

schlechterverhältnis, Familie, Erziehung und dem umfangreichen Katalog von Verhaltensregeln (die meist mit biblischem Ethos gleichgesetzt und deren kulturbedingte Färbung übersehen wird). Dieser Prägung stellt die Autorin den von der Sozialwissenschaftlerin Birgit Rommelspacher geprägten Begriff der „Dominanzkultur“ gegenüber und zeigt, wie letztere sich in der Bundesrepublik im Verständnis von Deutschsein, Sprache, Demokratie, der Zuordnung von Individualismus und Pluralismus sowie im Verständnis von Familie und Erziehung auswirkt. Die Auseinandersetzung mit dem Konzept der Dominanzkultur führt auch über ein allzu schlichtes Verständnis von Kontextualisierung hinaus, als ginge es nur darum, dass sich die russlanddeutschen Einwanderer der Dominanz hiesiger Kultur unter Preisgabe der eigenen Identität anpassen müssten. Mit viel Sachverstand arbeitet die Autorin die Asymmetrie von Zuwandererkultur und Dominanzkultur samt den Folgen heraus. Sie macht zugleich deutlich, dass es hier um die Wechselseitigkeit beider Kulturen geht und um ein gegenseitiges Bemühen um Verstehen und Dialogfähigkeit auf der Basis des Prinzips interkultureller Gleichwertigkeit und Anerkennung. Migranten sind nicht nur unter einer Defizitperspektive zu betrachten. Nur so kann das Potential interkultureller Begegnung erkannt und genutzt werden. Hier sind Lernprozesse auf beiden Seiten nötig. – Das kleine Buch verdient aufmerksame Lektüre und nachdenkliche Leser auf allen Seiten!

Helge Stadelmann

Harold Rowdon (Hg.): *Serving God's People. Re-thinking Christian Ministry Today*, Carlisle: Paternoster, 2006, XVIII + 250 S., £ 14,99

Der vorliegende Band stammt aus einem progressiven Flügel der britischen Brüderbewegung (Partnership: Encouraging local churches). Er stellt grundlegende Fragen nach dem Wesen des christlichen Dienstes und seiner praktischen Durchführung. Müssen hauptamtliche Mitarbeiter immer und nur männliche Alleskönner mit vollzeitlicher Anstellung sein? Welche Begleitung brauchen hauptamtliche Mitarbeiter? Wie findet man Mitarbeiter und wie soll man sie in ihren Dienst einführen? Es geht um „the key ministries in the local church – those which may frequently be discharged by paid professionals, but which are also often discharged by unpaid volunteers. The focus is jointly on key ministries and on ministers of whatever kind. This double dual focus – on ministers and ministries, and on paid and unpaid ministers – is of much importance today“ (X). Der Band widmet sich der Qualität und Vielfalt von Diensten, die gebraucht werden, zeigt wie solche Dienste realisiert werden können und wie sich unterschiedliche Dienste ergänzen können, um der ganzen örtlichen Gemeinde in ihren unterschiedlichen Kontexten zu nützen (XII).

Im ersten Teil geht es nach einer biblisch-theologischen Reflektion (J. Baigent, „Bible, tradition and ministry“ [2–18]) um verschiedene Formen gemeindlichen Dienstes: Dienst im Team, das Verhältnis von Gemeindeleiter und anderen Leitern, der Dienst aller Gemeindeglieder (19–58, mit Beiträgen von N. Summer-ton und K. Barnard). Teil zwei beleuchtet die verschiedenen Dienstbereiche einer Gemeinde (60–142): den pastoralen Dienst, Lehraufgaben („Bible teaching“), strategische Leiterschaft, Verwaltung und Management, Diakonie, Evangelisation, Jugendarbeit sowie Dienste in der Gesellschaft („community work“). Teil drei beschreibt die Begleitung beziehungsweise Betreuung von hauptamtlichen Mitarbeitern beziehungsweise deren besondere Herausforderungen. R. McLeish schreibt zu „Caring for the carers“ (144–152), D. Clarkson zu „Keeping on top of the job“ (153–163), V. Jack zu „Glowing with the glory of God“ (165–173) und B. Baigent über „Family pressures“ (174–185). Teil vier gibt praktische Hinweise für die Suche nach hauptamtlichen Mitarbeitern und Ratschläge für eine gute und dauerhafte Zusammenarbeit (188–209). Zunächst ist dieses Thema aus dem konfessionellen Hintergrund zu erklären, da Brüdergemeinden (zumindest in der Theorie) nicht auf einen Gemeindebund und Gremien wie einen Berufungsrat zurückgreifen können. Doch geht es hier um Fragen, die auch in anderen Konfessionen mit hauptamtlichen Mitarbeitern geklärt werden sollen (R. Soper, „Selection and appointment“; H. Ratter, „Finding God’s candidate“; R. Soper, „Job description, terms of reference, financial and legal“). Der Anhang gibt Hinweise zur Anstellung eines hauptamtlichen Pastors („pastoral leader“) sowie eines Jugendpastors.

Der Reiz des Bandes liegt darin, dass er Einblick in die Entwicklung der britischen Brüdergemeinden gibt, die – entgegen ihrer Tradition und ihrem Selbstverständnis – zunehmend mit hauptamtlichen Mitarbeitern arbeiten und in diesem Zusammenhang grundsätzliche Fragen nach dem Wesen dieses Dienstes stellen, die in etablierteren Kirchen längst beantwortet beziehungsweise nie gestellt und gründlich beantwortet wurden. Ferner sehen die Beiträge in hauptamtlichen Mitarbeitern nicht „Amtsträger“, die qua Amt oder Ordination über der Gemeinde stehen, sondern in die Gemeinde und ihre Strukturen integriert sind. Insofern bietet der Band auch Anregungen für ehrenamtliche Mitarbeiter sowie für andere Konfessionen, die teilweise ihre traditionellen Pastorenleitbilder überdenken (müssen), weil sie etwa aus finanziellen Gründen nicht mehr oder nur noch in Teilzeitanstellung auf Pastoren zurückgreifen können. Angesprochen sind auch neugegründete Gemeinden, die sich – sofern nicht von vollzeitlichen Gemeindegründern gegründet – den Grenzen und Chancen hauptamtlicher Gemeindeglieder stellen müssen. Zu jedem der angeschnittenen Themen gibt es ausführliche Untersuchungen. Doch bieten die vorliegenden Beiträge Überblicke mit vielen praktischen Hinweisen, die das Nachdenken über Ekklesiologie und Dienstverständnis auch in der deutschen Diskussion anregen können.

Christoph Stenschke