

Leitbild „Dienen und Führen“

Neuapostolische Kirche
International

© 2025 Neuapostolische Kirche International, Zürich / Schweiz
Alle Rechte, einschließlich Übersetzungen, vorbehalten

Inhalt: Neuapostolische Kirche International, Zürich / Schweiz

Bildnachweise: Seite 1, 5, 15: vchalup/stock.adobe.com; Seite 4: FFCucina Liz Collet/stock.adobe.com; Seite 6: Elisabeth Patzal/pixelio.de, Seite 7: Adobe Stock/stock.adobe.com; Seite 8: Tim Reckmann/pixelio.de; Seite 9: Rainer Sturm/pixelio.de; Seite 10: Helene Souza/pixelio.de; Seite 11: Christina Maderthoner/pixelio.de; Seite 12: Bernd Kasper/pixelio.de; Seite 13: Anemone123/pixabay.com; Seite 14: Stephanie Hofschläger/pixelio.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Eigentümers unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

www.nak.org

Inhalt

Vorwort	4
Kurzfassung	5
Einleitung	6
Dienen	7
Anforderungen an Führende	8
Autorität	9
Führungsverhalten	10
Delegation	11
Kommunikation	12
Beteiligung, Repräsentation	13
Konfliktbewältigung	14
Geleitwort zur Umsetzung des Leitbilds	15



Vorwort

Mit dem Leitbild „Dienen und Führen“ wird eine einheitliche und verbindliche Grundlage für das Handeln der Geistlichen und aller Kirchenmitglieder geschaffen, die einen Dienst in der Neuapostolischen Kirche wahrnehmen. Es schafft Transparenz und Vertrauen und dient der Förderung von Wertschätzung, Motivation und Identifikation.

Das Leitbild steht in enger Beziehung zur Vision und Mission der Kirche.

Die Vision zeigt das gewünschte und anzustrebende Idealbild und beschreibt grundlegende Werte, die für jede kirchliche Aktivität und Maßnahme verbindlich sind. Die Mission will Begeisterung für das Evangelium wecken und Menschen für Gott gewinnen.

Das Dienen und Führen in der Kirche muss bestimmt sein von der Liebe zu Gott und den Nächsten, Gehorsam gegenüber dem Göttlichen und einem innigen Gebetsleben.



Kurzfassung

Die Kurzfassung des Leitbildes lautet:

- Für unser Führungsverhalten und unseren Dienst ist Jesus Christus und seine Lehre verbindlicher Maßstab.
- Führung in der Kirche hat immer dienenden Charakter. Dies zeigen wir durch Achtung, Zuwendung und gegenseitige Unterstützung.
- Unsere fachlichen, geistlichen und persönlichen Führungskompetenzen entwickeln wir beständig weiter.
- Kirchliche Autorität, die in Führungsverantwortung und geistlichem Amt stets von Christus ausgeht, üben wir in Liebe, Wertschätzung und beispielhaftem Vorleben des Evangeliums aus.
- Unsere Beziehung zu Gott und den Gläubigen steht bei Amt und Dienst im Zentrum. Lebendige Gemeinschaft fördern wir durch gegenseitigen Respekt, Offenheit und Bescheidenheit.
- Kirchlich Mitarbeitende respektieren ihre eigenen Grenzen und schöpfen Delegationsmöglichkeiten aus, indem sie Verantwortung und Handlungsautonomie übertragen.
- Die Freude an der Mitarbeit fördern wir aktiv durch Unterstützung, nachvollziehbare Entscheidungen und größtmögliche Beteiligung.
- Regelmäßige Gespräche, gemeinsame Gebete und der Wille zur Versöhnung gewährleisten eine konstruktive Zusammenarbeit und den Frieden untereinander.



Einleitung

Das Evangelium Jesu Christi hat zeitlose Gültigkeit. Hingegen sind die Erwartungen an den sozialen Umgang Veränderungen unterworfen.

Die Art und Weise des Dienens und Führens richtet sich stets nach dem Vorbild Jesu Christi aus, der Diener aller Menschen war (vgl. Joh 13,15.16). Dies macht die Vision und Mission der Neuapostolischen Kirche deutlich und gehört zu den Anforderungen an die Führung ehrenamtlich tätiger Kirchenmitglieder.

Das Selbstverständnis des Apostolats ist für alle in der Kirche Dienenden Orientierung und Maßstab: „Nicht dass wir Herren wären über euren Glauben, sondern wir sind Gehilfen eurer Freude; denn ihr steht im Glauben“ (2Kor 1,24; vgl. KNK 7.6.3).

Die Vision
Eine Kirche, in der sich Menschen wohlfühlen und – vom Heiligen Geist und der Liebe zu Gott erfüllt – ihr Leben nach dem Evangelium Jesu Christi ausrichten und sich so auf sein Wiederkommen und das ewige Leben vorbereiten.

Die Mission
Zu allen Menschen hingehen, um sie das Evangelium Jesu Christi zu lehren und mit Wasser und Heiligem Geist zu taufen. Seelsorge leisten und eine herzliche Gemeinschaft pflegen, in der jeder die Liebe Gottes und die Freude erlebt, ihm und anderen zu dienen.



Dienen

Amt und Dienst gehören zum Leben der Kirche; ohne sie kann die Kirche ihre Aufgabe – ein glaubwürdiges Christuszeugnis abzulegen – nicht erfüllen. Allerdings können Amt und Dienst nicht vollständig voneinander getrennt werden, denn das Amt ist geprägt vom Aspekt des Dienstes an Jesus Christus und seiner Gemeinde.

Gott und dem Nächsten zu dienen gehört im Sinne der Mission der Kirche zusammen. Wir dienen Gott durch Lob und Preis sowie durch die Verkündigung seiner Wohltaten. Dienst am Nächsten besteht in seelsorgerlicher Zuwendung und Unterstützung.

Ein geistliches Amt ist die durch Ordination erteilte Bevollmächtigung, Segnung und Heiligung zum Dienst in der Kirche Christi. Es wird in der Kraft des Heiligen Geistes ausgeübt. Vorhandene Begabungen, welche die ordinierte Person hat, werden für die Amtsführung gesegnet und geheiligt. Mit der Ordination ist keine Übermittlung von neuen Begabungen verbunden.

Geistliche können ihren Dienst nicht aus eigenem Vermögen verrichten, sondern nur in Verbindung mit dem Apostolat und in der Kraft des Heiligen Geistes. Das Dienen im Amt steht immer in Zusammenhang mit Jesus Christus und den von ihm gesandten Aposteln. Das Apostelamt ist lehrsetzend.

Geistliche zeigen auch dadurch ihren Ernst, dem Evangelium zu entsprechen, wenn sie theologische Bildungsangebote ebenso annehmen wie solche, die zur Führung im kirchlichen Dienst befähigen.

Vom Amt zu unterscheiden sind in der Kirche Christi die vielfältigen Dienste zur Verkündigung des Evangeliums und zum Wohl der Gläubigen, die auch ohne Ordination vollzogen werden können.

Zudem sind alle Gläubigen aufgerufen, Jesus Christus durch Nachfolge zu dienen. Dazu gehört, Jesus Christus als Herrn zu bekennen und das Evangelium durch Wort und Tat zu bezeugen.



Anforderungen an Führende

Zu den kirchlichen Diensten mit Führungsverantwortung zählen insbesondere

- Mitglieder des Apostolats
- Bezirksvorsteher/Bezirksvorsteherin
- Gemeindevorsteher/Gemeindevorsteherin

aber auch im weiteren Sinn

- Geistliche im priesterlichen Amt
- Jugendbetreuer/Jugendbetreuerin
- Leiter/Leiterin Unterrichtswesen
- Chorleiter/Chorleiterin
- Orchesterleiter/Orchesterleiterin
- Leiter/Leiterin von Arbeits- und Projektgruppen

Für die Erfüllung der Aufgaben in der Einheit mit dem Apostolat sind neben geistlichen und persönlichen Kompetenzen auch Führungskompetenzen erforderlich. Sollten diese nicht vorhanden sein, ist die Bereitschaft notwendig, diese zu erwerben.

Geistliche Kompetenzen:

- Liebe zu Gott
- Bekenntnis zur Glaubenslehre
- Kenntnis der Liturgie der Gottesdienste und Segenshandlungen
- Authentisches Glaubensleben
- Demut

Persönliche Eigenschaften und Kompetenzen:

- Offenheit
- Ehrlichkeit
- Empathie
- Verschwiegenheit
- Verlässlichkeit
- Belastbarkeit
- Resilienz
- Einsatzbereitschaft
- Befähigung zum Organisieren
- Versöhnliche Grundhaltung
- Achtung gegenüber anderen Kulturen

Führungskompetenzen:

- Kommunikationsfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Fähigkeit zur Konfliktbewältigung
- Delegationsfähigkeit
- Begeisterungsfähigkeit
- Bereitschaft, eigenes Führungsverhalten zu überprüfen und weiterzuentwickeln
- Glaubwürdigkeit (z. B. Zusagen einhalten, nachvollziehbar handeln, Entscheidungen begründen)



Autorität

Jesus Christus ist das Haupt der Kirche. Zusammen mit den Aposteln leitet der Stammapostel die Kirche. Der Stammapostel ist oberste geistliche Autorität.

Die Legitimation zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben auf Gemeinde- und Bezirksebene wird in der Regel durch Apostel oder die Bezirks- oder Gemeindeleitung mit der Übertragung des Dienstes erliehen. Von dieser äußeren Autorität ist die innere Autorität zu unterscheiden.

Äußere Autorität setzt ausschließlich auf die verliehene Entscheidungsbefugnis aufgrund der Position innerhalb der Hierarchie.

Innere Autorität wird den führenden Personen aus dem Umfeld zugesprochen und kann von diesen gefördert werden durch

- geistliche, menschliche und fachliche Kompetenz
- das Verinnerlichen und Praktizieren der kirchlichen Lehre
- Überzeugungskraft durch glaubwürdiges Auftreten sowie durch fundierte Vermittlung von Lehraussagen
- die sachgerechte Anwendung und Beachtung kirchlicher Regelungen
- Wahrhaftigkeit und Verlässlichkeit

Wünschenswert ist, dass die innere Autorität der Führenden wahrgenommen wird und das Führungsverhalten bestimmt.

So kann die Umsetzung der Mission der Kirche gefördert, das Vertrauen gestärkt sowie die Motivation und Zustimmung unterstützt werden.



Führungsverhalten

Das Führungsverhalten soll stets der Umsetzung der Vision dienen. Amt, Dienst oder Aufgabe dürfen nie für persönliche Interessen missbraucht werden.

Führen heißt:

- Ein Ziel haben, den Weg dorthin zu zeigen und mitzugehen

Führen in der Kirche bedeutet:

- Erkennbar Jesus Christus zum Vorbild zu haben (vgl. Gespräch mit Emmaus-Jüngern, Lk 24,13ff)
- Um Geistesleitung zu beten
- Sich der Freiwilligkeit des Engagements der Kirchenmitglieder bewusst zu sein
- Belastungen für Mitarbeitende angemessen zu halten
- Frei von ehrsüchtigem Handeln zu sein und das Interesse der Kirche und ihrer Mitglieder in den Vordergrund zu stellen
- Sich loyal zu verhalten
- Sachverhalte unvoreingenommen zu bewerten
- Entscheidungen möglichst einvernehmlich zu treffen

Zur Führungsaufgabe gehört:

- Gewährleisten des Informationsflusses
- Erkennen und Fördern der geistlichen und fachlichen Kompetenzen der Gemeindemitglieder
- Fördern der Mitarbeit von Gemeindemitgliedern
- Prüfen des Bedarfs an Geistlichen und erarbeiten von Vorschlägen an das Apostolat
- Delegieren von Aufgaben
- Anregen zum Mitdenken und Mitwirken
- Beteiligen an Entscheidungen
- Kirchliche Notwendigkeiten verdeutlichen
- Repräsentieren der Belange der Mitarbeitenden
- Konstruktives Feedback (Lob und Kritik)

Der gegenseitige Umgang ist geprägt von:

- Wertschätzung und Nächstenliebe
- Achtung gegenüber Andersdenkenden
- Konstruktivem Feedback
- Vertrauensvoller Zusammenarbeit
- Fehlertoleranz
- Offenheit für Anregungen



Delegation

Die Delegation kirchlicher Aufgaben schafft Geistlichen die erforderlichen zeitlichen Freiräume für Gottesdienstvorbereitung, Seelsorge und Führungsaufgaben. Delegation fördert die Freude am Dienen der Kirchenmitglieder sowie deren Motivation und trägt zur Umsetzung der Mission bei. Geistliche, die für eine künftige Aufgaben vorgesehen sind, können durch Mentoring gefördert werden.

Allgemeines

- Delegation ist die Übertragung von Aufgaben, Befugnissen und Verantwortung durch Führende.
- Im Vorfeld ist zu prüfen, ob die Person die erforderlichen Kompetenzen und zeitlichen Freiräume für die Aufgabenerledigung hat.
- Die Handlungsverantwortung für die sach- und termingerechte Erledigung wird mit der Aufgabe übertragen.
- Die Führungsverantwortung bleibt beim Delegierenden, somit auch die Pflicht zur Unterstützung bei auftretenden Problemen.

Vorgehensweise

- Die Übertragung einer kirchlichen Aufgabe möglichst in einem persönlichen Gespräch vornehmen.
- Inhalt, Bedeutung und Wert der Aufgabe für die Kirche erläutern.
- Erwartete Ergebnisse, Zeitaufwand für die Erledigung sowie den Gestaltungs- und Entscheidungsrahmen vereinbaren.
- Vorgehen bei auftretenden Problemen festlegen.
- Regelmäßig nach den Ergebnissen und etwaigem Unterstützungsbedarf erkundigen.



Kommunikation

Regelmäßige Zusammenkünfte mit offenen und von Wertschätzung geprägten Gesprächen fördern ein vertrauensvolles Miteinander und vermeiden Unsicherheiten und Missverständnisse. Meinungsverschiedenheiten werden vorurteilsfrei miteinander besprochen.

Grundsätzlich gilt:

- Wesentliche Führungsaufgabe ist die Gewährleistung des Informationsflusses.
- Es liegt im Interesse jedes Einzelnen, Ziele, Absichten, Hintergründe und Zusammenhänge zu verstehen.
- Auch besteht das Bedürfnis, eigene Anliegen mitteilen zu können.
- Zur Einheit in der Kirche trägt bei, wenn Regelungen so weit wie möglich erläutert werden. Auftretende Fragen und sich anschließende Gespräche werden nicht als Zeichen von Uneinigkeit, sondern als Bestreben betrachtet, zur Einheit beizutragen.

Im Interesse der Einheit sind Entscheidungen, Anordnungen und Richtlinien der Kirchenleitung loyal zu kommunizieren und umzusetzen und dürfen nicht nach Belieben interpretiert werden.

Voraussetzungen für eine offene, vollständige Kommunikation:

- Benötigte Informationen werden zeitgerecht weitergegeben.
- Alle Beteiligten begegnen einander vorurteilsfrei und respektvoll.
- Es kann angstfrei kommuniziert werden.
- Beteiligte hören einander zu, um sich besser zu verstehen.
- Es besteht Offenheit gegenüber anderen Meinungen.
- Es ist Bereitschaft zur Korrektur der eigenen Position oder Meinung vorhanden.

Kommunikation per E-Mail und in sozialen Netzwerken

Auch bei der Nutzung von Medien gelten die Grundsätze für eine offene und wertschätzende Kommunikation (vgl. Social-Media-Guideline NAKI, 2026):

- Die Kommunikation sollte stets so erfolgen, dass sie in der Öffentlichkeit keinen Anstoß erregt.
- Die Medien sind für die Konfliktbearbeitung ungeeignet. Hier ist das persönliche Gespräch vorzuziehen.
- Zurückhaltung ist bei Kritik an Personen geboten, da die mediale Kommunikation einseitig ist und die Wirkung auf den Kommunikationspartner nicht eingeschätzt werden kann.



Beteiligung, Repräsentation

Entscheidungen und Richtlinien sollen möglichst mit den für die Umsetzung Verantwortlichen vorbereitet werden. Hierdurch entsteht bei Führenden eine Perspektive, die über eigene Erfahrungen, Beurteilungen und Kompetenzen hinausgeht.

Eine breite Beteiligung an Entscheidungsprozessen kann

- eine größere Akzeptanz von Entscheidungen bewirken
- Wertschätzung vermitteln
- die Motivation der Mitarbeitenden fördern
- Konflikte vermeiden
- die gesamte strukturelle Tiefe der jeweiligen Organisation berücksichtigen
- Lösungsalternativen einbeziehen
- die Qualität der angestrebten Regelung verbessern.

Nachdem Anstrengungen unternommen wurden, alle gültigen Beiträge einzubeziehen, respektieren die Beteiligten die Autorität der verantwortlichen Geistlichen und tragen deren Entscheidung loyal mit.

Geistliche mit Führungsverantwortung vertreten die kirchlichen Regelungen loyal in der Gemeinde, im Bezirk oder im Arbeitsbereich. Sie haben auch die Aufgabe, die Kirche in der Öffentlichkeit zu repräsentieren.

Darüber hinaus vertreten Führende die Bedürfnisse und Interessen der von ihnen betreuten Gemeindemitglieder gegenüber übergeordneten Führungsverantwortlichen. Um die Belange der Gemeindemitglieder kennenzulernen, suchen und fördern sie Möglichkeiten zum Gedankenaustausch.

Repräsentation stärkt

- das Wir-Gefühl
- das Vertrauen zueinander
- die Anerkennung und Zufriedenheit.



Konfliktbewältigung

Im Zusammenleben treffen unterschiedliche Auffassungen, gegensätzliche Interessen und teilweise auch Vorurteile aufeinander, aus denen sich Konflikte ergeben können.

Eine christliche Gemeinschaft zeichnet sich nicht dadurch aus, dass keine Konflikte bestehen, sondern in der Art und Weise, wie diese gelöst werden. Demut, Liebe und gegenseitige Achtung erleichtern eine Konfliktlösung.

Führende sollen grundsätzlich einvernehmliche Lösungen anstreben.

Konflikte können auch eine Chance für neue Lösungen sein. Lassen sich entstandene Konflikte nicht lösen, kann sich jedes Kirchenmitglied an übergeordnete Führungsverantwortliche wenden.

Konfliktvermeidung
Meist können Konflikte vermieden werden durch

- regelmäßige Besprechungen
- eindeutige Aufgabenverteilung
- Beteiligung bei der Entscheidungsfindung
- klar definierte Entscheidungsbefugnisse

Konfliktbearbeitung
Bekanntgewordene Konflikte sollen zeitnah durch Führungsverantwortliche bearbeitet werden.

Empfehlenswert ist,

- mit den Konfliktbeteiligten in einer Atmosphäre des Verständnisses zu sprechen, um deren Sichtweise verstehen zu können
- die Ursache für den Konflikt zu suchen und hierbei auch das eigene Verhalten zu reflektieren
- auf die Trennung von Person und deren Handeln im Konfliktfall zu achten,
- die Kompromissbereitschaft zu fördern
- eine gemeinsame Lösung zu suchen und zu vereinbaren

Kompetenzmangel
In den Fällen, in denen Probleme ihre Ursache in fehlenden persönlichen Kompetenzen von Führungsverantwortlichen haben, sind diese Mängel anzusprechen und Hilfe anzubieten. Sollten Mängel beispielsweise durch Fortbildung nicht auszugleichen sein, sind personelle Veränderungen zu prüfen. Erforderliche Gespräche werden wertschätzend unter Wahrung der Würde der Persönlichkeit geführt.

Geleitwort zur Umsetzung des Leitbilds

„So zieht nun an als die Auserwählten Gottes,
als die Heiligen und Geliebten, herzliches Erbarmen,
Freundlichkeit, Demut, Sanftmut, Geduld;
und ertrage einer den andern und vergebt euch
untereinander, wenn jemand Klage hat gegen den andern; wie
der Herr euch vergeben hat, so vergebt auch ihr!
Über alles aber zieht an die Liebe, die da ist das Band
der Vollkommenheit."

Kol 3,12–14



Neuapostolische Kirche International
Ueberlandstrasse 243
8051 Zürich / Schweiz
www.nak.org