

Jeder kann etwas falsch einschätzen, eine „Sache in den Sand setzen“ oder etwas sagen, was hinterher bedauert wird. Fehler passieren einfach, denn wir sind Menschen. Doch wie gehen wir als Christen mit Fehlern um? Wenn wir als Team und als Gemeinde zusammenarbeiten? || Lesezeit: 15 min

ANDREAS EBERT

FEHLER MACHEN IST ERLAUBT

Es gibt zwei Gründe, die beide für sich bewirken, dass Fehler aus der Lebenswirklichkeit der Gemeinde nicht wegzudenken sind:

Wir sind Menschen.

Alle Christen sollen ihre Gaben zum Nutzen der Gemeinde einsetzen.

Menschsein beginnt immer klein und immer unentwickelt. Ein Kleinkind hat die Anlage zum Laufen, aber es muss Laufen lernen. Es hat die Organe und die „Software“, die zum Sprechen erforderlich sind. Aber es

muss Sprechen lernen. Besonders die ersten 30 Lebensjahre sind Lernjahre. Lernen geht nie ohne Fehler. Die mangelnde Erfahrung, der kleinere Horizont, das egoistische Herz – das ist eine Mischung, die ergiebig für Fehlernachschub sorgt. Sind die hier erwähnten

ersten Lebensjahre absolviert, ist man immer noch nicht fertig. Man hat fachliche und soziale Fähigkeiten gewonnen, ist als Person reifer geworden – aber ohne Fehler geht es nicht. Der Volksmund bestätigt das: Nur der macht keine Fehler, der gar nichts tut. Aber das

ist auch schon wieder ein Irrtum, denn Nichts-Tun ist so ziemlich der größte Fehler, wie der Herr Jesus im Gleichnis von den anvertrauten Talenten erklärt.

Die zweite Fehlerquelle ist im Bauplan der neutestamentlichen Gemeinde angelegt. Petrus schreibt: *„Wie jeder eine Gnadengabe empfangen hat, so dient damit einander als gute Verwalter der verschiedenartigen Gnade Gottes!“ (1Petr 4,10).* Das Problemwort in dem Satz ist „jeder“. Es sind alle zur Mitarbeit eingeladen. Das macht die Sache so anspruchsvoll und so anfällig. Nicht nur die Begabten und Klugen, die charakterlich Reifen und Abgeklärten, sondern auch die neu zur Gemeinde Gehörenden, die Schwachen, die psychisch Instabilen und charakterlich Schwierigen. Bei dieser Ausgangslage geht es nicht nur um Fehlervermeidung, sondern um einen Stil, der unaufgeregt mit Fehlern fertig wird.

Dieser Artikel hat drei wesentliche Bausteine.

Zuerst gehen wir ins Alte Testament und beobachten, wie David die Berufung von Musikern und Sängern regelt. Im zweiten Schritt geht wir der Frage nach, welche Rolle das Stichwort „Qualität“ spielt. Ist das überhaupt ein Ziel? Und



wie verträgt es sich mit „Fehler machen“? Und schließlich geht es im dritten Teil um Anregungen zu einer praxistauglichen Fehlerkultur.

1. Hier sind Lehrer und Schüler willkommen

Die ersten Orientierungspunkte zum Thema holen wir uns bei dem Hirten, König und Propheten David, dem wir neben vielen anderen wertvollen Einsichten eine bemerkenswerte Regelung zu unserem Thema zu verdanken haben. Wenn man den Zeitpunkt in seinem Lebenslauf markieren will, an dem sich diese Angelegenheit zuträgt, dann müssen wir ans Ende seines Lebens gehen. Er hat es fast verpasst, das Königsamt zu guter Zeit an einen Nachfolger zu übertragen. Das nutzt einer seiner für das Königsamt ungeeigneten Söhne und macht sich mit krimineller Energie daran, den Thron zu kapern. Nur einer freundlichen Fügung Gottes ist es zu verdanken, dass der Plan abgewendet und Salomo zum König ausgerufen werden konnte.

David, befreit von der Regierungsverantwortung, kann sich nun mit Hingabe seinem „Altersprojekt“ widmen: dem künftigen Tempel und seinen Funktionen. Eigentlich hätte er den Tempelbau gerne selbst begonnen. Das wurde ihm verwehrt, aber er bereitet das große Werk mit prophetischer Weisheit vor. Er trägt Baumaterial und Edelmetalle zusammen. Das wird der Grundstock für das „Gehäuse“, das Bauwerk. Aber wie bei allen Gebäuden, die für die Begegnung zwischen Himmel und Erde gedacht sind, ist das eigentlich zweitrangig. Wichtiger ist, was in dem Gebäude passiert. Auch dafür legt David die Vorkehrungen. Er entwickelt ein 24-Gruppen-System für den Priesterdienst. Das ist so zukunftsicher ausgelegt, dass diese Einteilung 900 Jahre später zur Zeit der Geburt Jesu immer noch funktioniert. Er ordnet den Leviten, besonders den funktionslos gewordenen Stiftehüttenträgern, völlig neue Aufgaben zu und regelt – damit sind wir endlich bei dem Bezug zu unserem

Thema – die Berufung der Musiker und Sänger. Es geht um einen völlig neuen Klangkörper, für den er immerhin fast 300 Leute sucht. Und wer kommt dafür infrage? Wer darf an die Harfen, Zimbeln und Lauten, und wessen Stimme soll man später hören? In diesem Satz steckt die Antwort:

„Auch sie losten ihre Dienste aus, der Jüngste wie der Älteste, der Meister wie der Schüler.“ (1Chr 25,8)

Selbst wenn wir genügend ältere Lehrer, Leiter und sonstige Akteure haben, müssen auch die Jüngeren in die Mitarbeit integriert sein. Das schafft Identifikation ...

Das ist ein Muster, das nicht nur im Bereich von Musik und Gesang anwendbar ist, sondern für das ganze Spektrum der Mitarbeit in einer Gemeinde.

1. Junge und Alte: Wir wollen Gemeinde für alle Generationen sein. Deshalb müssen alle Altersgruppen beteiligt sein. Selbst wenn wir genügend ältere Lehrer, Leiter und sonstige Akteure haben, müssen auch die Jüngeren in die Mitarbeit integriert sein. Das schafft Identifikation und ist zugleich ein gewisser Schutz vor einer Gemeindeentwicklung, in der sich nur ein bestimmtes Altersspektrum wirklich beheimatet fühlt. In der Mischung der Generationen liegt immer ein wenig Zündstoff. Doch das ist für David kein Grund, altersspezifisch zu musizieren.

2. Meister wie Schüler: Im Tempel kamen nicht nur die Besten zum Einsatz, sondern auch „die Schüler“, die zweite Reihe. Die wussten schon auch, was sie taten, wenn sie die Harfe in die Hand nahmen, und zupften nicht hilflos an den Saiten. Im Vers

davor (1Chr 25,7) wird beschrieben, dass alle Berufenen ihr Handwerk verstanden. Aber es gab Platz für qualitative Niveauunterschiede, es wurden auch die berufen und gefördert, die vielleicht erst in zehn Jahren wirklich gut sein würden.

Gewiss würden die Berliner Philharmoniker mit dieser Berufungsphilosophie den Spitzenplatz im Ranking der prominenten Klangkörper nicht halten können. Aber der Dienst im Tempel genauso wie die Mitarbeit in einer Gemeinde gehören in eine andere Kategorie. Nicht, dass hier das Minderwertigere gut genug wäre. Das ist nicht der Punkt. In Berlin musiziert die Auswahl der Besten für zahlende Kunden. Eine Gemeinde dagegen ist eine kollektive Lerngemeinschaft, in der Menschen einander mit den Fähigkeiten dienen, die Gott ihnen anvertraut hat. Wir können nicht erwarten, dass sich für alle Aufgaben Profis finden. Wir wollen es auch gar nicht, denn das würde Gemeinde im Sinn des Neuen Testaments zerstören.

2. Wie viel Professionalität brauchen wir?

Die Überschrift mag fast als Widerspruch zum letzten Satz empfunden werden. So ist sie jedoch nicht gedacht. Am 24.10.2009 fand in Wermelskirchen ein Festgottesdienst anlässlich eines kleinen Jubiläums statt: 60 Jahre Freie Brüdergemeinden. Kein weltbewegendes Ereignis, aber immerhin ein Anlass, Gott zu danken, über die Geschichte nachzudenken, das Selbstverständnis zu reflektieren und nach vorn zu schauen.

Unter anderem sprach Dr. Stephan Holthaus von der FTA Gießen (heute Rektor der FTH Gießen) über das Thema „Der Freie Brüderkreis im Spektrum der Evangelikalen“. Den Schluss seines Referates bildeten einige Anregungen, von denen mir eine besonders lebhaft in Erinnerung blieb, weil ich sie seinerzeit mit einem Gefühl der Überraschung hörte: Er wünschte den Brüdergemeinden



„etwas mehr Professionalität“. Die Begriffskombination „Brüdergemeinden“ und „Professionalität“ ist ungewöhnlich. Für eine harmonische Beziehung scheint sie ungeeignet. Immerhin ist ja schon im Namen ein nicht professionelles Konzept angelegt: Das Wort „Brüdergemeinden“ steht nicht für ein Geschlecht, sondern für eine bruderschaftliche Gestaltung des gesamten Gemeindelebens. Eben nicht die Profis, sondern die Brüder legen das Wort aus, danken für Brot und Kelch, gründen Gemeinden, taufen und beerdigen. Wenigstens teilweise sind Brüdergemeinden eine Protestbewegung gegen Ordinationsgläubigkeit, liturgische Überladung und überhaupt gegen eine klerikale Zwei-Klassen-Kirche.

Und nun kommt ein Referent und empfiehlt eine Portion mehr Professionalität. Was machen wir damit?

Er hat es weder gemeint, noch deuten wir heute seine Rede so, als hätte er die Rückkehr zum Pastorensystem empfohlen. Es ist keine biblische Offenbarung, aber doch eine Anregung, die wir hören wollen, zumal sich das Anliegen sinngemäß in einigen Briefpassagen des Apostels Paulus findet. Er erbittet für sich und empfiehlt seinen Lesern, dass Predigt schmackhaft sein muss, klug, ohne Anstoß.

Übersetzen wir die Theorie in die Gemeindepraxis. Eine kleine Gemeinde, in der sich seit 20 Jahren immer die gleichen vertrauten Gesichter zusammenfinden, muss über mehr Professionalität nicht

ernsthaft nachdenken. Alle haben sich daran gewöhnt, dass Bruder X zum wiederholten Mal seine speziellen Endzeitgedanken ausbreitet, und sie verlassen auch nicht die Versammlung, wenn Bruder Y am Sonntagvormittag etwas ziellos durch die Bibel wandert. Vielleicht sind auch alle zufrieden. „Wir sind doch unter uns.“

Aber in dem Moment, in dem eine Gemeinde nicht mehr damit zufrieden ist, „unter sich zu bleiben“, bzw. verstanden hat, dass dieser Zustand nicht gesund ist, wird die Frage nach der Qualität der Verkündigung wach. Je öffentlicher eine Gemeinde ist (oder sein will), umso notwendiger ist es, auf – ich verwende jetzt einmal andere Begriffe – Klarheit, Verständlichkeit und Relevanz zu achten. Wer Gäste mitbringt, will keine Peinlichkeiten erleben oder sich für eine wunderliche Predigt entschuldigen müssen.

Mancher Leser mag sich fragen, warum das Stichwort „Professionalität“ überhaupt in einem Artikel vorkommt, in dem es um „Fehler machen ist erlaubt“ geht. Es sind zwei Gründe, die mich dazu bewegen:

1. Fehler haben nicht an jedem Ort die gleiche (Schadens)wirkung. Es ist ein Unterschied, ob eine Andacht am Lagerfeuer etwas hemdsärmelig ist oder ob die Predigt schwach ist. Alles, was Aushängeschild unserer Gemeinde ist, müssen wir möglichst gut machen. Natürlich brauchen wir Übungsfelder, jeder startet als Anfänger und macht typische Anfängerfehler.

Dafür gibt es auch geeignete Formate. Aber alle Elemente, die unser öffentliches Erscheinungsbild ausmachen, sind kein Experimentierfeld. Es gibt einen ziemlich einfachen Test, wie wir als Gemeinde in dieser Hinsicht aufgestellt sind: Würden die eigenen Geschwister Gäste mitbringen? Kommen Gäste wieder, wenn sie einmal da waren? Bringt die Jugend ihre Freunde mit? Bei dreimal „Nein“ darf man noch mal über den Rat von Stephan Holtzhaus nachdenken.

Was man bei der Gelegenheit auch noch bedenken kann: Fehler haben nicht nur an verschiedenen Orten unterschiedliche Auswirkungen. Auch das Alter spielt eine Rolle. Mit einem 23-jährigen Mann, der das zweite Mal auf der Kanzel steht, ziemlich aufgeregt ist und das auch zugibt, wird jeder nachsichtig sein. Das Jugendalter ist auch aus diesem Grund die optimale Trainingszeit. Von einem 50-Jährigen dagegen erwartet man zu Recht, dass er erfahrener mit dem Bibeltext umgeht und seine Hörer wirksam erreicht.

2. Substanzielle Fehler. Wir haben bisher mehr über „handwerkliche Fehler“ nachgedacht. Also Fehler, die mit mangelnder Erfahrung, mit Ungeschick, unzureichender Vorbereitung usw. zu tun haben. Sie sind feststellbar und können auch behoben werden. Schwieriger ist eine andere Fehlerkategorie, die hier erwähnt werden soll, ohne sie inhaltlich zu entfalten. Gemeinden können auch so etwas wie „Systemfehler“ haben. Da geht es nicht um einzelne

Schwächen, sondern um einen Defekt in der Gemeinde-DNA. Zum Verständnis ein Beispiel: In der DDR-Zeit gab es verschiedene Versuche, schwach gewordene Gemeinden durch Zuzug wiederzubeleben. Eine vernünftige Strategie. Leider waren die Erfolge überschaubar – wenn es überhaupt welche gab. Das hängt damit zusammen, dass die Verstärkung ihre Kräfte damit verbraucht hat, den Weg ohne Änderung fortzusetzen, der die Gemeinde erst in die missliche Lage brachte.

3. Anregungen zu einer geistlichen Fehlerkultur

Wir gehen davon aus und kommunizieren es auch: Wo Menschen zusammenleben, wird man aneinander schuldig. Wir verletzen einander, wir können uns „übersehen“, es gibt Missverständnisse und Dummheiten. Eben Fehler jeder denkbaren Schattierung.

1. Wir schützen Mitarbeiter

Bei uns gilt die Regel, dass Fehler, Mängel und Verbesserungsvorschläge gerne angebracht werden können, aber die erste Adresse dafür ist die Gemeindeleitung. Das wird nicht wirklich streng gehandhabt, weil es manchmal einfach Banalitäten sind, bei denen der Weg über die Gemeindeleitung keinen Sinn ergibt. Wenn ein Lautsprecher nicht eingeschaltet ist, dann ist ein Hinweis an die Technik angebracht. Da braucht man keinen Ältesten. Aber wenn es um wirklich substanzielle Fragen geht, dann ist die Leitung die richtige Adresse. Umgekehrt gilt auch: Sollten Mitarbeiter

aus irgendeiner Ecke angegriffen werden, dann müssen sie sich nicht selbst verteidigen, sondern überlassen das den Ältesten.

2. Eine Atmosphäre der Liebe

Die Zahl der vermeintlichen oder wirklichen Fehler nimmt fast proportional mit dem Wachstum einer liebevollen Atmosphäre ab. Wenn dagegen z. B. vier junge Leute in einer bereits angespannten Atmosphäre Musik machen, werden sie immer irgendetwas falsch machen. Deshalb bemühen wir uns nicht nur um die Reparatur von Schäden, sondern lehren Rücksichtnahme, Gemeinschaftssinn und Begrenzung individueller Vorlieben. Das verhindert keine Fehler, aber es sorgt dafür, dass niemand Lust daran hat, Bagatellen aufzublasen. Wenn Mitarbeiter grundsätzlich Wertschätzung erfahren, ist es oft gar nicht schwer, wirkliche Defizite anzusprechen und abzustellen.

3. Das Muster der Leitung

Keine Leitung arbeitet fehlerfrei. Wir waren kürzlich als Gemeinde ein Wochenende unterwegs, und irgendwie war am ersten Abend keine Verstärkertechnik verfügbar. Musik, Gesang, Informationen, Andacht: Alles war etwas leise. Fehler der Leitung. Ist das schlimm? Man kann es schlimm machen. Man kann es als Munition nutzen. Reifer ist es, die Schwierigkeit gemeinsam zu überbrücken und niemanden allein im Regen stehen zu lassen. Die Fehlerkultur eines Ältestenkreises, einer Brüderstunde soll eine Empfehlung für die ganze Gemeinde sein.

4. Fehler und Feindschaft

Zu den schwierigeren Fällen gehören Fehler, die eine dauerhafte emotionale Distanz der Beteiligten nach sich ziehen. Irgendein Umstand oder eine Kette von Ereignissen hat dafür gesorgt, dass sich ein erkennbarer Abstand zwischen Geschwistern aufgebaut hat. Es gibt Bitterkeit, deren Früchte man erkennen kann.

Das ist kein Zustand, den wir dauerhaft akzeptieren können, auch nicht, wenn es Waffenstillstand gibt. Verbitterte Herzen können nicht das Mahl des Herrn miteinander feiern. Wenn die Beteiligten selbst nicht in der Lage sind, den Gesprächsfaden wiederaufzunehmen, dann halten wir Ausschau nach guten Vermittlern.

5. Training und Fehlervermeidung

Es ist durchaus klug, wenn man dafür sorgt, dass Fehler gar nicht erst entstehen. Man wird zwar auch durch Versuch und Irrtum klüger. Wer aber von anderen gehört und gelernt hat, was sich bewährt hat und was man meiden sollte, kann sich damit Umwege und Schmerzen ersparen. Deshalb sind Mitarbeiterschulungen, Trainingsprogramme, Mentoring und bibeltreue Bildung ein hohes Gut. Wenn das mit einem Herzen zusammentrifft, das sich von Gott formen lässt, können schon relativ junge Menschen ein reifes Profil entwickeln.



Andreas Ebert ist im aktiven Ruhestand und Vorstand des Christlichen Bildungszentrums Erzgebirge.