundsätzen der Führung angeleitet hatte .<sup>1</sup>

Wenn du dir Jesus und die von ihm ausgewählten Jünger ansiehst, wirst du eine ähnliche Statistik sehen. Von den Zwölf scheint nur einer - Petrus - von Natur aus als Leiter begabt zu sein. Er ist der Einzige, der die Art von durchsetzungsfähiger Persönlichkeit hat, die man mit natürlichen Führungsqualitäten in Verbindung bringt. Zieht man Judas Iskariot, den Verräter in der Gruppe, ab, bleiben zehn von zwölf Jüngern übrig, also 83 Prozent der gesamten Gruppe. Die 83 Prozent wurden durch den Einfluss von Jesus zu Führungspersönlichkeiten, der ihnen als Vorbild diente und sie anleitete.

Wenn du also Führungskräfte finden willst, solltest du das nach dem Führungsstil von Jesus tun. Anstatt ein paar starke natürliche Führungspersönlichkeiten ausfindig zu machen und sie bis zum Burnout zu bearbeiten, schlage ich vor, dass du tust, was Jesus getan hat: Betrachte deine Mitarbeiter/innen aus einer ganz neuen Perspektive. Sieh dir die ruhigeren Menschen an, die nicht so sehr aus der Masse herausstechen, die aber Fähigkeiten, Interessen und Talente haben, die in einer Führungsrolle von großem Nutzen sein könnten.

Denke an Matthäus (Levi), den Zöllner. Warum wählte Jesus ihn aus, um einer der Zwölf zu sein? Er hatte keine charmante oder charismatische Persönlichkeit. Seine jüdischen Mitbürger nahmen ihm das übel, weil er mit den verhassten römischen Unterdrückern kollaborierte. Vor seiner Bekehrung zu Christus war Matthäus ein Mann mit Ehrgeiz und Initiative, der die Verachtung seiner Landsleute bereitwillig ertrug, um Geld zu verdienen. Aber als Nachfolger Christi änderte sich sein Fokus - und viele seiner persönlichen Schwächen verwandelten sich in Stärken. Er war immer noch ein harter Arbeiter, aber jetzt war er ehrgeizig für das Evangelium und nicht mehr für persönlichen Gewinn. Er war immer noch hart im Nehmen, aber jetzt ertrug er die Verachtung um des Evangeliums willen und nicht mehr um der römischen Regierung willen. Jesus erkannte die einzigartigen Eigenschaften von Matthäus, einschließlich seiner Schwächen, als Führungspotenzial.

Wir wissen, dass Jesus den stürmischen Enthusiasmus von Jakobus und Johannes erkannte, weil er ihnen den Spitznamen "Donnersöhne" gab. Jesus erkannte auch das radikale Engagement und den Eifer von Simon dem Eiferer als Führungspotenzial. In

Andreas und den anderen Fischern erkannte er eine Art von unverfälschter, rauer Führungsstärke. Nachdem er diese Männer rekrutiert hatte, unterrichtete er sie einzeln und als Gruppe. Er stärkte ihr Vertrauen und ihren Glauben. Er zeigte

wie sie ihre Führungsqualitäten üben und schärfen können. Er lehrte sie in Gleichnissen und stellte ihnen offene Fragen, um ihr Denken zu provozieren und zu verfeinern.

Bei der Suche nach Führungskräften in deiner Organisation oder deinem Team suchst du vielleicht nach Peters und übersiehst dabei die weniger offensichtlichen Führungskräfte in deiner Organisation, die Leute wie Matthäus, Jakobus, Johannes, Andreas, Simon und die anderen. Wenn du dir die Menschen in deiner Organisation ansiehst, schau genauer hin und sieh, ob du nicht einen Rohdiamanten entdeckst, eine Person mit verborgenem Potenzial, die nur darauf wartet, dass du sagst: "Ich glaube, du kannst führen."

Wir wissen sehr wenig über den Hintergrund, die Qualifikationen und die Persönlichkeit der meisten Jünger. Aber wir wissen dies: Jeder dieser Männer (mit Ausnahme von Judas Iskariot) wurde von Jesus ausgebildet und wurde eine Führungspersönlichkeit. (Und selbst Judas diente einem göttlichen Zweck.)

## **Führung entdecken, wo du sie am wenigsten erwartest**

Jesus hat nicht darauf gewartet, dass sich Führung von selbst ankündigt. Er führte keine Persönlichkeitsanalysen durch und bat seine Jünger nicht, ihren Lebenslauf aufzuschreiben. Mit seiner unfehlbaren Einsicht schaute er sich jeden Menschen genau an und suchte nach Anzeichen für verborgenes Führungspotenzial. Wenn er das Potenzial in jemandem sah, sagte er: "Komm, folge mir nach."

Du und ich haben keine unfehlbare Einsicht. Einige der Menschen, die wir als potenzielle Führungskräfte auswählen und berufen, werden uns zweifellos enttäuschen und sich als Führungspersönlichkeiten entpuppen. Aber wenn wir bereit sind, uns jeden Einzelnen genau anzuschauen, wie Jesus es tat, werden wir ein stärkeres, talentierteres Team zusammenstellen. Wenn wir nur die offensichtlich geborenen Führungspersönlichkeiten aussuchen, stellen wir ein Führungsteam aus willensstarken, energischen Persönlichkeiten zusammen, die sich in den meisten Punkten ziemlich ähnlich sind. Wenn wir uns aber die weniger offensichtlichen Führungspersönlichkeiten aussuchen, werden wir eine vielfältige Mischung aus Fähigkeiten, Gaben und Stärken zusammenstellen - und das Ergebnis wird ein viel stärkeres Führungsteam sein.

Führungskräfte beklagen sich oft, dass es in ihrem Unternehmen, ihrer Kirche, ihrem Team oder ihrer Organisation nicht genug Leute gibt, um den Führungsbedarf zu decken. Ich bin da anderer Meinung. Ich denke, es gibt genug potenzielle Führungskräfte in

jede Gruppe. Wir haben sie nur noch nicht erkannt. Das ist die Herausforderung, vor der wir als Führungskräfte stehen, und die Antwort auf diese Herausforderung findet sich im Führungsstil Jesu, in der Art und Weise, wie er Führungseigenschaften bei seinen Anhängern erkannte und entwickelte.

Ich kenne eine mittelgroße Vorstadtgemeinde, in der sich der Pastor daran gewöhnt hatte, dass ein bestimmtes Ehepaar die Leitung verschiedener kirchlicher Dienste und Programme übernahm. Eines Tages teilte das Ehepaar dem Pfarrer mit, dass sie aus dem Bundesstaat wegziehen würden. Bei der Frau war ein gesundheitliches Problem diagnostiziert worden, das einen Umzug in ein wärmeres Klima erforderlich machte. Der Pfarrer war schockiert. Diese beiden Menschen waren das Rückgrat der Laienführung in der Gemeinde. Er hielt sie für unersetzlich. Es gab niemanden in der Gemeinde, der so wie sie die Leitung hätte übernehmen können. Zumindest dachte er das.

Der Pastor trat vor die Gemeinde und hielt von der Kanzel aus einen Appell. Er sprach von all den Jahren, die das Ehepaar der Gemeinde gedient hatte, und dass sie nun ausscheiden würden. "Deshalb", so sagte er, "brauchen wir Menschen, die bereit sind, freiwillig ihre Aufgaben zu übernehmen."

Zum Erstaunen des Pastors meldeten sich acht Personen, die die von dem Ehepaar freigewordenen Führungspositionen übernahmen, und sie alle leisteten hervorragende Arbeit. Sie brachten eine Reihe von neuen Talenten, neuen Gaben und neuen Ideen mit, die die Arbeit der Gemeinde wiederbelebten. Der Pastor hat aus dieser Erfahrung einige wichtige Lektionen gelernt:

Erstens: Niemand ist unentbehrlich. Wenn ein oder zwei Führungskräfte zurücktreten, kann Gott viele neue erwecken.

Zweitens: Viele Menschen sind sich ihrer Führungsfähigkeiten nicht bewusst. Sie sehen sich selbst nicht als Führungskräfte. Sie warten nur darauf, dass eine etablierte Führungskraft sie entdeckt, sie bestätigt und ihnen die Möglichkeit gibt, zu führen.

Drittens gibt es in jeder Organisation versteckte Führungspersönlichkeiten, die auftauchen und sich in der Führung auszeichnen, wenn sie wissen, dass sie erwünscht sind und gebraucht werden.

Viertens: Die meisten Führungskräfte lernen bei der Arbeit. Wenn du in deinem Unternehmen Führungskräfte entwickeln willst, gib ihnen Arbeit.

# **Führungstraining am Arbeitsplatz**

Jesus verstand seinen Auftrag. Er wusste, dass seine Zeit mit den Jüngern begrenzt war. Er musste sie ausbilden, sie anleiten und sie zu Führungspersönlichkeiten machen, bevor er die Erde verließ. Am Ende des Johannesevangeliums weiß Jesus, dass sie bereit sind, und so beauftragt er sie: "Wie mich der Vater gesandt hat, so sende auch ich euch" (Johannes 20,21b).

Die erste große Prüfung für die Jüngerinnen und Jünger kam kurz nachdem Jesus sie verlassen hatte. Zu Pfingsten, dem jüdischen Fest der Wochen, hatte sich eine große Menschenmenge in Jerusalem versammelt. Petrus trat vor die Menge und hielt eine der größten Predigten der Geschichte. Daraufhin nahmen dreitausend Menschen Jesus als Herrn und Retter an, ließen sich taufen und wurden in die Kirche aufgenommen.

Als die religiösen Führer davon hörten, bedrohten sie die Jünger und befahlen ihnen, nicht mehr zu predigen. Aber die Jünger wussten, dass sie Gott und nicht den Menschen gehorchen mussten, und predigten weiter. Schließlich wurden Petrus und Johannes verhaftet und vor den religiösen Rat gebracht - dieselbe Gruppe von korrupten Führern, die den Tod Jesu geplant hatte. Nur ein paar Wochen zuvor hatte Petrus seinen Herrn verleugnet und sich aus Angst vor diesen Männern versteckt. Jetzt stand er mutig vor ihnen, völlig furchtlos, und predigte Christus genau den Männern, die ihn ermordet hatten (siehe Apostelgeschichte 4,1-12).

Als sie Petrus predigen hörten, waren die religiösen Führer erstaunt. In der Apostelgeschichte heißt es: "Als sie aber die Kühnheit des Petrus und des Johannes sahen und merkten, dass sie ungebildete, gewöhnliche Männer waren, wunderten sie sich. Und sie erkannten, dass sie mit Jesus zusammen gewesen waren" (Apostelgeschichte 4,13). Die religiösen Führer waren erstaunt, weil sie dachten, sie wüssten, wie Führung aussieht. Sie dachten, die einzigen wahren Führer seien hochgebildete, ehrgeizige, machtbesessene Männer wie sie selbst. Doch da waren diese ungebildeten Fischer aus der Arbeiterklasse, und sie predigten mit Autorität und Kühnheit! Und die religiösen Führer wussten, warum Petrus und Johannes einen Wandel in der Führung vollzogen hatten: "Sie waren mit Jesus zusammen gewesen."

Die religiösen Führer versuchten, Petrus und Johannes einzuschüchtern, bedrohten sie und befahlen ihnen, nicht mehr über Jesus zu predigen. Doch die beiden Apostel antworteten: "Ob es vor Gott recht ist, auf euch zu hören und nicht auf Gott, das müsst ihr

beurteilen, denn wir können nicht anders, als von dem zu reden, was wir gesehen und gehört haben" (Apostelgeschichte 4,19b-20).

Die Verwandlung der Jüngerinnen und Jünger in mutige und einflussreiche Führungspersönlichkeiten ist umso erstaunlicher, weil Jesus nicht ein Dutzend geborener Führungspersönlichkeiten ausgewählt hat. Stattdessen wählte er ein Dutzend gewöhnlicher Arbeiter aus, ließ sie ein intensives Mentoren- und Führungstrainingsprogramm durchlaufen und verwandelte sie radikal in eine Kraft, die die Welt beeinflussen sollte.

Die religiösen Führer blickten auf diese Männer und sahen nichts Besonderes in ihnen - kein Talent, keine Fähigkeiten, keine Ausbildung, keine Eignung für Führungsaufgaben. Jesus sah in ihnen ein grenzenloses Potenzial. Er rief sie zu sich und sagte: "Folgt mir nach", und dann verfeinerte er ihr Potenzial durch Training am Arbeitsplatz.

## **Wie man eine Führungskraft auswählt**

Worauf solltest du achten, wenn du neue Führungskräfte einstellst? Ich schlage vor, dass du nach Qualitäten suchst, die schwer zu vermitteln sind. Du kannst jemandem Fähigkeiten wie Entscheidungsfindung, strategische Planung, Teambildung, Reden in der Öffentlichkeit, Konfliktlösung, Leitung von Besprechungen und so weiter beibringen. Wenn es einem Bewerber an diesen Fähigkeiten mangelt, ist das kein Problem. Das sind alles erlernbare Fähigkeiten.

Aber einige andere Eigenschaften sind schwer, wenn nicht gar unmöglich, zu vermitteln. Es ist schwer, jemandem Charakter und Integrität beizubringen, wenn er diese Eigenschaften nicht besitzt. Es ist schwer, jemandem eine starke Arbeitsmoral beizubringen, der nicht schon früh im Leben gelernt hat, wie wichtig harte Arbeit ist. Es ist schwer, jemanden, der egozentrisch und unmoralisch ist, zu einem Vorbild zu machen. Und es ist schwer, jemanden, der unloyal und unzuverlässig ist, zu einem treuen Anführer zu machen.

Wenn du also neue Führungskräfte einstellst, achte auf charakterliche Qualitäten, Integrität, harte Arbeit, moralische Tugenden und Treue. Führungsqualitäten und -kompetenzen lassen sich leicht auf einem charakterstarken Fundament aufbauen.

Im Gleichnis des Herrn von den Talenten erzählt Jesus von einem Herrn, der seinen gewinnbringenden Diener lobt und sagt: "Gut gemacht, guter und treuer Diener. Du bist treu gewesen über ein wenig; ich will dich über viel setzen" (siehe Matthäus 25,23). In dieser Geschichte lobt Jesus die Treue und nicht die

Führungsqualitäten.

Du denkst vielleicht, dass es schwer ist, Leute mit guten Fähigkeiten zu rekrutieren. Aber ich garantiere dir, dass es noch schwieriger ist, Menschen mit einem guten Charakter einzustellen. Es ist sogar noch schwieriger, Menschen zu finden, die treu hinter den Kulissen arbeiten und all die kleinen undankbaren Aufgaben erledigen, die erledigt werden müssen, Menschen mit dem Herzen eines Dieners und der Weisheit einer Führungskraft.

Wenn du nach Führungskräften für deine Organisation, Kirche oder dein Team suchst, solltest du um Weisheit beten. Bevor du mit potenziellen Kandidaten sprichst, sprich mit Gott und bitte ihn um die übernatürliche Einsicht, eine weise Wahl zu treffen.

Ich habe einmal von einer Kirche gehört, die einundzwanzig Sonntagsschulklassen für Erwachsene und Kinder anbot. Im Frühjahr teilten mehr als die Hälfte der Lehrkräfte dem Superintendenten mit, dass sie im Herbst nicht mehr unterrichten würden. Der Superintendent sah sich mit einem Massenexodus von Lehrkräften konfrontiert und hatte keine Ahnung, wo er neue Lehrkräfte rekrutieren sollte.

Der erste Impuls des Superintendenten war, in Panik zu geraten. Aber er sprach mit seinem Pastor und der schlug ihm vor zu beten. "Bete um Weisheit", sagte der Pastor, "und ich werde mit dir beten." So beteten sie gemeinsam und das Gefühl der Panik verflog. Innerhalb weniger Wochen bildeten sich neue Leiter und bald hatte jede Klasse einen Lehrer. Der Apostel Jakobus erinnert uns daran: "Wem es an Weisheit mangelt, der bitte Gott, der allen großzügig und ohne Tadel gibt, und sie wird ihm gegeben werden" (Jakobus 1,5).

Denke immer daran, dass mindestens 85 Prozent deiner potenziellen Führungskräfte noch nicht erkannt wurden, noch nie berufen wurden und nur darauf warten, dass du ihnen sagst: "Ich glaube, du kannst führen." Sie haben geistliche Gaben, die nicht genutzt werden (mehr zu geistlichen Gaben siehe Römer 12,3-8, 1. Korinther 12 und 14 und Epheser 4,7-16).

Wenn du Führungskräfte anleitest und ausbilst, solltest du sie bestätigen. Das bedeutet nicht, dass du sie mit leerem Lob und Schmeicheleien überschütten sollst. Wenn du siehst, dass sie einen christusähnlichen Charakter und christusähnliche Führungseigenschaften an den Tag legen, solltest du ihnen stattdessen sagen, dass sie den Charakter und die Eigenschaften einer Führungskraft angenommen haben. Erwähne konkrete

Beispiele für Dinge, die sie gesagt und getan haben, als Beweis für ihr Führungswachstum. Konzentriere dich auf den Beweis des Glaubens und des Charakters und nicht auf die Leistungen, die sie erbracht haben.

Jesus bestätigte seine Jünger, indem er sie Freunde nannte, sie für ihre gerechten Werke und ihren Glauben lobte und indem er

Er vertraute ihnen immer mehr Verantwortung an (siehe Johannes 13,10; 15,14-15; 20,21; 21,15-17). Wenn Jesus seine Jüngerinnen und Jünger bestärkte, stärkte er ihr Selbstvertrauen. Er gab ihnen die Kraft zu glauben, dass sie es mit der Welt aufnehmen können.

Und in der Apostelgeschichte haben sie es tatsächlich mit der Welt aufgenommen - und sie haben die Welt für Christus beeinflusst und verändert. In der Geschichte der Führungskräfte gab es nie eine effektivere Methode, um Führungskräfte zu rekrutieren, zu schulen und zu beauftragen, als den Prozess, den Jesus in den Evangelien gezeigt hat. Als Führungskräfte ist es nicht nur unsere Aufgabe, eine Gruppe von Anhängern zu sammeln, sondern eine neue Generation von Führungskräften heranzuziehen. Das bringt uns zu unserem nächsten Führungsprinzip:

## **GRUNDSATZ 17**

Führungspersönlichkeiten werden von Gott auserwählt und begabt, aber wir müssen sie entdecken und entwickeln.

## AUS MITLÄUFERN WERDEN ANFÜHRER

Ich habe einmal die Johanneskapitel 13 bis 17 studiert, weil ich über die letzten Worte nachdenken wollte, die Jesus vor seiner Verhaftung zu seinen Jüngern sprach. Beim Lesen fiel mir auf, dass dies so viel mehr war als nur der Abschied des Herrn von seinen Jüngern. Es war eigentlich eine Zusammenfassung und eine Erinnerung an ihre dreijährige Führungsausbildung bei ihm.

In den Wochen vor seiner Verhaftung, seinem Prozess und seiner Kreuzigung hatte Jesus ihnen schonend erklärt, dass sie bald auf sich allein gestellt sein würden. Er sagte ihnen, er wolle, dass sie einander lieben und einander dienen. Er forderte sie auf, in ihm zu bleiben und seine Gebote zu befolgen. Er warnte sie, dass die Welt sie hassen und verfolgen würde. Er sagte ihnen, dass sich ihre Trauer in Freude verwandeln würde und er ihnen einen Helfer, den Heiligen Geist, schicken würde. Und er betete, dass der Vater sie behüten, vereinen und heiligen möge und dass die Welt wegen ihrer Botschaft an ihn glauben würde.

Es war schwer für die Jünger, diese letzten Worte Jesu zu verstehen. Als er ihnen sagte, dass er sterben würde, schienen sie das zu leugnen. Vieles von dem, was er sagte, verwirrte sie zu diesem Zeitpunkt, und sie verstanden es erst später, nach der Auferstehung.

Ich glaube, es war schwer für Jesus, diese Dinge zu den Männern zu sagen, die er drei Jahre lang betreut, angeleitet und geliebt hatte. Bald würden sie ohne seine physische Anwesenheit weitermachen müssen, um sie zu führen. Er wusste, wie schmerzhaft die nächsten paar Tage für sie sein würden.

Wir denken bei Jesus eher an seine Rolle als Retter und Herr, der an unserer Stelle am Kreuz starb, um uns von unseren Sünden zu erlösen. Aber das war nur ein Teil der Mission des Herrn. Er kam auch, um seine Kirche zu gründen, und das tat er, indem er zwölf Anführer, zwölf Jünger, zwölf Apostel aufstellte. Er wählte sie aus, berief sie, lehrte sie, beauftragte sie und setzte sie in den Dienst ein.

Er

Sie wurden in Situationen geworfen, in denen sie untergehen oder schwimmen mussten - und manchmal gingen sie unter.

Letztendlich lernten sie alle (mit Ausnahme von Judas Iskariot) ihre Lektionen als Führungskräfte gut und verbrachten den Rest ihres Lebens im Dienst des Herrn. Sie wurden die ersten offiziellen Mitglieder einer Kirche, die später die ganze Welt umspannen sollte. Und sie wurden die ersten, die den Führungsstil von Jesus praktizierten.

Eine der wichtigsten Lektionen, die wir aus dem Leben von Jesus als Leiter lernen, ist, dass der Zweck der Leiterschaft nicht darin besteht, Nachfolger zu produzieren, sondern mehr Leiter. Wenn ein Leiter nicht ständig neue Leiter rekrutiert, inspiriert, ausbildet und aussendet, dann führt er nicht wirklich. Eine Führungskraft, die nur Gefolgsleute produziert, ist nur ein Chef. Eine Führungskraft, die ständig versucht, aus Mitläufern Führungskräfte zu machen, trägt dazu bei, die Vitalität und Langlebigkeit ihrer Organisation zu gewährleisten. Mit diesem Führungsmodell gründete Jesus eine Organisation - die Kirche -, die seit zweitausend Jahren wächst, sich ausbreitet und weiterlebt, ohne dass ein Ende in Sicht ist. Glaubst du, dass einer von ihnen in den drei Jahren, in denen Jesus die Zwölf ausgebildet, gelehrt und geleitet hat, vorausgesehen hat, was er in Zukunft tun würde?

aus ihrer kleinen Bewegung werden würde? Wohl kaum.

Doch Jesus sagte ihnen, dass sie am Anfang von etwas stünden, das ihre Vorstellungskraft weit übersteigt. Er sagte: "Wahrlich, wahrlich, ich sage euch: Wer an mich glaubt, der wird auch die Werke tun, die ich tue; und er wird noch größere Werke tun als diese, denn ich gehe zum Vater" (Johannes 14,12). Gottes Macht, die durch Jesus wirkte, heilte die Kranken und gab den Blinden das Augenlicht. Dieselbe Kraft, die durch Generationen von Christen wirkte, veränderte den Lauf der Geschichte.

Eines deiner wichtigsten Ziele als Führungskraft sollte es sein, deine Gefolgschaft darauf vorzubereiten, dich zu übertreffen. Bereite sie darauf vor, größere Werke zu vollbringen, als du es getan hast. Bereite sie darauf vor, größere Höhen zu erklimmen, als du sie erreicht hast. Bereite sie darauf vor, weit über das hinauszuwachsen, was sie sich jetzt vorstellen können.

Bereite sie darauf vor, Führungskräfte zu werden.

**Sie sind bereit, bevor sie es merken**

Wenn du den Bericht im Evangelium liest, siehst du, wie Jesus seine Jüngerinnen und Jünger beauftragt, hinauszugehen und die Arbeit zu tun, die er getan hat, von der Verkündigung des Evangeliums bis zur Heilung der Kranken. Als er sie beauftragte, haben sicher einige von ihnen protestiert: "Aber ich bin nicht bereit zu predigen! Das habe ich noch nie gemacht. Und von Krankenheilung verstehe ich schon gar nichts!"

Aber Jesus schickte sie trotzdem los. Er hatte sie gut gelehrt. Er war ein Vorbild für sie gewesen. Sie hatten ihn genau beobachtet. Es war nur natürlich, dass es ihnen an Selbstvertrauen fehlte, aber Jesus wusste, dass sie es schaffen konnten. Also schickte er sie in die Welt hinaus, und sie kamen zurück und staunten über das, was Gott durch sie getan hatte.

Ich glaube, dass wir als Führungskräfte unseren Anhängern Verantwortung übertragen müssen, *bevor* sie sich dafür bereit fühlen. Wir müssen sie in Führungspositionen bringen, solange ihr Selbstvertrauen noch etwas wackelig ist, ihre Knie noch schlottern und ihre Stimmen noch zitterig sind. Ich will damit nicht sagen, dass wir unausgebildete Menschen in Positionen drängen sollten, für die sie nicht qualifiziert sind. Aber Menschen sind in der Regel in der Lage zu führen, lange bevor sie *sich* bereit dazu *fühlen*. Sie werden protestieren: "Aber ich bin noch nicht bereit, zu führen. Wenn ich ein weiteres Seminar besucht oder ein weiteres Buch gelesen habe, bin ich vielleicht bereit. Aber im Moment solltest du dir lieber jemand anderen suchen."

Was deine zögerlichen Anhänger/innen zum Ausdruck bringen, ist nicht ein Mangel an Fähigkeiten, sondern ein Mangel an Selbstvertrauen. Und der beste Weg, um Selbstvertrauen zu gewinnen, ist, sich der Herausforderung zu stellen, vor der man Angst hat. Ralph Waldo Emerson sagte: "Tu das, was du fürchtest, und der Tod der Furcht ist gewiss." Wenn Menschen eine einschüchternde Herausforderung annehmen *und erfolgreich sind*, wächst ihr Selbstvertrauen. Und wenn sie scheitern, lernen sie aus ihrem Scheitern.

Eine unerfahrene Führungskraft kann nur dann Erfahrungen sammeln, wenn sie etwas tut. Ermutige sie also, Führungsaufgaben zu übernehmen, egal ob sie bereit sind oder nicht. Sag ihnen: "Ich weiß, du glaubst nicht, dass du bereit bist, aber ich weiß, dass du es bist. Ich habe genug Vertrauen in dich für uns beide. Sicher, du musst noch viel lernen. Das muss jeder. Fang jetzt an zu führen

und lerne dann, während du führst. Du wirst erstaunt sein, was für eine effektive Führungskraft du bereits bist."

Der "Sink or Swim"-Ansatz funktioniert wirklich. Ich kenne einen Mann, der zusammen mit seiner Frau vier Brüder aus Übersee adoptiert hat. Sie waren zwischen vier und neun Jahre alt und hatten noch nie eine

Gelegenheit, sich zu beweisen und neue Herausforderungen anzunehmen. Wann immer dieser Mann seine Söhne bat, etwas Neues auszuprobieren, sagten sie: "Das können wir nicht!"

Um das Selbstvertrauen der Jungen zu stärken, meldete der Mann seine Söhne zum Schwimmunterricht im Schwimmbad der Gemeinde an. Alle vier Jungen waren entsetzt, als sie davon erfuhren. "Aber wir können nicht schwimmen!", protestierten sie.

Am Tag der ersten Unterrichtsstunde musste der Schwimmlehrer die Jungen buchstäblich ins Wasser werfen - anders wollten sie nicht ins Becken gehen. Sie landeten im Wasser und gingen sofort unter. Der Lehrer brachte ihnen geduldig bei, wie man schwimmt, auf dem Wasser tritt und schwimmt. Auf dem Weg dorthin schluckten die vier Jungen eine Menge Wasser.

Der kleinste Junge, der Vierjährige, hat es zuerst verstanden. Der Vater erklärte es so: "Dem Kleinen wuchsen Kiemen und er fing an, im ganzen Pool herumzupaddeln. Er beschämte die älteren Jungen, damit sie abenteuerlustiger wurden. Schließlich haben sie es alle verstanden."

Innerhalb weniger Jahre wurden die Jungen, die gesagt hatten: "Wir können nicht schwimmen", zu Leistungsschwimmern und nahmen an Schwimmwettkämpfen im ganzen Bundesstaat teil.

Wenn du wartest, bis deine Mitarbeiter/innen das Gefühl haben, dass sie für eine Herausforderung bereit sind, wirst du lange warten müssen. Wenn du sie aber ermutigst, Führungsaufgaben zu übernehmen, *bevor* sie sich dafür bereit fühlen, werden sie im Job lernen, neue Fähigkeiten und Selbstvertrauen erwerben - und sie werden Großes erreichen.

Vor kurzem hörte ich eine Geschichte über Speedy Morris, den langjährigen Basketballtrainer der La Salle University in Philadelphia. Morris, der jetzt im Ruhestand ist, erinnert sich, dass seine Trainerkarriere in der High School begann, als er in der Basketballmannschaft der Grundschule spielte. Die Basketballmannschaft der Grundschule hatte keinen Trainer, also fragte die Schulleitung Speedy, ob er als Trainer einspringen würde. Speedy zögerte, denn das bedeutete, dass er die Schulmannschaft verlassen musste, und er liebte es, Basketball zu spielen.

Speedy fragte seinen Trainer um Rat und dieser sagte ihm: "Ich weiß, wie sehr du das Spiel liebst, aber wenn du bereit wärst, deinen Wunsch zu spielen zurückzustellen, würdest du etwas Wunderbares im Leben dieser Jungen tun. Das wäre ein echter Akt des Dienens."

Speedy Morris beschloss, die Grundschulmannschaft zu trainieren.  
Er fuhr fort

Zunächst als Amateur, dann als Profi, und er blieb bis zu seiner Pensionierung, mehr als fünfzig Jahre später, als Trainer tätig.

"Ich habe die Entscheidung nie bereut", sagte er später. "Neben den Eltern eines jungen Sportlers gibt es nur wenige Menschen, die einen größeren Einfluss auf das Leben eines jungen Sportlers haben als ein Trainer. "<sup>1</sup>

Finde also frühzeitig Führungskräfte, bilde sie gut aus und übertrage ihnen Verantwortung, bevor sie denken, dass sie bereit sind. Damit tust du deiner Organisation und deinen jungen Führungskräften einen großen Gefallen.

## **Das biblische Muster für die Entwicklung von Führungskräften**

Wenn wir das Alte Testament studieren, sehen wir, dass Gott genau diesen Ansatz verfolgte, als er in Israel Führungspersönlichkeiten aufstellte. Er wählte Menschen aus, die sich unzulänglich und unvorbereitet fühlten, und stieß sie in die großen Krisen der Geschichte. Die Menschen, die Gott als Anführer auswählte, erreichten ausnahmslos weit mehr, als sie jemals für möglich gehalten hätten.

Im Buch Exodus berief Gott Mose dazu, sein Volk aus der Sklaverei in Ägypten zu führen. In seinem ersten Gespräch mit Gott hatte Mose viele Ausreden, warum er nicht bereit war, das Volk zu führen. Er sagte, das Volk würde nicht auf ihn hören und ihm nicht glauben. Daraufhin gab Gott Mose die Macht, Wunder zu tun, die das Volk überzeugen würden. Da protestierte Mose: "Oh, mein Herr, ich bin nicht beredt ... ich bin langsam in der Rede und in der Zunge." Gott antwortete ihm, dass er, der souveräne Herr, der den Mund des Menschen erfunden hatte, Mose die Worte geben würde, die er sagen sollte.

Schließlich gingen Mose die Ausreden aus und er flehte Gott einfach an: "Oh, mein Herr, bitte schicke jemand anderen." Doch Gott überwand alle Einwände und Ausreden des Mose, schickte ihn vor den Pharao und machte aus einem widerwilligen Mann einen der größten Anführer aller Zeiten (siehe Exodus 3,1-4,17).

Wir sehen eine ähnliche Situation, als Gott Jeremia als seinen Propheten und Führer in Israel erwählte. Gott sprach zu Jeremia und sagte ihm: "Bevor ich dich im Mutterleib formte, kannte ich dich, und bevor du geboren wurdest, habe ich dich geweiht; ich habe dich zum

Propheten für die Völker bestimmt."

Wie Mose zögerte auch Jeremia und antwortete: "Ach, Herr GOTT! Siehe, ich weiß nicht, wie ich reden soll, denn ich bin nur ein Jüngling."

Aber der Herr war bereit für Jeremias Ausreden. Er sagte: "Sag nicht: 'Ich bin nur ein Jüngling'; denn zu allen, zu denen ich dich sende, sollst du gehen,

und was ich dir gebiete, das sollst du reden" (siehe Jeremia 1,4-7).

Die meisten großen Führungspersönlichkeiten des alten Israels praktizierten einen christusähnlichen Führungsstil, indem sie neue Führungspersönlichkeiten anleiteten und unterwiesen, die eines Tages in ihre Sandalen treten und ihren Dienst fortsetzen sollten.

Als Mose das Volk Israel anführte, hatte er Josua an seiner Seite. Josua unterstützte Mose nicht nur und führte unter Mose militärische Strategien aus, sondern er lernte von Mose auch die Grundsätze der Führung. Nach dem Tod von Mose übernahm Josua die Führung des Volkes Israel. Und wie das Buch Josua zeigt, führte er es treu und rechtschaffen.

Der Prophet Elia hatte eine mächtige Führungsrolle im Nordreich inne, und sein ständiger Begleiter war sein Schützling Elisa. Am Ende von Elia's Leben, wie in 2. Könige 2 beschrieben, überquerten Elia und Elisa auf wundersame Weise den Jordan (das Wasser teilte sich und sie überquerten ihn trockenen Fußes). Dann erschien ein feuriger Wagen, und Elia wurde in einem Wirbelsturm entführt. Als er weggetragen wurde, fiel sein Mantel (das umhangartige Gewand seines Amtes als Prophet) von seinen Schultern auf den Boden. Elisa hob Elia's Mantel auf und symbolisierte damit die Übertragung des Prophetenamtes von Elia auf Elisa.

Im Neuen Testament folgte Paulus dem Führungsstil Jesu, indem er kontinuierlich Jünger ausbildete und anleitete, die ihn eines Tages ablösen sollten. Zu diesen Jüngern gehörten Johannes Markus (der Neffe von Barnabas), Timotheus sowie Priscilla und Aquila. Diese nächste Generation von Leitern bildete weitere Leiter aus. Priscilla und Aquila machten zum Beispiel Apollos zu ihrem Schüler (siehe Apostelgeschichte 18,24-28).

Paulus schrieb an seinen geistlichen Sohn Timotheus: "Was du aber von mir vor vielen Zeugen gehört hast, das vertraue treuen Menschen an, die fähig sein werden, auch andere zu lehren" (2. Timotheus 2,2). Auf diese Weise wuchs die Kirche im ersten Jahrhundert mit erstaunlicher Geschwindigkeit und das Evangelium verbreitete sich schließlich in der ganzen Welt. Und genau das ist der Schlüssel zum Aufbau einer wachsenden, beständigen und zukunftsorientierten Organisation, Kirche oder eines Teams.

## **Was Jesus lehrte**

Bei meiner Untersuchung des Führungsstils von Jesus habe ich vier Methoden herausgefunden, mit denen er seine Anhänger zu Führungskräften ausbildete. Diese Methoden können für die Entwicklung von Führungskräften in jedem Team oder jeder Organisation, in jedem Bereich, eingesetzt werden.

Erstens: *Gebote lehren*. Darunter verstehen die meisten von uns das Lehren oder Trainieren: die Unterweisung von Anhängern in Führungsprinzipien, die Vermittlung von Weisheit und Wissen und das Aufstellen von moralischen Verhaltensregeln. Im Alten Testament lehrte der Prophet und Richter Eli den Jungen Samuel, als er im Tempel diente, Gebote. Samuel reifte und wurde unter der Führung von Eli weise. Schließlich trat Samuel die Nachfolge von Eli an und wurde zum geistlichen Führer des jüdischen Volkes.

Zweitens, *lehre mit gutem Beispiel*. Mit anderen Worten: Sei ein Vorbild, damit deine Nachfolger ihr Leben nach deinem Vorbild gestalten können. Führung wird ebenso oft erlernt, wie sie gelehrt wird. Die Gefolgschaft lernt ihre wichtigsten Führungslektionen, indem sie ihre eigenen Führungskräfte beobachtet.

Ralph Waldo Emerson schrieb einmal: "Was du tust, spricht so laut, dass ich nicht hören kann, was du sagst." Wenn du mit deinen Worten eine Botschaft vermittelst und mit der Art und Weise, wie du dein Leben lebst, eine gegenteilige Botschaft vermittelst, werden deine Anhänger/innen auf dein Leben hören, nicht auf deine Worte. Was du tust, hebt das auf, was du sagst. Wenn deine Worte aber mit deinem Leben in Einklang stehen, wird dein Handeln deine Worte verstärken und bekräftigen.

Jesus lebte ein konsequentes Leben. Er lehrte die Wahrheit und lebte die Wahrheit vor. Er war das ultimative Vorbild. Unser Ziel als Führungskräfte sollte es sein, ihm nachzueifern und unseren Anhängern ein Vorbild zu geben, zu dem sie aufschauen können.

Drittens: *Beweise es durch Ergebnisse*. Jesus hat Ergebnisse erzielt. Er verlangte nicht, dass die Menschen ihm einfach glauben sollten. Er verwies auf die Ergebnisse, die er erzielt hatte. Als seine Gegner Steine aufhoben, um ihn zu töten, sagte er: "Wenn ich die Werke meines Vaters nicht tue, so glaubt mir nicht; wenn ich sie aber tue, so glaubt den Werken, auch wenn ihr mir nicht glaubt, damit ihr wisst und versteht, dass der Vater in mir ist und ich in dem Vater bin" (Johannes 10:37-38).

Bei einer anderen Gelegenheit sagte Jesus: "Denn die Werke, die mir der Vater gegeben hat, damit ich sie vollbringe, die Werke,

die ich tue, zeugen von mir, dass mich der Vater gesandt hat" (Johannes 5,36). Wenn die Werke, die Jesus getan hat, fehlgeschlagen wären, wenn seine Heilungsversuche

Wenn die Brote und Fische nur ein paar glückliche Menschen in der ersten Reihe satt gemacht hätten, hätte Jesus nicht die Behauptungen aufstellen können, die er aufgestellt hat. Aber seine Behauptungen wurden durch seine Ergebnisse bewiesen.

Viertens: *Verweise auf das Zeugnis anderer.* Führungspersönlichkeiten müssen in ihrer Führungsrolle bestätigt werden. Wenn die Menschen dich nicht als Leiter/in anerkennen, wirst du keine Nachfolger/innen haben - und ein/e Leiter/in ohne Nachfolger/innen ist kein/e Leiter/in.

Johannes der Täufer legte Zeugnis von Jesus und seinem Wirken ab. Er verkündete Israel Jesus als den Gesalbten, der im Alten Testament verheißen wurde. Er stellte dem Volk Jesus als Führer vor.

Dieses Prinzip finden wir auch in den Schriften des Apostels Paulus, der die Qualifikationen eines Leiters (eines Bischofs oder Aufsehers) in der Kirche darlegt. An Timotheus schrieb er: "Außerdem muss er bei den Außenstehenden gut angesehen sein, damit er nicht in Ungnade fällt, in eine Schlinge des Teufels" (1. Timotheus 3,7). Mit anderen Worten: Eine Führungsperson in der Kirche muss einen guten Ruf haben - einen Ruf, der sogar von Menschen in der weltlichen Gemeinschaft bestätigt wird.

Du denkst vielleicht: *Warum brauche ich das Zeugnis von Nichtchristen, um meine Würdigkeit und Glaubwürdigkeit als Führungskraft zu beweisen?* Es ist wichtig, daran zu denken, dass diejenigen, die nicht gläubig sind, uns sehr genau beobachten. Sie wollen sehen, ob wir aufrichtig sind oder nicht. Sie achten auf jeden noch so kleinen Hinweis auf Heuchelei oder Falschheit in unserem Leben. Wir müssen also so leben, dass selbst Außenstehende uns gutheißen und uns das Good Housekeeping Seal of Approval geben können.

Ein Freund von mir, ein Pastor, entdeckte, wie wichtig ein guter Ruf bei Außenstehenden ist, als ein Zeitungsredakteur ihn interviewen wollte. Der Redakteur sagte: "Ich habe Leute in der Gemeinde gefragt: 'Wer ist der einflussreichste Prediger in diesem Bezirk?' Dein Name wurde immer wieder genannt. Ich stellte den Leuten eine weitere Frage: 'Wenn du nur eine Person außerhalb deiner engsten Freunde und Verwandten hättest, der du vertrauen könntest, wen würdest du anrufen?' Auch hier wurde dein Name immer wieder genannt."

Als ich diese Geschichte hörte, wusste ich, dass sie passt. Mit

nur zwei Fragen, die einem Querschnitt der Gemeinde gestellt wurden, hatte dieser Zeitungsredakteur erfolgreich das Leben, den Charakter und den Ruf eines geistlichen Führers in dieser Gemeinde definiert. Ich wusste, dass die Ergebnisse seines Dienstes noch lange nach dem Tod dieses Mannes weiterbestehen würden. Er war

neue Generationen von Führungskräften anleiten und ausbilden. Er lebte, was er lehrte, und er lehrte andere, genauso zu leben und zu führen. Welches größere Vermächtnis könnte eine Führungskraft hinterlassen?

Ich kenne einen anderen Pastor, der nach fast drei Jahrzehnten im Dienst in den Ruhestand ging. Er hatte in drei verschiedenen Gemeinden gearbeitet, und in jeder Gemeinde hatte sich die Zahl der Gottesdienstbesucher während seiner Amtszeit mehr als verdoppelt. Als er in den Ruhestand ging, fragte ihn einer seiner Freunde: "Was hältst du für deine wichtigste Errungenschaft?"

"Das ist einfach", antwortete er. "Es sind die siebenunddreißig Menschen, die ich in die Lehre geschickt habe und die heute in irgendeiner Form im christlichen Vollzeitdienst stehen."

Er verwies nicht auf höhere Kirchenbesucherzahlen, größere Kirchenbudgets oder abgeschlossene Bauprogramme. Sein Vermächtnis waren die Menschen. Sein Vermächtnis waren die Leiter - siebenunddreißig von ihnen über einen Zeitraum von fast dreißig Jahren. Was für ein Vermächtnis, das man anstreben sollte.

## **Abschlussfeier**

Jeder Lehrgang muss zu Ende gehen. Die Schülerinnen und Schüler erhalten ihr Abschlusszeugnis und machen ihren Abschluss. Nachdem sie ihre Vorbereitung abgeschlossen haben, gehen sie hinaus in die Welt und bewirken etwas.

Die Jünger Jesu hatten eine Abschlussfeier, von der wir in Johannes 20 lesen. Nach der Auferstehung erschien Jesus seinen Anhängern in demselben Obersaal, in dem sie vor der Kreuzigung das Passahmahl eingenommen hatten. Dort hielt er eine kurze und zugleich tiefgründige Eröffnungsrede: "Friede sei mit euch. Wie mich der Vater gesandt hat, so sende auch ich euch" (Johannes 20,21).

Die Ausbildung war beendet. Die Jünger waren bereit. Also beauftragte Jesus sie, in die Welt hinauszugehen und das Evangelium zu verkünden. Das bringt uns zu unserem letzten Führungsprinzip aus dem Leben Jesu:

## **GRUNDSATZ 18**

Echte christusähnliche Leiter/innen machen andere zu Jüngern, die wiederum zu Leitern werden, die andere zu Jüngern machen.

Das war der Sinn ihres dreijährigen Trainingsprogramms mit Jesus. Er machte aus Nachfolgern Leiter, die wiederum weitere Nachfolger rekrutieren sollten, die wiederum Leiter werden sollten. Generation für Generation, Jahrhundert für Jahrhundert würde die Kirche Bestand haben, wachsen und die Welt verändern.

Jesus war ein einzelner Mann, aber er vervielfältigte sich durch das Leben seiner Anhänger. Und die wiederum vervielfältigten sich selbst. Und ihre Nachfolger vervielfältigten sich selbst. Das ist der Führungsstil von Jesus. Wenn das dein und mein Führungsstil ist, dann werden wir unaufhaltsam sein, egal wohin wir gehen, egal in welchem Bereich wir führen, egal wen wir führen.

Und wir werden unsere Welt verändern.

## ANMERKUNGEN

### **Kapitel 2: Würdigung derer, die vor uns gegangen sind**

1. Tom Morris, "Tom Morris Quotes," ThinkExist.com, [http://thinkexist.com/quotation/socrates\\_had\\_a\\_student\\_named\\_plato-plato\\_had\\_a/324453.html](http://thinkexist.com/quotation/socrates_had_a_student_named_plato-plato_had_a/324453.html).
2. Anonym, "Gedanken über das Leben", MySeniorPortal.com, [www.myseniorportal.com/cms\\_contents/show\\_category\\_content/Thoughts%20about%20life/583#break](http://www.myseniorportal.com/cms_contents/show_category_content/Thoughts%20about%20life/583#break).

### **Kapitel 3: Der Leiter als Hirte**

1. Howard Schultz im Interview mit Adi Ignatius, "The HBR Interview: 'We Had to Own the Mistakes,'" Harvard Business School Publishing, 26. Juli 2010, [www.eiu.com/index.asp?layout=ebArticleVW3&article\\_id=597286844&channel\\_id=788114478&category\\_id=1168152916&refm=vwCat&page\\_title=Article&rf=0](http://www.eiu.com/index.asp?layout=ebArticleVW3&article_id=597286844&channel_id=788114478&category_id=1168152916&refm=vwCat&page_title=Article&rf=0).
2. Pat Williams, *How to Be Like Walt* (Deerfield Beach, FL: Health Communications, Inc., 2006), 114, 352.

### **Kapitel 5: Mut**

1. Richard Henry Popkin, *The History of Scepticism: Von Savonarola bis Bayle* (New York: Oxford University Press, 2003), 5.

### **Kapitel 6: Sanftmütigkeit**

1. C.S. Lewis, *Überrascht von der Freude: The Shape of My Early Life* (New York: Houghton Mifflin Harcourt, 1955), 229.

### **Kapitel 7: Großzügigkeit**

1. Alison Morgan, "Business Mentoring Matters", Management Mentors, 28. August 2012, [www.managementmentors.com/about/corporate-mentoring-matters-blog/bid/62174/Statistics-on-Corporate-Mentoring](http://www.managementmentors.com/about/corporate-mentoring-matters-blog/bid/62174/Statistics-on-Corporate-Mentoring).
2. Linda Taylor, "See a Need-Meet a Need", Koach Consulting LLC, 3. Juni 2011, <http://koachconsulting.wordpress.com/tag/mentor/>.
3. Ibid.

## **Kapitel 9: Vergebung**

1. Clifton Fadiman, *The Little, Brown Book of Anecdotes* (New York: Little, Brown, 1985), 360.
2. Reverend Stirling Gahan, "Bericht von Reverend H. Stirling Gahan über die Hinrichtung von Edith Cavell", Edith Cavell Website, [www.revdc.net/cavell/gahan.htm](http://www.revdc.net/cavell/gahan.htm).

## **Kapitel 10: Macht**

1. Amy Henry, *What It Takes: Speak Up, Step Up, Move Up* (New York: St. Martin's Press, 2004), 82.
2. Peter J. Frost, *Toxic Emotions at Work: How Compassionate Managers Handle Pain and Conflict* (Boston: Harvard Business Press, 2003), 37.
3. Eve Tahmincioglu, *From the Sandbox to the Corner Office: Lessons Learned on the Journey to the Top* (Hoboken: Wiley, 2006), 212.
4. Neil Cavuto, "Truett Cathy, Founder of Chick-fil-A," *Your World with Neil Cavuto*, FoxNews.com, November 12, 2002, [www.foxnews.com/on-air/your-world-cavuto/2002/11/12/truett-cathy-founder-chick-fil](http://www.foxnews.com/on-air/your-world-cavuto/2002/11/12/truett-cathy-founder-chick-fil).
5. J. Michael Waller, "Ridicule: An Instrument in the War on Terrorism," Public Diplomacy White Paper No. 7, The Institute of World Politics, IWP.com, February 9, 2006, [www.iwp.edu/news\\_publications/detail/ridicule-an-instrument-in-the-war-on-terrorism](http://www.iwp.edu/news_publications/detail/ridicule-an-instrument-in-the-war-on-terrorism).
6. Robert I. Sutton, "Are You a Jerk at Work?", *Greater Good-The Science of a Meaningful Life*, University of California in Berkeley,

Winter 2007-2008,  
[http://greatergood.berkeley.edu/article/item/are\\_you\\_jerk\\_work](http://greatergood.berkeley.edu/article/item/are_you_jerk_work).

## **Kapitel 13: Die einsame Berufung**

1. Colin L. Powell, *My American Journey* (New York: Random House, 2003), 308.
2. Gene Edward Smith, *Eisenhower: In War and Peace* (New York: Random House, 2012), 352.
3. Ebd., 353.

## **Kapitel 15: Kritik**

1. John Eldredge, *Wild at Heart: Discovering the Secret of a Man's Soul* (Nashville: Thomas Nelson, 2001), xiii.
2. David M. Kennedy, Elizabeth Cohen, Thomas A. Bailey, *The American Pageant: A History of the American People, Vol. 1, To 1877* (Boston: Wadsworth, 2010), 212.
3. Pat Williams, *The Leadership Wisdom of Solomon: 28 Essential Strategies for Leading with Integrity* (Cincinnati: Standard Publishing, 2010), 34.
4. Ebd., 190-91.
5. Thomas Freiling, *Walking with Lincoln: Spiritual Strength from America's Favorite President* (Grand Rapids, MI: Revell, 2009), 98-99.

## **Kapitel 16: Maulwurfshügel und Berge**

1. Steve Jacobson, *Carrying Jackie's Torch: The Players Who Integrated Baseball-and America* (Chicago: Lawrence Hill Books, 2007), 217.

## **Kapitel 17: Woher Führungspersönlichkeiten kommen**

1. John Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership Workbook: Revised and Updated* (Nashville: Thomas Nelson, 2007), 143-44.

## **Kapitel 18: Aus Mitläufern werden Anführer**

1. Pat Williams, *Coaching Your Kids to Be Leaders* (Nashville: Hachette, 2008), 206-7.

## ÜBER MICHAEL YOUSSEF

Michael Youssef wurde in Ägypten geboren und kam 1977 als Endzwanziger nach Amerika. Er erwarb einen Master-Abschluss in Theologie am Fuller Theological Seminary in Kalifornien und einen Dokortitel in Sozialanthropologie an der Emory University. Michael war fast zehn Jahre lang für das Haggai-Institut tätig und reiste um die Welt, um Gemeindeleitern Kurse in Evangelisation und Gemeindeleitung zu geben. Im Alter von einunddreißig Jahren stieg er zum Geschäftsführer auf. Die Familie ließ sich in Atlanta nieder und 1984 nahm Michael die Staatsbürgerschaft der Vereinigten Staaten an und erfüllte sich damit einen lang gehegten Traum.

Dr. Youssef gründete 1987 mit weniger als vierzig Erwachsenen die Kirche der Apostel mit dem Auftrag, "die Heiligen auszurüsten und die Verlorenen zu suchen". Inzwischen ist die Kirche auf über dreitausend Mitglieder angewachsen. Diese Kirche auf einem Hügel war der Ausgangspunkt für Leading The Way, ein internationales Werk, dessen Radio- und Fernsehprogramme von Millionen Menschen im In- und Ausland gehört werden. Dr. Youssef ist auch der Autor der Kommentarreihe Leading the Way Through the Bible.

Mehr über Michael Youssef, die Kirche der Apostel und Leading The Way findest du auf [apostles.org](http://apostles.org) und [www.leadingtheway.org](http://www.leadingtheway.org).

## **Wegweiser durch die Bibel KOMMENTARREIHE**

**Michael Youssef, PhD**

**Über die Reihe:** Die Kommentarreihe *Leading the Way Through the Bible* wird nicht nur das Bibelwissen der Leser/innen erweitern, sondern sie auch dazu motivieren, Gottes Wort auf die Probleme unserer verletzten Welt anzuwenden und einen tieferen und gehorsameren Weg mit Jesus Christus zu gehen. Die Texte sind lebendig, informell und voller Geschichten, die die Wahrheit des Wortes Gottes veranschaulichen. Die *Leading the Way*-Reihe ist ein Aufruf zum Handeln - und ein Aufruf zu dem aufregenden Abenteuer, für Christus zu leben.

### **Derzeit verfügbare Bücher:**

*Der Weg durch Josua*  
*Der Weg durch Daniel*  
*Der Weg durch die Galater*  
*Der Weg durch die Epheser*  
*Der Weg durch die Epheser*

### **Bücher, die für eine zukünftige Veröffentlichung geplant sind:**

*Der Weg durch Richter und Ruth* (September 2013)  
*Der Weg durch Jakobus* (September 2013)  
*Der Weg durch Nehemia* (März 2014)  
*Wegweiser durch 1 & 2 Petrus und Judas* (März 2014)

# Über den Herausgeber

---

Um mehr über die Bücher von Harvest House zu erfahren und  
Probekapitel zu lesen, melde dich auf unserer Website an:

**[www.harvesthousepublishers.com](http://www.harvesthousepublishers.com)**



**HARVEST HOUSE PUBLISHERS**  
EUGENE, OREGON

---