

ISSN 0177-8706

14. Jahrgang 1998

3. Quartal

evangelikale missiologie

3/98

Arbeitskreis für evangelikale Missiologie

Junge Menschen von heute - Missionare von morgen 82
Traugott Böker

Zur Notwendigkeit von Partnerschaft und Kooperation 93
Detlef Blöcher

Laudatio für Thomas Schirmacher (Klaus W. Müller) 91

Unfinished Agenda - in memoriam Leslie Newbigin (Martin Reppenhausen) 100

Vorwort von 'Auf festen Grund bauen' (Thomas Schirmacher) 101

Das Seminar für Sprachmethodik in Burbach 102

Propempe - Missionare begleiten mit Herz und Hand (Detlef Blöcher) 104

Konsultation 'Die Kirche und der Islam' in Nairobi 105

"30 Years of Mission Abstracts" (Christo Sauer) 109

Wie kann ich das ausdrücken? (Ursula Wiesemann) 110

Buchbesprechungen 110

Eingesandte Bücher, Buchhinweise und Kurzrezensionen 116

Missiologische Buchliste 118

Neu in der edition afem 119/120

Junge Menschen von heute - Missionare von morgen

Traugott Böker

Traugott Böker studierte Theologie in Neuen-dettelsau und Basel, war Theologischer Lehrer an der Bibelschule Adelshofen und 1978-1982 am Indonesischen Bibelinstitut in Batu (Indonesien) und ist seit 1994 zusammen mit seiner Frau Hanni Böker Missionsleiter des WEC International Deutschland.¹

Welchen Einfluß hat das jeweilige Umfeld und moderne Zeitströmungen auf neue Mitarbeiter, die heute einer Missionsgesellschaft beitreten?

Denn Schwierigkeiten ergeben sich, wenn Alt und Jung gemeinsam in der Mission tätig sind und man merkt, wie verschieden man geprägt ist. So soll es im folgenden um Prägung und Einflußnahme des jeweiligen Umfeldes auf verschiedene 'Missionargenerationen' gehen, die heute im Dienst stehen.

Bei der Auswertung verschiedenster Beiträge war die Übereinstimmung vieler Beobachtungen und Tendenzen auffallend - vor allem, da die eingegangenen Beiträge von jungen Missionaren aus unterschiedlichsten kulturellen Hintergründen, etwa aus Asien, Nordamerika und Europa kamen.

1. Wo kommen wir her?

Der Mensch (eingeschlossen der Missionar) hat sich in den letzten Generationen nicht wesentlich verbessert, aber auch nicht wesentlich verschlechtert. Außerhalb der Gnade Gottes ist er immer noch dasselbe sündige, ganz und gar verdorbene Wesen, das er immer schon war.

Einige äußere Bedingungen haben sich jedoch drastisch verändert. Der junge Mensch wächst heute in einem ganz anderen Umfeld auf als eine Generation zuvor - oder auch nur vor zehn Jahren. Da wir aber zusammen arbeiten, ist es von entscheidender Bedeutung, daß

wir verstehen, wo der einzelne, uns selbst eingeschlossen, herkommt.

Dr. Kath Donovan, ärztliche Beraterin für die Missionskommission der Australischen Evangelischen Allianz, hat die Charakteristika der letzten drei Missionargenerationen mit ihren typischen Unterschieden beschrieben.²

Die 'Booster Generation' (geboren zwischen 1927 und 1945)³ erlebte die Zeit der großen Weltwirtschaftskrise und den zweiten Weltkrieg. Das waren harte Zeiten. Diese Generation machte das Streben nach Frieden, Sicherheit und besseren Lebensbedingungen zu ihrem Ziel. Die Lebensumstände allgemein sowie Ehe und Familie waren recht stabil. Das Bildungsniveau war eher niedrig und im wesentlichen durch Auswendiglernen bestimmt. Autorität wurde respektiert. Die Menschen waren arbeitsam, aufgabenorientiert, beständig, fähig, Schwierigkeiten zu meistern, paßten sich traditionellen Formen und moralischen Werten an und hielten ihrer Arbeit oder Firma die Treue.

In der Mission waren sie Pioniere und in der Lage, unter harten Lebensbedingungen und in völlig abgeschiedenen Gebieten zurecht zu kommen. Die Aufgabe (die Verbreitung des Evangeliums) hatte Priorität - noch vor der Familie. Sie konnten keine pastorale Begleitung in Anspruch nehmen und waren auch nicht offen dafür, Probleme mitzuteilen. Sie gründeten Gemeinden und wurden deren 'geistliche Väter' oder aber paternalistisch in ihrer Beziehung zu den Gemeinden. Als Ergebnis

² Die folgenden drei Abschnitte sind eine Zusammenfassung eines Vortrags von Dr. Kath Donovan durch Marj Bee vom WEC International Australien. Inzwischen erschien der Aufsatz Kath Donovan, Ruth Myers. "Reflections on Attrition in Career Missionaries: A Generational Perspective into the Future". in: William D. Taylor (Hg.). *Too Valuable to Lose*. William Carey Library: Pasadena (CA), 1997

³ Die zeitliche Eingrenzung dieser und der beiden folgenden Generationen ist fließend und nicht verbindlich.

¹ Hof Häusel 4, D-65817 Eppstein, Tel. 06198/9005, Fax 06198/7914, email: 101476.707@compuserve.com

ihrer Hingabe und ihres Opfers ist heute die Kirche in diesen Missionsgebieten am stärksten.

Die 'Boomers' (geboren zwischen 1946 und 1963) wuchsen in einer Zeit wirtschaftlichen Wohlstands und relativer Sicherheit auf - dank der hart arbeitenden Boosters. Unterhaltung durch Radio, Theater, Filme, Fernsehen und die Popszene wurde wichtiger Teil ihres Lebensstils. Diese Generation prägte auch den Gedanken eines 'alternativen Lebensstils' einschließlich Flower-Power, Leben in Kommunen, Drogenkonsum und freier Liebe. Der unentschiedene Vietnamkrieg führte zu einer Protestwelle; Wehrdienstverweigerung wurde aktuell.

Diese Generation hatte eine höhere Bildung; Spezialisierung wurde notwendig. Das Bildungswesen war jedoch von humanistischer Philosophie und Werten durchdrungen: 'Ich bin nur mir selbst verpflichtet.' 'Ich fordere Selbstbestimmungsrecht.' 'Ich habe ein Recht auf...'. Die Pille, Abtreibung, Scheidung und vermehrte Berufsmöglichkeiten für die Frau führten zur Emanzipationsbewegung.

'Boosters': von *'to boost'* = Auftrieb geben, in Schwung bringen, Mut machen, Selbstvertrauen geben

'Boomers': von *'to boom'* = brausen, dröhnen, plötzlichen Aufschwung nehmen

'Busters': von *'to bust'* = kaputt sein, pleite sein, schnell am Ende sein, pessimistisch sein (Red.)

Die Menschen wurden pragmatischer, man lernte durch Ausprobieren und Entdecken und begann, den Status Quo zu hinterfragen: Autorität, moralische Werte und Traditionen.

In der Mission war dies die Zeit der Partnerschaft, der Spezialisierung, Stellenbeschreibung und kürzeren Missionarslaufbahnen (8-10 Jahre). Die Ausbildung der Kinder nahm einen immer höheren Stellenwert ein.

Die 'Busters' (geboren zwischen 1964 und 1983) sind in einer sehr materialistisch geprägten Zeit aufgewachsen, jedoch zugleich

unter der beständigen Bedrohung eines Atomkriegs, der Bevölkerungsexplosion, Umweltkatastrophen, des Ozonlochs und durch die Auswirkungen von AIDS. Das Leben erscheint im Grunde unbeständig und sinnlos. Materialismus und Unterhaltung befriedigen die inneren Nöte und Bedürfnisse nicht: Die Selbstmordrate eskaliert.

Humanistische Lehren haben die moralischen Werte der Gesellschaft untergraben. Respekt vor Autorität ist verloren, die Gesetzlosigkeit nimmt zu. Ehe und Familie sind nicht mehr beständig; viele Teenager haben bereits sexuelle Erfahrungen, Paare ziehen zusammen, lassen sich nicht auf die Verbindlichkeit einer Ehe ein. Es ist eine kurzlebige, eine 'Instant'-Gesellschaft - vom Essen bis zur Unterhaltung. Bei allem technologischen Fortschritt ist es gleichzeitig schwieriger, Arbeit zu finden. Im allgemeinen sind junge Menschen unsicher und unentschlossen. Es ist schwierig geworden, seinen Beruf zu finden und Gottes Willen für das Leben zu erkennen. Langfristige Verpflichtungen für Beziehung, Arbeit, Gemeinde oder Mission werden ungern eingegangen. Auf der anderen Seite jedoch sind die gleichen Menschen spontan bereit, in irgendeinen Teil der Welt zu gehen, um der Gemeinde oder der Mission in einer spezifischen, zeitlich begrenzten Aufgabe zu helfen.

Sie sind offen und ehrlich. Sie suchen und erwarten Hilfe für ihr Leben und brauchen pastorale Begleitung.

So beschreibt Dr. Kath Donovan die drei derzeitigen Missionargenerationen.⁴ Die Perspektive ist nordamerikanisch und australisch. Sie ist jedoch keineswegs auf diese geographischen Gebiete beschränkt. Die meisten Europäer finden sich in dieser Analyse wieder. Auch Lateinamerikaner stimmen dieser Beschreibung zu, wenn zum Westen erhebliche Unterschiede darin bestehen, wie sich die jeweiligen Generationen bildeten. Selbst in Asien bestehen Parallelen zu den oben ge-

⁴ Inzwischen wächst eine weitere Generation heran (ab 1984), die sogenannte X-Generation, die zwar noch nicht in unseren Reihen ist, aber doch aufmerksam von Missionsleitern beobachtet werden sollte.

nannten Kategorien: In den 'Asian-Tiger' Ländern entspricht den westlichen Boomern die Buster Generation Asiens. Deshalb haben asiatische Missionskandidaten heute eher eine Boomer-Mentalität, die Buster-Generation steht noch aus.

2. Wer ist der junge Mensch von heute? - Wer ist der Missionar von morgen?⁵

Verallgemeinerungen sind immer auch gefährlich. Viele der heutigen Mitarbeiter weisen die unten beschriebenen Charakteristika nicht auf. Doch hilft uns die Kenntnis einiger allgemeiner Verhaltens- und Denkmuster, diese neuen Mitarbeiter besser zu verstehen, wertzuschätzen und ihnen in ihrer Entwicklung zu helfen.

Sichtweise der Zukunft

Boosters lebten in der Überzeugung, man könne unter Einsatz von Zeit und Ressourcen die Welt verändern. Idealistische Initiativen der Vergangenheit, sowohl von Regierungen als auch von verschiedenen Organisationen, haben sich jedoch als völlig unzureichend erwiesen. Zurückgeblieben ist bei den Busters ein tiefes Gefühl der Desillusionierung. Optimismus wich im Großen und Ganzen einem allgemeinen Pessimismus, verknüpft mit dem Gefühl des Versagens. Auf diesem Hintergrund begegnet uns bei vielen neuen Mitarbeitern eine gewisse Apathie, ein allgemeiner Mangel an Hoffnung und Vertrauen, besonders was Institutionen, eingeschlossen das Missionswerk, betrifft. Mit dieser Desillusionierung gegenüber Institutionen geht jedoch zugleich möglicherweise eine größere Erwartung an Gott einher, das Unmögliche zu tun.

Andererseits glauben Busters fest daran, die Welt durch vereinte Zusammenarbeit über die Kontinente hinweg verändern zu können, vor allem bei Umweltproblemen und dem Schutz

der Tierwelt. Um sich und ihren Kindern diese Welt zu bewahren, müssen sie hoffen und kämpfen - sie haben keine Wahl. In dieser Einstellung liegt für das Missionsanliegen ein großes Potential.

Emotionales und physisches Durchhaltevermögen

Wie viele der Busters haben ihre gesamte Kindheit in einem Zuhause mit beiden Eltern (christlich oder nicht) verbracht? Wie viele von denen, die sich uns heute anschließen, sind in ihrem Leben bereits durch Drogen- oder Alkoholmißbrauch, außereheliche oder unregelte Beziehungen (vor oder nach der Bekehrung) und/oder Gewalt (z.B. Selbstmord von Familienangehörigen) beeinträchtigt? Die heutige Generation ist ohne Zweifel "von allen Generationen in bezug auf materiellen Besitz am meisten verwöhnt und in bezug auf Liebe und familiäre Stabilität am meisten vernachlässigt. Sie ist das Produkt von zerstückelten Familien, von Familien, denen die Zeit zur Familienpflege fehlte... Aus dieser Generation kommen Missionsbewerber, die oftmals großen Schmerz in ihrem Leben aufzuarbeiten haben und die im Ausland für emotionale Problemen besonders anfällig sein können. Sie mögen ich-zentriert erscheinen, nicht bereit, in ihrer Arbeit überlastet zu werden und sehr sensibel für jegliche Art von Ablehnung. Sie mögen darauf bestehen, einen 'ausgewogenen Lebensstil' zu leben, selbst dann, wenn dies nur auf Kosten anderer möglich ist. Dies ist jedoch nicht die Folge von Egoismus, sondern von Angst davor, bei Überlastung nicht mehr zurechtzukommen."⁶

Durch die Aufklärung über 'Burnout' - auch in der Mission - haben selbst solche junge Menschen Angst davor, die aus einem stabilen Hintergrund kommen. Sie reagieren sehr kritisch auf Missionsleiter, die es offensichtlich versäumen, Burnouts rechtzeitig zu erkennen und ihnen vorzubeugen. Mehrere Mini-Heimataufenthalte anstelle eines 'richtigen' alle vier Jahre und häufige Faxe und Anrufe nach

⁵ Die hier aufgeführten Charakteristika gehen auf Beobachtungen von WEC-Missionaren in aller Welt zurück. Interessanterweise decken sie sich in vielen Punkten mit Dr. Donovans Ausführungen.

⁶ Kath Donovan. The Pastoral Care of Missionaries. Bible College of Victoria, 1992. S. 12

Hause zu Freunden und Familienmitgliedern sind bei einigen sicherlich auf mangelndes emotionales Durchhaltevermögen zurückzuführen. Andererseits können diese Mitarbeiter natürlicher mit der heutigen Generation eine Beziehung aufbauen und sich mit ihr identifizieren, da sie deren Lebensgefühl kennen und teilen.

Arbeit

Viele 'Westler' sind mit dem Gedanken aufgewachsen, eine Arbeitswoche von 35-40 Stunden sei ein von Gott gegebenes Recht. Ein Großteil unserer Eltern sah es als Pflicht, uns mit all dem zu versorgen, was sie selbst nie hatten. Dahinter steht der Gedanke, das Leben müsse schmerzfrei sein, Arbeit hindere die Entfaltung der Persönlichkeit oder schade ihr sogar, insbesondere dann, wenn sie 'meinen Gaben nicht entspricht'.

Autorität

Da ein großer Teil der Infrastruktur der Gesellschaft zusammengebrochen ist, erlauben Busters anderen nur widerwillig, ihr Leben ordnen zu lassen. Man möchte seine Regeln selbst aufstellen, denn sie sind seit ihrer Kindheit dazu angehalten worden, alles um sich herum kritisch in Frage zu stellen. Dies zieht einen allgemeinen Verlust an Vertrauen in Leitung oder in Institutionen nach sich.

Positiv an dieser kritischen Grundhaltung ist: Der neue Mitarbeiter, der darin geschult ist, beständig zu hinterfragen und nach besseren Wegen zu suchen, steht weniger in der Gefahr, blind auf alten Gleisen weiterzufahren, auf denen 'Oldtimer' stehengeblieben sind. Sie können helfen, die Sichtweise zu weiten, fehlgeschlagene Strategien unter die Lupe zu nehmen und mutig 'abenteuerliche' Vorstöße (die auch geistgeleitet sein sollen) neuer und besserer Ansätze zu wagen.

Übersicht: Generationsunterschiede zwischen Missionaren

BOOSTERS
Jahrg. 1926 - 1945
(50+)

BOOMERS
Jahrg. 1946 - 1964
(30-50)

BUSTERS
Jahrg. 1965 - 1983
(10-30)

Wie wurden sie gewonnen?	Ruf Gottes	Max. Info über die Aufgabe	Max. Info wie man überleben kann
Was wollen sie tun?	tun, was anfällt	meine Gaben und Ausbildung einsetzen	Fragestellungen lösen, s.f. Menschen einsetzen
Verpflichtung, Verbindlichkeit	fürs ganze Leben	für eine Aufgabe	für eine Bevölkerungsgruppe
Einstellung zur Arbeit	„es wird schon gehen“	Effektivität! Verbesserungen!	Angst vor Überlastung, ausgewogen sein!
Erwartung an den Leiter	klare Anweisungen geben	Kompetenz, Expertise	„Versteh' mich doch!“ „Frag' mich bitte erst!“
Einstellung zur Teamarbeit	individualistisch	Teamarbeit ist erstrebenswert	braucht unbedingt ein Team
Seelsorge?	„Ist das nötig?“ „Wir haben den Herrn!“	„Ja, wenn es mir hilft“	überlebensnotwendig
Wer hat das Sagen?	der Leiter als Leiter	wer kompetent (nicht unbedingt erfahren) ist	die Gruppe
Wie löst man Konflikte?	Konfrontation vermeiden	das tun, was die größte Effektivität bringt	Offenheit und Verletzbarkeit sind nötig
Einstellung zur einheimischen Kirche	„Wir sind eure Eltern“	„Ich bin euer Bruder“	möchte unter einheim. Leitung arbeiten
Persönliches geistliches Leben	Disziplin „no Bible, no breakfast“	Kampf um regelmäßige Stille Zeit - „busy!“	chaotisch; Hunger nach tieferem geistl. Leben

Verbindlichkeit

Busters fällt Verbindlichkeit schwer. Wo gibt es heute den neuen Missionar, der bereit ist, sein ganzes Leben auf dem Missionsfeld zu verbringen? Viele wollen erst einmal die 'allgemeine Lage peilen' und prüfen, ob ihnen die Situation zusagt oder nicht. Es herrscht eine große Zurückhaltung, sich völlig und ganz einer Aufgabe zu widmen. Die Aversion gegen eine Langzeitverpflichtung ist ein echter Verlust für die Missionsinitiative.

Es lassen sich jedoch verschiedene Ebenen von Verbindlichkeit unterscheiden: Junge Mitarbeiter erkennen eine Verpflichtung der Missionsarbeit, weniger einem bestimmten Ort oder einer Missionsgesellschaft gegenüber. Dabei ist als Tendenz zu beobachten:

a) Verbindlichkeit gegenüber einer Volksgruppe ersetzt Verbindlichkeit gegenüber einem geographischen Gebiet

b) Man fühlt sich mehr einer bestimmten Aufgabe als einer bestimmten Missionsgesellschaft gegenüber verpflichtet.

Wir haben also heute nicht unbedingt eine Missionargeneration, die sich weniger verpflichten oder die weniger verbindlich arbeiten würde. Vielmehr gilt es, die andere Art ihrer Verbindlichkeit und ihres Einsatzes zu erkennen und wertzuschätzen.

Natürlichkeit

Der allgemeine Trend 'zurück zur Natur' schlägt sich auch in den zwischenmenschlichen Beziehungen nieder. Die heutige Generation hat den Eindruck, die vorige Generation habe sich in einer Art und Weise ständig fügen müssen, daß sich der Einzelne genötigt sah, eine Rolle zu 'spielen' und seine wahren Gefühle anderen gegenüber zu verschließen. Der heutige Mitarbeiter hat dagegen wenig Hemmungen, seine Gedanken, Gefühle und sogar sein Versagen offen mitzuteilen, selbst wenn er andere damit 'vor den Kopf stößt'. Er verbalisiert eindringliche Fragen, versucht, der Sache auf den Grund zu gehen und erwartet ehrliche und offene Antworten.

Damit einher geht die Tendenz einer absichtlichen Unhöflichkeit, da es als unehrlich angesehen wird, sich gemachten Regeln einfach nur unterzuordnen und damit in der Entfaltung der eigenen Persönlichkeit eingeschränkt zu sein. Als Missionare arbeiten wir in der Regel in Situationen, in denen bestimmte Verhaltensmuster erwartet werden. Der neue Missionar läßt sich jedoch nicht ohne weiteres davon überzeugen, daß er sich diesen Regeln unterordnen muß. Er tut dies nur um der Sache des Evangeliums willen, wenn für ihn einsehbar ist, daß die Verkündigung sonst beeinträchtigt würde.

Familie

In der Vergangenheit wurden Familie und Dienst eher getrennt gesehen. Der heutige Missionar sieht Familie und Dienst verknüpft; beide Verantwortungsbereiche gehen Hand in Hand. Wir wissen alle, daß die Pflege einer christlichen Familie einen starken Zeugnischarakter hat. Hier liegt jedoch zugleich auch das Problem, daß die Mehrheit der neuen Mitarbeiter aus dem Westen nie selbst eine stabile, gut funktionierende Familie erlebt hat. Da Vorbilder fehlen, ist es für sie schwer, eine gute Balance zwischen Dienst und Familie und in der Erziehung ihrer Kinder zwischen Fürsorge und Strenge zu finden. Für einige liegt hier eine echte Gefahr, die eigene Familie zum 'Götzen' zu erheben und Sprachstudium und andere eher unangenehme Anforderungen mit dem Argument zu vernachlässigen, zuallererst qualitative Zeit mit der Familie verbringen zu müssen.

Gemeinschaft

Der neue Mitarbeiter möchte in der Regel nicht alles alleine machen. Er braucht und sucht die Gemeinschaft der anderen, denn: 'nur gemeinsam sind wir stark'. Diese Einstellung durchdringt alle Bereiche des Lebens und des Dienstes einschließlich der Entscheidungsfindung, die nur durch Diskussion aller Beteiligten erlangt werden kann.

Missionare arbeiten häufig unter armen Menschen. Hier entsteht ein verhängnisvoller Kontrast: Der heutige Missionar möchte auch auf dem Missionsfeld alles, was er für wichtig hält, besitzen - insbesondere dann, wenn er von Zuhause gut unterstützt wird. Da die westliche Gemeinde in der Regel auch keine klare Lehre über ein opferbereites Leben hat, fehlt es dem heutigen Mitarbeiter, insofern er ein Produkt seines Umfeldes ist, an einer opferbereiten Grundeinstellung.

Kurzzeiteinsätze können hilfreich sein, um festzustellen: 'Ich kann auch ohne elektrischen Strom überleben!'. Die Berührung mit den elementaren Nöten in Dritte-Welt-Ländern kann die gesamte Sichtweise von Leben und Dienst eines Missionars völlig verändern.

Der Mitarbeiter möchte vor allem davon überzeugt sein, daß er durch Angleichung seines Lebensstandards auf das Niveau der Einheimischen die Sache des Evangeliums wirklich fördert. In der Tat gibt es keine Patentantwort für diesen Bereich.

Kurzzeiteinsätze können hilfreich sein, um festzustellen: 'Ich kann auch ohne elektrischen Strom überleben!'

Weltanschauung

Durch die Einführung neuer Technologien ist unsere Erde 'kleiner' geworden. Der neue Mitarbeiter fühlt sich zunehmend in einem globalen Dorf. In der Regel zeigt er gegenüber anderen Kulturen einen grundsätzlichen Respekt. Er setzt nicht a priori voraus, seine Art und Weise, Dinge zu sehen und anzugehen, sei die einzig gültige. Die allgemeinen Regeln der Kontextualisierung sind heute eher bekannt und helfen, das wesentlich Biblische vom lediglich Kulturellen zu unterscheiden und sich entsprechend zu verhalten.

3. Was bedeutet das für Missionswerke?

Eine positive Einstellung gegenüber der jetzigen und der künftigen Generation von Missionaren ist grundlegend. Alle oben genannten Punkte haben sowohl eine negative als auch eine positive Seite. Welche dominiert, hängt davon ab, wie Leiter auf die Einstellung der neuen Anwärter reagieren und auf ihr Lebensgefühl eingehen. Wenn wir in die Defensive gehen und ihnen mit einer ablehnenden Haltung begegnen, werden wir nicht in der Lage sein, die positiven Seiten ihrer Einstellung und ihres Werteverständnisses zu entfalten. Wenn wir positiv sind - ermutigend, verständnisvoll, geduldig - dann kommen die positiven Aspekte zum Tragen.

3.1 Der heutigen Generation Mission zeitgemäß präsentieren

Redner müssen die heutige Generation verstehen und wertschätzen, mit ihr fühlen und denken. Das heutige Publikum hat eine Aufmerksamkeitsspanne von etwa 10 Minuten. Vorträge müssen in kleine Einheiten unter Zuhilfenahme von verschiedenen Medien und kreativen Methoden untergliedert werden.

Das heutige Publikum erwartet eindeutige, klar nachvollziehbare Argumente für die Notwendigkeit der Mission. Eine solide Biblische Theologie der Mission ist wieder notwendig geworden. Kritische Fragen bezüglich der Notwendigkeit der Mission müssen durchdacht sein, man darf nicht versuchen, auszuweichen.

Eine realistische Darstellung der Missionsarbeit, wie sie in der Praxis geschieht, ist der beste Gegenpol gegen die immer weiter verbreitete falsche Vorstellung, Mission sei wie Kolonialismus.

Ansprechender als reine Information über die Organisation sind persönlichkeitsbezogene Themen, z.B. persönliche Probleme im Missionsdienst und Gottes Eingreifen, Herausforderung und Segen ganzheitlichen Einsatzes des Lebens, das Geheimnis geistlichen Lebens und geistlicher Erneuerung, unsere Vision und unsere Hoffnung für diese Welt.

Unsere Öffentlichkeitsarbeit muß von guter Qualität sein, doch der Schlüssel zum Herzen liegt auf der persönlichen Ebene: Junge Leute müssen Mitarbeitern persönlich begegnen können, erleben, wie sie arbeiten, was sie glauben und wie sie ihre Berufung im Alltag ausleben.

3.2 Die heutige Generation als Langzeitmitarbeiter in der Weltmission gewinnen

Ohne eine Langzeitperspektive entsteht keine Langzeitverpflichtung und ohne Langzeitverpflichtung können keine langfristigen Ziele verfolgt werden. Eine positive Einstellung zur Kurzzeitmitarbeit kann ein erster Schritt zu einer Langzeitverpflichtung sein. Die Kurzzeit-Mentalität ist eine Realität, der wir uns stellen müssen. Die Einsatzländer und die Aussendungszentren müssen lernen, mit Kurzzeitmitarbeitern umzugehen, sie zu formen und zu kanalisieren, um sie für Langzeitmitarbeit zu motivieren. Hierzu ist wichtig:

- * Nicht negativ über Kurzzeitmitarbeit reden.
- * Positiv die Vorteile, Möglichkeiten und Grenzen einer Kurzzeitmitarbeit darstellen. Gleichzeitig deutlich herausstellen, was (nur) durch eine Langzeitmitarbeit erreicht werden kann. Potentielle Mitarbeiter müssen davon überzeugt sein, daß sich eine Langzeitverpflichtung lohnt. Keine falsche Motivation wie Schuldgefühle oder auch Stolz fördern.
- * Kurzeitmöglichkeiten anbieten. Dabei kommt es besonders darauf an, daß die Begleiter vorbereitet und gute Vorbilder sind.
- * Missionsgebiete müssen Kurzeiteinsätze ermöglichen. Das ist eine Möglichkeit für Gott, eine Berufung zu bestätigen, unbegründete Ängste zu zerstreuen und unrealistische, romantische Vorstellungen über ein Land zu korrigieren, die später zu einem plötzlichen Abbruch eines Missionseinsatzes führen könnten.
- * Aussendungszentren und Missionsgebiete müssen zusammenarbeiten, um bewußt ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeiter gerne einbringen, wo Teamgemeinschaft gepflegt wird und Loyalität herrscht. Kurzzeitmitarbeiter kehren gerne an Orte zurück, an denen sie Akzeptanz, Erfüllung und Wachstum

erlebt und eine Vision vermittelt bekommen haben.

3.3 Der Prozeß der Auswahl/Bewerbung und Annahme der Kandidaten

Wir werden die Mitarbeiter erhalten, um die wir werben. Es wird immer wichtiger, die Beweggründe und Lebenshintergründe unserer Bewerber zu prüfen. Wir haben eine große Aufgabe vor uns und keinen Seelsorge Raum für Mitarbeiter, die sich selbst verwirklichen wollen.

In jedem Fall kann Gott die Menschen dieser Generation gebrauchen, doch auch sie müssen in das Ebenbild Christi verwandelt werden. Da sie aufgrund ihrer Lebensgeschichte oft verletzt sind und viele Wunden und Narben zurückbleiben, müssen sie Heilung und Veränderung in ihrem Leben erfahren haben, noch bevor sie zu unseren Kandidatenkursen eingeladen werden. Dies bedeutet:

Durch die Einführung neuer Technologien ist unsere Erde 'kleiner' geworden.

- * Wir müssen Mitarbeiter von Bibelschulen und Vorbereitungskursen darum bitten, tiefgehender Raum zu geben
- * Kandidatensekretäre müssen die heutige Generation kennen, verstehen und lieben; sie müssen wissen, welche Fragen zu stellen sind, welche Problembereiche besonders beachtet werden müssen; z.B. Anzeichen dafür, daß jemand sich leicht abgelehnt fühlt, das Gefühl der Ungeborgenheit, niedriges Selbstwertgefühl, Rebellion, die Unfähigkeit, anderen (vor allem Älteren oder Vorgesetzten) zu vertrauen, usw.
- * Diese Bereiche müssen im Bewerbungsprozeß durch Fragebögen, Referenzen und ausgiebige Interviews beleuchtet und besprochen werden, um den Hintergrund des Bewerbers kennenzulernen und zu verstehen.

Vorsicht vor 'publikumswirksamen' Methoden und Rednern in der Öffentlichkeitsarbeit! Bewerber müssen aufrichtig und ehrlich über Möglichkeiten, Probleme und Strukturen auf dem Feld informiert werden - genau dies erwarten sie auch! So bleiben sie vor idealistischen Erwartungen bewahrt. Wir müssen nüchtern erkennen und auswählen, wer geeignet ist.

Es braucht Unterscheidungsvermögen und Mut, um Bewerber abzulehnen. Aber der Aufwand an Kraft und die traumatischen Folgen für alle Beteiligten, wenn jemand später aus dem Arbeitsgebiet nach Hause geschickt werden muß, ist ungleich größer.

3.4 Kandidatenkurse

Berechtigung

Die heutigen potentiellen Kandidaten (und ihre Gemeinden) erwarten ein klares Bild davon, worum es bei einem Kandidatenkurs geht, bevor sie bereit sind, so viel Zeit (und Geld) dafür zu investieren. Sie akzeptieren ihn nicht deshalb, weil er zum Bewerbungsprozeß dazugehört. Sinn, Inhalt und Berechtigung müssen überdacht und den Bedürfnissen der Kandidaten angepaßt werden.

Inhalt

Die persönliche Beziehung jedes einzelnen Kandidaten zu Jesus kann nicht genug betont werden. Die tiefe Überzeugung, daß Christus im Kandidaten lebt und daß seine Gnade für ihn ausreicht, wird ihn als Missionar in schwierigen Zeiten durchtragen und Angst und Sorge werden geistlich verarbeitet. Über allem steht die Prüfung und Festigung der Berufung, auch für die Ehefrau.

Vor der Ausreise muß sichergestellt sein, daß die Kandidaten

* schwierige Bereiche ihrer persönlichen Lebensgeschichte aufgearbeitet haben

* verstehen, wie sich Erlebnisse der Vergangenheit später auswirken können. Sie müssen sich in Zeiten der Niedergeschlagenheit

und der Entmutigung im Dienst selbst helfen können.

* die Gewißheit von Geborgenheit und Wertschätzung in Gott, d.h. ein biblisch geprägtes Gottes- und Selbstbild haben.

Weiter ist eine fundierte Lehre über die biblische Konzeption von Ehe und Familie und Kindererziehung und deren praktischen Implikationen auf dem Missionsfeld notwendig.

Biblische Konzeptionen, die heute in unseren Gemeinden fremd geworden sind, bleiben im kulturübergreifenden Dienst von großer Bedeutung und müssen in relevanter Art und Weise verkündigt werden: Opferbereitschaft, Ausdauer, Hingabe, 'dem eigenen Ich sterben' und welcher Segen aus solchem Leben fließt.

Ausbildungszentren müssen Kandidaten in Diskussionen über für sie relevante Themen in offener Atmosphäre einbeziehen. Dabei sollten sich weder die Kandidaten einschüchtern lassen, noch sich die Mitarbeiter durch kritisches Hinterfragen seitens der Kandidaten bedroht fühlen. Die Kandidaten müssen erkennen, daß sie die Mission im nächsten Jahrzehnt und darüber hinaus prägen werden.

3.5 Platzanweisung im Dienst und Supervision

Im Blick auf den Missionar von heute sind verschiedene Bereiche von besonderer Bedeutung: Eine Orientierungszeit vor Ort gleich zu Beginn des Missionsdienstes ist sehr wichtig. Da es für den Missionar schwierig ist, eine Langzeitperspektive zu entwickeln, ist er möglicherweise in kurzer Zeit desillusioniert, wenn er eine Missionssituation vorfindet, in dem es keine gemeinsame Richtung gibt. In der Regel wird er von der Leitung erwarten, daß sie dem persönlichen Wachstum in Christus - mit Ehe und Familie - vor der eigentlichen Aufgabe und dem Dienst Vorrang gibt. Ein Leitungsstil, der weder Wege weist noch Richtungen vorgibt und auch kein persönliches Interesse an ihnen zeigt, wird neue Missionare frustrieren.

Mitarbeiter brauchen Hilfe, um einen Arbeitsbereich zu finden, der ihren Gaben entspricht. Dann werden sie zufriedener sein und länger bleiben.

Im allgemeinen können neue Missionare nicht so belastet werden wie frühere Generationen. Sie lehnen Aufgabenstellungen auch einmal ab. Doch wir müssen einander vertrauen und glauben, daß es der Wahrheit entspricht, wenn jemand sagt: 'Es reicht! Ich kann nicht mehr!' Eine solche Person sollte nicht zum Weitermachen gezwungen, sondern ermutigt werden. Dies trifft besonders auf Situationen zu, die ein hohes Risiko in sich bergen.

Der Trend zu kürzeren Dienstperioden und häufigeren (Mini-)Heimataufenthalten erscheint aus vielerlei Gründen gerechtfertigt. Strikte Regeln hierfür sind tatsächlich kritisch. Aber die Konsequenzen häufiger Heimataufenthalte müssen von allen Beteiligten (Missionar, einheim. Organisation, Missionsleitung, Heimatgemeinde) gut durchdacht und offen ausdiskutiert werden.

3.6. Leitungsstil

Die Zeiten für autoritäre Leiter sind endgültig vorbei. Kath Donovan schreibt: "Während Boosters ihren Leitern noch einfach deshalb folgten, weil sie die Leiter waren, müssen sich nach dem Denken vieler neuer Missionare Leiter erst das Recht verdienen, als solche akzeptiert zu werden. Das wirkt auf einen unsicheren Leiter bedrohlich. Auf der anderen Seite kann ein unsicherer Missionar zugrunde gehen durch einen Leiter, der alle emotionalen Probleme als geistliche Probleme deutet und geistliche Ratschläge und Ermahnungen austeilt, wo eigentlich Zuhören, Ermutigung und Veränderung in der jeweiligen Situation angemessen wäre."⁷

Junge Mitarbeiter mögen sich anfänglich äußerlich der Form nach unterordnen. Die persönliche Überzeugung dafür hängt vom Vorbild des Leiters ab. Vor allem aber wird er an der Frage gemessen, ob er sich wirklich für den Mitarbeiter als Person interessiert.

Sind Leiter dazu bereit, Rechenschaft abzulegen, herausgefordert zu werden, zu erklären, warum welche Entscheidungen getroffen werden? Sie brauchen Fähigkeiten und Geschick-

lichkeit, ein Team zu führen, vor allem aber echtes Mitgefühl, ohne dabei die Sicht für die eigentliche Aufgabe der Missionare zu verlieren. Die steigenden Anforderungen an die Kompetenz der Leiterschaft stellt eine enorme Herausforderung dar.

Auch für sie ist eine kontinuierliche Weiterbildung von größter Bedeutung; in einigen Fällen ist Teamleitung mit geteilter Verantwortung die bessere Lösung.

Dieser Vortrag wurde auf der Internationalen Leiterkonferenz (Intercon '96) des WEC International im Juni 1996 in Rehe gehalten. Ein erster Entwurf wurde vorher an alle WEC Leiter weltweit gesandt. Die ca. 50 schriftlichen Antworten sind in diese Fassung eingearbeitet.



Islamkurse Korntal '98

Grundkurs

31. August – 4. September 1998

Der Grundkurs bietet eine Einführung in die Weltreligion Islam und leitet zu einer biblisch begründeten Beurteilung ihres Anspruches an.

Praxiskurs

7. – 11. September 1998

Der Praxiskurs gibt Anregungen und Hilfen für Christen, Muslimen mit Verständnis zu begegnen und ihnen Jesus Christus zu bezeugen.

„Die islam. Gemeinschaft (Umma)“

14. – 18. September 1998

Der Aufbaukurs beschäftigt sich mit dem islamischen Verständnis von Gesellschaft, Politik und Religion. Weitere Schwerpunkte: Formen islamischer Herrschaft, Bedeutung von Familie und Ehe im islamischen Kontext u. a.

Gerne senden wir Ihnen unverbindlich unsere Unterlagen mit Anmeldecoupon.

Unsere Adresse:

ORIENTDIENST e. V.

Postfach 45 46 · D-65035 Wiesbaden

Tel.: 06 11 / 9 40 61 38 · Fax: 06 11 / 9 40 60 41

E-Mail: Odwiesb@aol.com

⁷ Ebd. S. 11

Laudatio für Thomas Schirmmacher

zur Ehrenpromotion durch das Cranmer Theological House, USA 1997 in Bonn (gekürzt)

Klaus W. Müller

Interessant ist die Tatsache, die sich auch bei anderen Wissenschaftlern bestätigt hat: Wer seine Beziehungen auf einem Zwischenabstand hält, läuft Gefahr, daß die Brennweite seiner Brille nicht paßt. Nur wer wagt, nahe genug - auf persönlich angenehme Distanz zu gehen, erkennt die Einzelheiten, die Hintergründe, er bekommt Antworten und kann auch welche geben - denn Fragen gibt es genug auf beiden Seiten. Wissenschaft muß ein Gesicht bekommen, um sie interpretieren zu können.

Nach der offiziellen 'Laudate' des 'Cranmer Theological House of the Reformed Episcopal Church and the State of Louisiana in the United States' hat Thomas Schirmmacher in Lehre und Forschung für die Wissenschaft dazu beigetragen,

- der Mission ihren gebührenden Platz als integralen Teil des gesamten theologischen Gedankens sowie dessen praktische Konsequenzen zu geben;
- die Einheit der evangelikalischen Christen als Voraussetzung für deren notwendige Konzentration auf die Verkündigung des Evangeliums Jesu Christi in dieser Welt zu fördern;
- durch seine profunden Veröffentlichungen, besonders in Christlicher Ethik, in denen er die Autorität der Heiligen Schrift und die Absolutheit der Zehn Gebote voraussetzt, in der Zeit des Humanismus eine Neubelebung des Studiums der Ethik in biblisch-reformatorischer Perspektive angestoßen zu haben.

Mit andern Worten: Die Mission ist das Ziel, der Sinn und Zweck der Theologie; andernfalls wird sie Selbstzweck und verliert damit ihren eigentlichen Inhalt und ihre Berechtigung. Das Evangelium muß so verkündigt werden, daß es Menschen verstehen. Dieses Verständnis der Mission legte Thomas Schirmmacher als "Biblische Grundlagen evangelikaler Missiologie" in "30 Thesen" fest.¹ Ebenso gilt für ihn "Der Römerbrief als Charta der Weltmission"². Das sind klare Bekenntnisse zur biblischen Theologie und zur evangelikalischen Missiologie.

Das Leben der Christen ist die Basis zum Verstehen der Botschaft, die Anschauung, die deutliche Interpretation. Dafür ist eine ebenso verständliche, umsetzbare, aktuelle "Ethik"³ als Anleitung, sich im humanistischen Pluralismus unserer Zeit als Christ zu bewähren, nicht nur eine Hilfe, sondern die notwendige Parallele zur Verkündigung.

Wo die Theologie als Wissenschaft und speziell bestimmte theologische Erkenntnisse zum Maßstab für andere erhoben werden, ist der menschliche Geist die Autorität. Das ist bei der "Lehre von Gott" ein Widerspruch in sich selbst. Vielmehr sind die wesentlichen Linien, die zu Gott führen, eindeutig: der Heilsweg oder Heilsplan Gottes. Dabei herrscht bei Theologen, deren Autorität der Dreieinige Gott und die Bibel als Basis die vom Heiligen Geist inspirierte, unfehlbare Wort Gottes - eben eine Heilige Schrift - ist, für eine Zusammenarbeit Einverständnis und Übereinstimmung.

Weil dies menschlich nicht immer vorausgesetzt werden kann, sind in solchen Lehrfragen institutionelle Richtlinien erforderlich. Tradition gibt bequeme Sicherheit - sie erspart erneutes Nachdenken und Forschen - und verläßt sich auf den Geist früherer Erkenntnisse, die doch auch vom jeweiligen wissenschaftlichen Stand des Irrtums getragen wurde. Die endgültige Wahrheit liegt allein in Jesus Christus, der sie zur Erfüllung bringen und die ein großes Staunen ohne Schadenfreude auslösen wird.

Die Persönlichkeit Thomas Schirmmachers ist zu würdigen. Er hat seinen Weg gefunden und ging ihn unbeirrbar - nach seiner Sicht der Situation, der Notwendigkeit, zukunftsorientiert, offen, flexibel - an manchen Unverständnissen und Perspektiven vorbei - ohne anzugreifen oder sich zu verteidigen, doch auch nicht unempfindsam und nicht unkorrigierbar.

Darin ist eine Schwäche der deutschen Mentalität erkennbar, die mehr nach einem einmal allgemein anerkannten, dann traditionell bestätigten Raster denkt und urteilt. Daß dies gerade in unserer Zeit des Umbruchs und der Neuorientierung auf allen Gebieten und besonders in der Wissenschaft nicht nur zu hinterfragen ist, sondern geradezu nach radikalem, mutigem, kreativem Neuen schreit, um der Zukunft gerecht zu werden und der jungen Generation eine Basis zu bieten, wird z.Z. besonders deutlich.

Die Forderung nach einer Universität nach angelsächsischem Muster und mit international anerkannten Abschlüssen wurde nicht nur für die Wissenschaft, sondern auch für die Wirtschaft, Industrie und die Politik unverzichtbar; die Diskussion darüber wird besonders in Stuttgart heftig geführt. Die Dringlichkeit zwingt selbst diejenigen Beamten, die sich noch immer heftig und mit Hilfe der Gerichte gegen die Führung ausländischer akademischer Titel von Deutschen wehren, kleinlaut nachzugeben. Die sprichwörtliche deutsche Gründlichkeit hat damit den Anschluß an die weltweite Entwicklung gründlich verpaßt.

Wir klagen gerne darüber, daß unsere Bücher nicht in ausländischen Bibliotheken und Bibliographien stehen und unsere Literatur nicht zitiert wird. Auch ärgern wir uns, wenn wir erfahren, daß wieder eine Erkenntnis als neue Errungenschaft der Forschung im angelsächsischen Bereich als Weltneuheit propagiert wird, während wir nachweisen können, daß gerade dieser Gedanke schon vor sieben oder acht Jahrzehnten in Deutschland zum Allgemeinwissen gehörte, längst praktiziert wurde und die Erfahrungen damit schon kritisch wissenschaftlich verarbeitet sind. Wir können heute nicht mehr erwarten, daß andere unsere Sprache lernen, um unsere wissenschaftlichen Ergebnisse lesen zu können. Wir müssen zumindest selektiv in der Sprache publizieren, lehren und akkreditieren, die vom größten Teil der Weltbevölkerung gesprochen wird. Dann wird die Internationalität der Wissenschaft und Forschung deutlich, bei der wir miteinander und voneinander lernen.

Erlauben Sie mir noch einige ganz persönlichen Bemerkungen. Ich habe das Vorrecht, Thomas nicht nur persönlich kennengelernt zu haben, sondern auch mit ihm zusammen zu arbeiten: Wie oben schon erwähnt in der Schriftleitung der Zeitschrift des Arbeitskreises für evangelikale Missiologie (AfeM). Neben den vielen Telefonaten, Sitzungen und der jährlichen Konferenz, die uns durch unseren Auftrag für die Mission zusammenführen, schätze ich Thomas und Christine in ihrem Expertise, ihrer ruhigen Art, ihrer Freundlichkeit und der persönlichen Offenheit. Gerne diskutiere ich missiologische Probleme mit ihnen, hole ihren fachlichen Rat oder mahne zur Einschränkung - um ihrer selbst willen. Denn - zugegeben: Manchmal erscheint mir die Fülle der Arbeit, die sie bewältigen, geteilt durch die Zeit, die auch bei ihnen - Gott sei Dank! - nur 24 Stunden täglich zählt, als übermenschliche Leistung. Aber sie arbeiten sehr konzentriert, systematisch und diszipliniert, eben effektiv - und müssen nicht mehrfach ansetzen, bis ihre Gedanken in Form von Text aus dem Bildschirm schauen.

Daneben - und nicht nur als Nebensache - erziehen sie ihre beiden Kinder gewissenhaft und finden immer wieder Zeit für lange Telefonate. Gemeinschaft - persönlich und geistlich, ist gewünscht - ist auch lebensnotwendig für diese Familie. Sie sind - bei aller Wissenschaftlichkeit - unkomplizierte Menschen und ich freue mich, zu ihrem Freundeskreis zu gehören.

* *Der vollständige Wortlaut (3 Seiten) kann bei der Dr. Klaus W. Müller angefordert werden.*

¹ evangelikale missiologie 10 (1994), 112-120; Bibel und Gemeinde 95 (1995)3: 45-55 = Anstöße Nr. 10, 1995:1-4, Niederl. Übers.: Informatie Evangelische Zending's Alliantie 26 (1995) 5 (okt/nov), 20-21 und die fünf folgenden Hefte.

² Bibel und Gemeinde 96 (1996) 1, 56-64 = evangelikale missiologie 14 (1998) 1, 2-8. Niederl. Übers.: Reflection: An Int. Reformed Review of Missiology 4 (1993/94) 1-2, 40-43. Engl. Übers.: ebd. 4 (1993/94) 1-2 (Sept-Nov), 34-39 = Int. Journal of Frontier Missions 10 (1993) 4, 159-162; = Chalcedon Report No. 342 (Jan 1994), 43-47. Vgl. Der Römerbrief 2 Bde. Neuhausen: Hänssler, 1994. Bd. 1, S. 18-31.

³ Neuhausen: Hänssler, 1993 (vergr., Neuaufl. 1998)