

# em

## evangelikale missiologie

<b>Aus meiner Sicht: Missionary work – the easy way</b>	<b>2</b>
Klaus Brinkmann	
<b>Member Care baut Missionare auf</b>	
<b>Ergebnisse der ReMAP II-Studie</b>	<b>4</b>
Detlef Blöcher	
<b>Zum Verhältnis von Kirchengeschichte</b>	
<b>und Missionsgeschichte. Der Missionar als Nahtstelle</b>	<b>7</b>
Klaus Wetzel	
<b>Wer sandte die ersten Missionare?</b>	<b>13</b>
Jürgen Kuberski	
<b>Folgebeitrag zu:</b>	
<b>Könnten Missionare von Supervision profitieren?</b>	
<b>von Walter Rapold</b>	<b>16</b>
Friedrich Leonhardt	
<b>Wenn das mit der fremden Sprache doch nicht wäre ...</b>	<b>24</b>
Andreas Holzhausen	
<b>Messianisches Zeugnis</b>	<b>28</b>
Rainer Uhlmann	
<b>Würdigung des Dienstes von Klaus Brinkmann im AfeM</b>	<b>3</b>
<b>Wir gratulieren: George W. Peters - Preise 2005</b>	<b>12</b>
<b>Rezensionen</b>	<b>35</b>
<b>Kennen Sie schon die Wikipedia?</b>	<b>39</b>
<b>Festschrift für Helmut Burkhardt</b>	<b>40</b>



Missionsgesellschaften und freien Missionaren geschehen, zumal die Berufung auf Apg 13,1-4 nicht angebracht ist. Das Neue Testament lässt hier eine große Freiheit, die zugunsten des großen Auftrags – die weltweite Mission mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln – auch nicht eingeschränkt werden sollte.

#### Weiterführende Literatur:

Aagard, Johannes. *Mission, Konfession, Kirche*. 2 Bände. Lund: Gleerups, 1967.

Cook, Harold R. "Who really sent the first missionaries?" *EMQ* 11, 1975, S. 233-239.

Herm, Daniel. *Gemeinde und Mission*. Wuppertal und Zürich: R.Brockhaus, 1989.

Kalthoff, P.G. (Hrsg.). *Leitfaden zum Senden und Begleiten von Missionaren durch die Ortsgemeinde*. Missionshaus Bibelschule Wiedenest, 2. Auflage 1998.

Phillips, Woody. Your church can train and send missionaries. *EMQ* April 1985, 196-201.

Pirola, Neal. "Berufen zum Senden." 3. überarbeitete Auflage. Holzgerlingen: Hänssler, 2001.

Schuler, Fritz. „Perspektiven - heute an morgen denken.“ Mosbach: OM, 1999.

## Folgebeitrag zu:

### „Könnten Missionare von Supervision profitieren?“ von Walter Rapold (aus em 1/2004 S.9-14)

Friedrich Leonhardt

*Dr. Friedrich Leonhardt arbeitete als Zeltmacher und Leiter eines Frontiers-Gemeindegründungsteams in Südasiens. Seit 2001 im Internationalen Büro von Frontiers, England, verantwortlich für die Betreuung der Frontiers Heimatbasen. E-mail: fleonhardt@fimltd.org*

Walter Rapold hat mit seinem Beitrag zur Supervision von Missionaren einen Entwicklungsbereich in Missionsorganisationen angesprochen, dessen Bedeutung angesichts einer sich verändernden Missionargeneration nicht unterschätzt werden darf. Konkrete individuelle Betreuung, Arbeit im Team, Arbeit mit oder unter einheimischen Gläubigen und interkulturelle Kompetenz sind nur einige der Werte, die bei Missionaren der Generation X einen hohen Stellenwert besitzen<sup>1</sup>. Auch die Ergebnisse der Studie ReMAP II haben eindrücklich den Stellenwert von Supervision in Werken mit hoher Retention dokumentiert<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Jürg Pfister, *Motivation der Generation X*, Komtaler Reihe, Nürnberg 2003.

<sup>2</sup> Detlef Blöcher, *Good Agency Practices: Lessons from ReMAP II*, 09-02-2004, WEA Resources.

Die übersichtliche Darstellung von Supervision als „professioneller Beratungsform, die berufliche Zusammenhänge thematisiert“<sup>3</sup> hat Walter Rapold ergänzt durch eine gelungene Übertragung auf den Bereich der Missionsarbeit. Bei den von ihm angeführten Gründen, warum Supervision für Missionare kaum bekannt ist, bleibt zu hoffen, dass es weniger an mangelnder Transparenz, sondern eher an mangelnder Kenntnis oder mangelnden Supervisoren liegt. Dass Supervision für Missionare angezeigt ist, verdeutlichen die von Rapold angeführten Beispiele, die jedem, der Einsicht in den Alltag von Missionaren hat, bekannt vorkommen könnten. Finanzielle Engpässe sind sicherlich mit ein Grund für die derzeitige Situation, doch die Aussicht auf längerfristige Kosteneinsparung durch effektivere und länger im Dienst stehende Mitarbeiter sollte Missionswerke zu kreativen Lösungen motivieren. Die Fähigkeit aus der (Finanz)Not eine Tugend zu machen, hat bei Missionaren und Missionswerken durchaus Tradition. Walter Rapold nennt konkrete Möglichkeiten dafür.

<sup>3</sup> Astrid Schreyeögg, *Supervision*, zitiert bei Rapold, em 1/04.

Der Artikel „Könnten Missionare von Supervision profitieren?“<sup>4</sup> hat mich dazu motiviert, das in Frontiers praktizierte *Betreuungsmodell TLO* (Teamleader Overseer, ab hier nur noch TLO) unter den von Rapold dargelegten Gesichtspunkten zu betrachten und vorzustellen. Es wird bei der Darstellung sicherlich deutlich werden, dass dieses Modell keine reine Supervision im professionellen Sinn darstellt, sondern eine Lösung, die mit den vorhandenen Mitteln versucht, die Ziele der Supervision zu erreichen. Zur Einführung werde ich kurz das organisatorische Umfeld des TLO Modells vorstellen, da es sich bei Frontiers weniger um eine klassische nationale Missionsgesellschaft, sondern eher um eine internationale Missionsbewegung mit strukturellen Besonderheiten handelt, auf die ich in diesem Beitrag allerdings nicht weiter eingehen kann.

## Organisatorisches Umfeld

Frontiers wurde 1982 von Greg Livingstone in den USA gegründet und hat sich *Gemeindegründung in der Islamischen Welt* zum Ziel gesetzt. Mittlerweile wurde daraus eine internationale Missionsbewegung mit ca. 700 Feldmitarbeitern in über 40 islamischen Ländern. Sendende Frontiers-Heimatbasen befinden sich in den USA (50% der Feldmitarbeiter), in Deutschland und der Schweiz (ca. 100 Missionare), in Großbritannien, Holland, Kanada, Costa Rica, Kolumbien, HongKong, den Philippinen, Australien u.a.

Das Internationale Büro in England ist verantwortlich für die Betreuung und Entwicklung der Heimatbasen und Feldstrukturen, sowie die Bereitstellung der internationalen Informations- und Finanzinfrastruktur.

Merkmale und Grundwerte von Frontiers sind u.a. die Arbeit in Teams, Gemeindegründung in Pioniersituationen in schwer zugänglichen Ländern, Lern- und Korrekturbereitschaft, sowie große Selbstständigkeit der einzelnen Teams was Strategie, Dienst- und Teamphilosophie angeht<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Zusätzliche Informationen zu Frontiers siehe Websites von Frontiers Deutschland [www.frontiers.de](http://www.frontiers.de), Schweiz [www.frontiers.ch](http://www.frontiers.ch), oder USA [www.frontiers.org](http://www.frontiers.org). Für eine vollständige Darstellung von Frontiers' Gründungsphilosophie

Die Tatsache, dass verschiedene Teammitglieder unterschiedliche Rollen in einem Gemeindegründungsteam wahrnehmen, hat zu einem Verzicht auf organisationsweit verbindliche theologisch/akademische Eintrittsqualifikationen (z.B. dreijährige Bibelschule) geführt. Dieser Punkt hat besonders in den Anfangsjahren von Frontiers dazu beigetragen, dass dem Werk der Ruf mangelnder Vorbereitung seiner Mitarbeiter anhaftete. Die Haltung der Lern- und Korrekturbereitschaft ist jedoch einer der Grundwerte der Organisation und wird bei Mitarbeitern vorausgesetzt.<sup>5</sup> Die nationalen Frontiers Werke legen ihre eigenen Standards für die missionarische Grundausbildung fest. Teamleitererwartungen spielen bei der Missionsvorbereitung des einzelnen Kandidaten eine wichtige Rolle.

Die Organisationsstruktur von Frontiers ist flach. Das oberste Aufsichts- und Leitungsorgan ist die Versammlung der Teamleiter (International Council), deren ausführendes Organ das Internationale Büro (s.o.). Die Feldaufsicht wurde vom International Council an die Feldleitung im Internationalen Büro delegiert, die Entscheidungsautorität für alle Fragen auf dem Feld liegt, innerhalb des Rahmens der Frontiers Grundwerte, jedoch beim Teamleiter vor Ort. Das Feld ist in sieben Regionen der Islamischen Welt aufgeteilt, es bestehen keine regionalen Leitungs- oder Aufsichtsstrukturen. Die Autorität der Feldleitung erschöpft sich weitgehend auf disziplinarische Maßnahmen Feldmitarbeitern gegenüber, wenn biblische Prinzipien für Leben und Dienst missachtet oder organisatorische Grundwerte grob und nachhaltig verletzt werden.

Als struktureller Ausdruck des *Grundwertes 'Lern- und Korrekturbereitschaft'* war von Anfang an ein System regelmäßiger Rechenschaftsberichte der Teamleiter und die Betonung auf "on-the job-learning" durch Fortbildung und Coaching vorhanden.

Wurde die Begleitung der Teamleiter zunächst zentral durch den Feldleiter wahrgenommen, so zwang das Wachstum der Bewegung zur Einführung neuer Wege. Das gegenwärtige TLO Modell wird seit 1996 praktiziert.

siehe Greg Livingstone, *Gemeindegründung in der Islamischen Welt*, Basel/Giessen 1996.

<sup>5</sup> Ebd. Kapitel 4, S. 73ff.

## Wie arbeitet das TLO Modell?

TLOs sind in aller Regel feld- und gemeindegründungserfahrene Frontiers-Mitarbeiter mit charakterlicher und geistlicher Reife, die in ihrem bisherigen Dienst soziale, analytische, strategische und Problemlösungskompetenz bewiesen haben. Ein einführendes Trainingsseminar, Austausch in TLO-Kollegen (siehe weiter unten) und Schulungen erweitern die fachliche Kompetenz.

Ein TLO betreut 3 – 6 Teamleiter<sup>6</sup>, in der Regel nehmen Ehepaare die Aufgabe gemeinsam wahr.<sup>7</sup> Derzeit führt kein TLO diese Tätigkeit vollzeitlich aus, alle TLOs nehmen neben dieser Aufgabe noch andere Rollen als Feldmitarbeiter oder in der Heimat wahr. TLOs berichten in Quartalsabständen über signifikante Entwicklungen in den von ihnen betreuten Teams an die Abteilung für Feldbetreuung im Internationalen Büro. TLOs sind zwischen Teamleiter und Feldleitung eingeschaltet, ihre Vorgesetztenfunktion erschöpft sich in der Praxis jedoch weitgehend auf die ihnen vom Teamleiter übertragene Autorität.<sup>8</sup> Eine entscheidende Rolle für das Maß übertragener Autorität spielt die Haltung des TLO. Obwohl skeptisch struktureller Autorität gegenüber, sind auch Gen-X Mitarbeiter offen für Leitung und Betreuung, solange sie nicht anmaßend, herablassend oder besserwisserisch geschieht, sondern auf der Basis von Respekt, Integrität, Offenheit und Verletzlichkeit.<sup>9</sup>

In der TLO Betreuung besteht das Prinzip der Freiwilligkeit. Teamleiter können sich ihren TLO aus einem Pool selbst auswählen oder ganz darauf verzichten und lediglich regelmäßige Rechenschaftsberichte an die Feldleitung abliefern. Derzeit betreuen 35 TLOs 70% der 135 Teamleiter.<sup>10</sup> Dadurch, dass sich Teamleiter ihren TLO selbst aussuchen, kann es sich ergeben, dass ein TLO durchaus Teams in unterschiedli-

chen Regionen der islamischen Welt betreut. Regelungen, Erwartungen und Angebote in der Beziehung zwischen Feldleitung, TLO und Teamleiter werden in einer Vereinbarung festgehalten.

Im Rahmen der Supervision besteht ein regelmäßiger Email- und Telefonkontakt zwischen Teamleiter und TLO. Pro Jahr sind mindestens zwei persönliche Begegnungen vorgesehen, eine davon sollte in einem Feldbesuch des TLO bestehen. Da die primäre Betreuung auf den Teamleiter ausgerichtet ist, bietet sich bei Teambesuchen auf dem Feld oder anlässlich Feldkonferenzen auch die Möglichkeit, mit einzelnen Teammitgliedern oder dem gesamten Team zu arbeiten.

Inhaltlich bildet ein monatlicher Rechenschaftsbericht des Teamleiters die Grundlage für die Interaktion. Es werden in den Bereichen *persönliches Befinden, Beziehungen, Teamleitung, Zeltmacherberuf oder Projektarbeit* sowie *Gemeindegründungsdienst* positive Entwicklungen, erreichte Ziele, Frustrationen und Konflikte thematisiert. Der TLO gibt Rückmeldung durch Bestätigung, weitere Fragen, Impulse und Aufgaben. Darüber hinaus begleitet der TLO den Teamentwicklungsprozess, sowie die Gemeindegründungsarbeit durch strategische Impulse, gezielte Fragen zur Weitung der Perspektive und Vermittlung von Ressourcen. TLOs sind an Konfliktlösungen beteiligt und begleiten durch Gebetsunterstützung und geistlichen Input Teamleiter und Team.

Bei der Lösung aufgedeckter Problembereiche sind TLOs nicht nur auf ihre eigenen Ressourcen und Erfahrungen angewiesen, sondern können punktuell Fachleute hinzu ziehen. Dies können je nach vorliegender Problematik Seelsorger, Therapeuten, Ärzte, Coachs für missionspezifische oder die Gemeindegründung betreffende Bereiche etc. außerhalb oder innerhalb der Organisation sein. Hier kommt der nationalen Heimatbasis des Mitarbeiters eine wichtige Rolle zu. Auch innerhalb Frontiers gibt es Initiativen um die Fachkompetenz der Mitarbeiter im Bereich Konfliktlösung und Friedenstiften, Deep Healing Prayer, Member Care etc. zu erweitern.

Interventionen können sowohl auf dem Feld als auch im Heimatland oder an einem neutralen

<sup>6</sup> Teamleiter kann eine Einzelperson, ein Ehepaar oder ein Leitungsteam sein.

<sup>7</sup> Im Folgenden steht der Begriff TLO für eine Einzelperson oder ein Ehepaar, das diese Rolle wahrnimmt.

<sup>8</sup> Mehr zur Frage der Autorität von TLOs im Abschnitt "Externe oder interne Supervision".

<sup>9</sup> Peter Stephenson in *Postmission*, ed. Richard Tiplady, Carlisle, 2002, Seite 41ff.

<sup>10</sup> Nicht alle Teamleiter, die sich Betreuung durch einen TLO wünschen, können derzeit mit einem TLO versorgt werden.

Ort stattfinden. In diesen Situationen ist die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Supervisor, Feldleitung, Heimatbasis und Heimatgemeinde gefragt. Wo diese Zusammenarbeit nicht oder nur unzureichend stattfindet, besteht die Gefahr, dass die Intervention nicht den gewünschten Erfolg hat und Enttäuschungen bei übergangenen Personen zurückbleiben.

TLOs sind Teil einer Intervisionsgruppe, dem TLO Kollegium, das jeweils aus zwischen 4 und 7 TLOs besteht. Austausch über Erfolge und

meindegründungsarbeit integriert. Fortschritte in allen Bereichen stellen sich ein, doch dann mehrer sich Hinweise, dass das Team die gemeinsame Richtung in Gemeindegründungsfragen verloren hat. Gespräche mit dem Teamleiter machen klar, dass ihn die Doppelrolle als Teamleiter und Projektleiter überfordert. Als Lösung kristallisiert sich die Trennung der Projektleitung von der Teamleiterrolle heraus. Ein bisheriges Teammitglied wird nun Leiter des Gemeindegründungsteams, der bisherige Teamleiter behält die Leitung des Projektes.

Der Supervisor gibt noch Input zur Erstellung eines Dokuments, das die Kompetenzen und Verantwortungsbereiche der beiden Rollen klar definiert.

Das Ergebnis ist für den ehemaligen Teamleiter befreiend, er kann sich nun auf die Arbeit konzentrieren, für die sein Herz schlägt. Der Gemeindegründungsaspekt des Teams gewinnt, da ein Leiter mit Vision vorangeht. Der TLO achtet in seiner weiteren Betreuungsarbeit besonders auf mögliche Kompetenzkonflikte zwischen Teamleitung und Projektleitung. Der Teamleiter von Team B ist ausgesprochen beziehungsorien-

*Das Ergebnis ist für den ehemaligen Teamleiter befreiend, er kann sich nun auf die Arbeit konzentrieren, für die sein Herz schlägt.*

Misserfolge, Besprechung von Fallstudien und Fortbildung befähigen die TLOs, und geben die Möglichkeit, das eigene Handeln zu reflektieren. Sie sind keine Allround-Experten, sondern sie sind auf die Ermutigung, das Gebet und die Erfahrungen anderer TLOs angewiesen.

Die Kosten für das TLO-System werden weitgehend von der Abteilung für Feldbetreuung getragen. Bei Besuchen des TLO auf dem Feld trägt das Team einen Anteil von 40 US\$ pro Teammitglied. Dies ist ein Richtwert, der von den meisten Teams eingehalten werden kann. Mangel an Finanzen sollte kein Hinderungsgrund für notwendige TLO Besuche sein.

## **Beispiele für Supervisionsarbeit der TLOs**

Team A konnte sich mit einem Entwicklungsprojekt im Land etablieren. Das Team besteht sowohl aus Fachkräften für das Entwicklungsprojekt als auch Mitarbeitern mit theologischer Ausbildung. Der Teamleiter hat das Projekt aufgezogen, die Mitarbeiter rekrutiert und arbeitet zu 90% im Projekt. In den monatlichen Berichten wird überwiegend über die Projektentwicklung geschrieben. Bei seinem ersten Feldbesuch thematisiert der TLO seine Beobachtung. Von Teammitgliedern wird bestätigt, dass das Projekt für den Teamleiter Priorität hat, was dann auch vom Teamleiter selbst anerkannt wird. Gemeinsam wird eine ganzheitliche Dienststrategie konkretisiert, die Entwicklungsprojekt und Ge-

*Wenn die Gründung von kulturell angemessenen Gemeinden in der islamischen Welt das Ziel unserer Arbeit ist, dann könnte ein Qualitätsmerkmal der Arbeit von Frontiers in Qualität und Quantität gegründeter Gemeinden bestehen.*

tiert. Er hat ein weites Netz von Freunden und Bekannten und fühlt sich wohl auf dem Feld. Über die Jahre hinweg gab es wenig Negatives zu berichten, aber auch wenig Fortschritte im Gemeindebau. Als der Teamleiter sich dazu entschließt, regelmäßig von einem TLO betreut und besucht zu werden, wird die ausgeprägte Personenorientierung thematisiert und erkannt, dass diese Stärke zugleich eine Schwäche des Teamleiters ist. Der TLO half ihm, konkrete Schritte der Veränderung zu planen und durchzuführen. Die Berichterstattung über erfolgte kleine, übersichtliche Schritte war dabei ein wichtiger Bestandteil. Durch diese, über mehre-

re Jahre andauernde Begleitung konnte der Teamleiter Fortschritte in folgenden Schlüsselbereichen machen: Sprache, quantitatives und qualitatives Teamwachstum sowie Partnerschaften mit Mitarbeitern anderer Werke. Gott schenkte Frucht, so dass mittlerweile zusammen mit Mitarbeitern eines anderen Werkes eine Gruppe von ca. 10 einheimischen Ältesten verschiedener Gemeinschaften ehemaliger Moslems geschult und begleitet werden kann.

Während des Heimataufenthaltes von Teamleiter C kommt es zu einem Konflikt zwischen zwei Teammitgliedern. Nach seiner Rückkehr muss er sich mit dieser Situation auseinandersetzen. Im Austausch mit dem TLO über den Konflikt wird deutlich, dass er selbst durch seine Leitungspraxis die Grundlage für diesen Konflikt, nämlich unklare Kompetenzverteilung, gelegt hatte. Seine Abwesenheit hatte dann lediglich zum Ausbruch des Konfliktes geführt. Das Bekenntnis seines eigenen Versagens im Team öffnete die Tür für die erfolgreiche Vermittlung zwischen den beiden Teammitgliedern.

## Auswirkungen der TLO Betreuung

Die genannten Fallstudien machen positive Auswirkungen der Betreuungsarbeit durch TLOs erkennbar. Weitere Beispiele ließen sich anfügen. Lassen sich positive Auswirkungen des TLO Modells auch anhand objektiver Kriterien dokumentieren? Aus Rapolds Beitrag bieten sich drei Parameter an, die herangezogen werden könnten:

- Qualität der Arbeit
- Zufriedenheit der Mitarbeiter
- Mitarbeiter-Retention

Jeder dieser Parameter ist von einer Vielzahl von Faktoren abhängig, und kann daher nur bedingt als Maßstab für die Auswirkungen der Betreuungsarbeit durch TLOs herangezogen werden. Dennoch sollen sie hier kurz beleuchtet werden.

Wenn die Gründung von kulturell angemessenen Gemeinden in der Islamischen Welt das Ziel unserer Arbeit ist, dann könnte ein *Qualitätsmerkmal* der Arbeit von Frontiers in Qualität und Quantität gegründeter Gemeinden bestehen. Darüber hinaus wäre im heutigen missiologischen und gesellschaftlichen Umfeld die Fähig-

keit zur Partnerschaft vor Ort ein Qualitätsmerkmal guter Missionsarbeit.

*Partnerschaft*: es gibt nahezu kein Team bei Frontiers, das nicht in mehr oder weniger enger Partnerschaft mit Mitarbeitern anderer Werke zusammenarbeitet, vorausgesetzt, es sind kooperationswillige Partner vorhanden.

*Frucht*: Gott ist am Wirken in der Islamischen Welt, und wenn unsere Mitarbeiter von weit über 100 gegründeten Gemeinschaften, Gemeinden mit einheimischen Ältesten, sowie von diesen selbst gegründeten Tochtergemeinden berichten können, dann soll das keinem Werk und keinem Mitarbeiter zugute geschrieben werden, sondern dem HERRN der Ernte allein. TLO Betreuung trägt sicherlich dazu bei, Mitarbeitereffektivität und zielgerichtetes Arbeiten zu erhöhen. Ein Umkehrschluss bei ausbleibender Frucht der Gemeindegründungsarbeit wäre jedoch fatal. Gerade in Situationen, wo trotz jahrelanger treuer und fokussierter Arbeit keine Bekehrungen stattfinden, Gläubige nicht wachsen, sondern mehr Rück- als Fortschritte machen, ist die Rolle des TLOs von immenser Bedeutung.

Objektive Beurteilung der geleisteten Arbeit, Hilfe beim Umgang mit Zweifeln, Enttäuschung und Versagensgefühlen bei ‚erfolglosen‘ Mitarbeitern sind oft entscheidende Impulse fürs Weitermachen oder für befreites Abschließen einer Dienstphase.

Im Rahmen eines Reorganisationsprojekts wurde u.a. die *Mitarbeiterzufriedenheit* erfragt. Unter den Feldmitarbeitern waren 9 von 10 der Meinung, dass Frontiers für sie ein guter Platz sei, Gott in der islamischen Welt zu dienen. 8 von 10 identifizieren sich stark oder sehr stark mit dem Werk, und 7 von 10 erleben durch ihre Mitarbeit deutliche persönliche Bereicherung.

Das Kriterium der *Mitarbeiterretention* ist für uns demgegenüber schwieriger zu objektivieren, da in einer noch relativ jungen internationalen Bewegung nicht überall die selbe Sorgfalt auf Dokumentation gelegt wird. Aus drei nationalen Werken aus Alten Sendenden Ländern (ASL) liegen zuverlässige Retentionsdaten von 1998 bis 2003 vor. Sie dokumentieren vermeidbare jährliche Rückkehrraten für diesen Zeitraum zwischen 1.4 und 1.9 Prozent.

Rückkehrdaten der gesamten internationalen Frontiers-Bewegung liegen für 2002 und 2003 vor. Sie zeigen für 2002 eine durchschnittliche Rückkehrate aus vermeidbarer Ursache (2.8%), für 2003 jedoch eine deutliche Steigerung, die zur Einzelanalyse der Fälle Anlass gegeben hat.<sup>11</sup>

## Diskussion des TLO Modells

Worin deckt nun das beschriebene TLO Modell die von Walter Rappold in seinem Beitrag benannten Elemente von Supervision ab?<sup>12</sup>

Als *Zielsetzung* wurde Beratung genannt, die professionelles Handeln ermöglicht, Krisen bewältigt und Qualität sicherstellt. Mögliche Praxisfelder der Supervision von Missionaren identifiziert Rapold u.a. in der Besprechung der Lebens- und Arbeitssituation als Missionar mit einem fachlich qualifizierten und menschlich offenen Berater, dem Entdecken neuer Ressourcen und Verhaltensmöglichkeiten, im Finden, Reflektieren und Gestalten der eigenen Rolle in der Missionssituation, im Sehen von Problemen in einer neuen Perspektive, der Entwicklung innovativer Handlungsmöglichkeiten angesichts von Herausforderungen und Ängsten.

*In diesen Situationen  
ist die Kommunikation  
und Zusammenarbeit zwischen  
Supervisor, Feldleitung, Heimatbasis  
und Heimatgemeinde gefragt.*

Im Zentrum der Betreuung in Frontiers durch TLOs steht der Teamleiter in seiner Beziehung zu Gott, zum Ehepartner, zu den Teammitgliedern und zu Einheimischen. Dies umfasst seine Rollen als Kind des himmlischen Vaters, als Ehepartner und ggf. als Eltern, als Vorgesetzter, Mitgläubiger und als Gemeindegründer. Hier ermöglicht die Betreuung durch einen TLO eine andauernde, präventive und fördernde Begleitung in den von Rapold genannten Praxisfel-

dern, die manchmal auch zur Krisenintervention wird. Eine deutliche Trennung von Supervision und Mentoring lässt sich im TLO Modell nicht vornehmen.

Die *Methodik* der TLO Betreuung hängt vom beruflichen Hintergrund des TLOs, der Vertrautheit mit Methoden, Erfahrung, und persönlichen Präferenzen ab und umfasst offensichtlich nicht das gesamte Spektrum professioneller Supervision. Fortgesetzte Schulung, sowie Austausch in den Kollegen helfen, das methodische Spektrum der TLOs zu erweitern und von den Erfolgen und Misserfolgen anderer zu lernen. Regelmäßige strukturierte Rechenschaftsberichte sind ein weit verbreitetes Instrument zur Selbstreflexion durch den Teamleiter. TLOs können durch Fragen diesen Prozess vertiefen und erweitern, *blind-spots* aufdecken und Zusammenhänge bewusst werden lassen. Die eigene Erfahrung in der transkulturellen Gemeindegründungsarbeit und die Distanz zur Situation ermöglichen es dem TLO, die Situation aus einer anderen Perspektive wahrzunehmen als der Teamleiter, der direkt beteiligt und betroffen ist. Im Teamumfeld werden Instrumente wie Rollenspiele, Tests und Gruppengespräche eingesetzt, um Konfliktbereiche wahrzunehmen und Verhalten zu verändern.

Auf der Grundlage von 2.Timotheus 3, 16 und 17 besteht ein Schwerpunkt in der Arbeit des TLOs mit dem Teamleiter und Team darin, Realitäten und Zusammenhänge im biblischen Kontext wahrzunehmen, zu verstehen und biblisch fundierte Prinzipien für Lösungen zu suchen. Ohne das Wirken des Heiligen Geistes in Erkenntnis, Überführung, Bevollmächtigung und Veränderung entgeht der TLO Supervision eine wesentliche Komponente.

## Externe oder interne Supervision?

Die von Rapold geforderte *Supervision durch der Organisation externe Berater* kann das TLO Modell nicht leisten. Es handelt sich dabei eher um organisationsinterne Supervision im Rahmen der Personalentwicklung wie sie auch von anderen Verbänden, Kommunen, Unternehmen oder sozialen Einrichtungen praktiziert wird.

Die Vor- und Nachteile *organisationsinterner Supervision* gegenüber externer Supervision müssen gegeneinander abgewogen werden. Der

<sup>11</sup> In *Too Valuable to Lose* (Ed. W. Taylor, 1997, William Carey Library). Blöcher und Lewis beschreiben eine PAR von 3.43% für Werke > 500 Mitarbeiter (Fig. 7-1, Seite 107).

<sup>12</sup> Es wird darauf verzichtet, Originalzitate aus Rapolds Beitrag in em 1/04 jeweils einzeln zu kennzeichnen.

größte Nachteil interner Supervision besteht in organisationsinterner Verstrickung und Betriebsblindheit beim Supervisor, die aus Furcht vor möglicher Benachteiligung zu Vorbehalten und Widerständen gegen Supervision führen kann.

Vorteile interner Supervision sind die hohe Feldkompetenz der Supervisoren und ihre besonderen Kenntnisse der Organisationskultur und organisationsinternen Abläufe, die geringen Kosten, sowie die Möglichkeit, sich bei Gesprächen und Begegnungen außerhalb der Supervision zu erleben.

*Ohne das Wirken des Heiligen Geistes  
in Erkenntnis, Überführung,  
Bevollmächtigung und Veränderung  
entgeht der TLO Supervision eine  
wesentliche Komponente.*

Diese wachsende Beziehung zwischen Supervisor und Teamleiter erscheint vor allem für Generation-X und nachfolgende von großer Bedeutung zu sein. In einem Rundtischgespräch mit zehn Gen-X Teamleitern und der internationalen Leitung von Frontiers wurde deutlich, dass das TLO System und die Bereitschaft der älteren und erfahreneren Mitarbeiter, die Arbeit der Jüngeren im Rahmen von Beziehungen zu begleiten, für sie ein äußerst positives Umfeld darstellt.<sup>13</sup>

Wird organisationsinterne Supervision praktiziert, kommt der Position des Supervisors innerhalb der Autoritätsstrukturen der Organisation eine wichtige Bedeutung zu. Interne Supervisoren sollten keine Vorgesetztenrolle für die supervisierte Person wahrnehmen. Da in Frontiers dem einzelnen Team weitgehende Autonomie in Dienst- und Teamphilosophie, sowie in Fragen der Gemeindegründungsstrategie über-

<sup>13</sup> Aus diesem Rundtischgespräch im Mai 2003 entstand ein internes Arbeitsdokument *Young Leader's Letter to the International Director of Frontiers*. Unter der Überschrift *Need for Relationship and Mentoring* folgt u.a.: „We are thankful for the TLO system and the tremendous availability of mentors within the movement.“ „We are thankful to come into this ministry at this time in history, when there are older brothers and sisters who have truly gone before us in this pioneering task. We greatly appreciate the place of relationship in all of the above.“

tragen wird, bedeutet dies für den TLO, dass er die Autonomie des Teamleiters bejaht und durch seine Betreuungsarbeit fördert.

Vorgesetztenfunktion nimmt er nahezu ausschließlich in der Gewährleistung biblischer Prinzipien für Leben und Dienst, sowie der Beachtung der Grundsätze von Frontiers wahr. Dabei muss er unter gegebenen Umständen auch bereit sein, in eine Vorgesetzten-Rolle zu wechseln und als Teil der Feldleitung direktiv und, wenn erforderlich, disziplinarisch aktiv zu werden.

Bei Fragen im seelsorgerlich/therapeutischen Bereich muss ein TLO respektieren, dass Teamleiter oder Teammitglieder die Inanspruchnahme eines externen Seelsorgers oder Therapeuten vorziehen. Dies entlässt ihn aber keinesfalls aus der Verantwortung, die Lösung des Problems im Auge zu behalten.

Das TLO-System mit interner Supervision steht in Frontiers deshalb nicht alleine da, sondern wird flankiert durch externe Coachs, Seelsorge und/oder Member Care durch unabhängige Fachleute, pastorale Betreuung aus der Heimatgemeinde etc. Auch für das Werk, nicht nur für den einzelnen Mitarbeiter, gilt der Grundsatz der Lern- und Korrekturbereitschaft. Zum Schutz des Einzelnen und des gesamten Werkes soll dem Vorwurf der 'Betriebsklüngelei' vorgebeugt werden.

## **Schwächen des TLO Modells**

Durch das *Prinzip der Freiwilligkeit* und einen *Mangel an TLOs* erleben nicht alle Teamleiter direkte und regelmäßige persönliche Supervision ihrer Arbeit. Reflexion, Beratung und Korrektur geschieht bei ihnen vor allem in Beantwortung ihrer Arbeitsberichte an die Feldleitung im Internationalen Büro. Wo dies vom Teamleiter erwünscht ist, weil weitergehende Betreuung durch organisations-externe Berater geschieht, ist das in Ordnung. Wo dies Ausdruck eines großen Unabhängigkeitsbedürfnisses ist, muss die Einhaltung von Rechenschafts- und Korrekturbereitschaft im Auge behalten werden.

Voraussetzung für funktionierende Supervision ist regelmäßige *Kommunikation* zwischen Teamleiter und TLO. Schriftliche Kommunikation ist zeitaufwändig und nicht jedermanns Sache; außerdem geht es mit dem Verlust opti-

scher und akustischer Kommunikationselemente einher. Vom TLO initiierte Telefonanrufe können hier einen Ausweg bieten.

*Erfahrene Mitarbeiter  
mit Felderfahrung,  
persönlicher und geistlicher Reife  
stehen nahezu in jedem Werk zur  
Verfügung und können  
entsprechend geschult werden.*

Die primäre Auseinandersetzung mit dem Teamleiter führt zu *Subjektivität*, die besonders bei Teamkonflikten oder bei unterschiedlichen Sichtweisen ein und der selben Angelegenheit zu einem Problem werden kann. Aufgabe des TLO ist es dann, durch Einbeziehung der Teammitglieder oder dem Team gegenüber Außenstehender mehr Objektivität ins Spiel zu bringen. Als Vermittler in Konflikten zwischen Teammitglied und Teamleiter können dem TLO von Teammitgliedern Parteilichkeit mit dem Teamleiter aufgrund von Organisationsloyalität unterstellt werden („Leiter schützen sich eben untereinander“), was die Aussicht auf erfolgreiche Konfliktlösung verringert.

## **Zukunft des TLO-Modells**

Aus der erhofften zukünftigen Entwicklung in Frontiers stellen sich wichtige Fragen an das TLO-System. Bereits jetzt wird erkennbar, dass die Zunahme von Mitarbeitern aus dem Süden (Lateinamerika, Asien, Afrika) das TLO-Modell vor immense Herausforderungen stellt. Die Betreuung von 3-6 Teamleitern stellt eine zusätzliche Belastung zum sonstigen Dienst der TLOs dar, darum sind sie in Frontiers bereits jetzt Mangelware. Dies gilt für TLOs für nicht-englisch-sprechende Teamleiter um so mehr. Die Motivation und Ausbildung zukünftiger TLOs, vor allem aus dem Pool der nicht-westlichen Mitarbeiter, steht hoch auf der Prioritätenliste. Mit zunehmender Internationalisie-

rung nicht nur des Werkes sondern auch der einzelnen Teams, wachsen die Ansprüche an die interkulturelle Kompetenz der TLOs. Wenn sich ein Team aus 5 Nationalitäten und drei Muttersprachen in der Sturmphase<sup>14</sup> befindet, stellt das für jeden TLO eine große Herausforderung dar. Es stellt sich die Frage ob die kulturelle Vielfalt eines Teams zugunsten einer effektiven Betreuung nicht nur des Teamleiters sondern des gesamten Teams beschränkt werden sollte.

## **Zusammenfassung**

Das in Frontiers praktizierte TLO-Modell als eine Form interner Supervision stellt meines Erachtens eine praktikable Betreuungsform für Mitarbeiter dar, die in weiten Teilen den Anforderungen an Supervision für Missionare entspricht und für andere ein Anstoß sein könnte, selbst kreative Lösungen zu entwickeln. Erfahrene Mitarbeiter mit Felderfahrung, persönlicher und geistlicher Reife stehen nahezu in jedem Werk zur Verfügung und können entsprechend geschult werden. Die genannten Schwächen interner Supervision müssen durch flankierende Maßnahmen umgangen werden.

Zukünftige Entwicklungen innerhalb Frontiers stellen neue Herausforderungen für ein effektives und ökonomisch arbeitendes Betreuungssystem dar. Das TLO-Modell ist nicht vollkommen, aber das Beste was wir im Moment haben. Fehler oder Versäumnisse in der Betreuung lassen sich nicht vollständig vermeiden, schmerzliche vermeidbare Mitarbeiterverluste nicht ganz auf Null reduzieren. Und doch ermutigen uns die sichtbaren positiven Auswirkungen, die Mitarbeiterzufriedenheit und die von Gott gewirkte Frucht, dieses Modell weiter zu verfolgen und zu verbessern.

---

<sup>14</sup> Dr. Rick Love, *Die vier Entwicklungsphasen eines Teams*, Frontiers 1997. Fortbildungsdokument für Teamleiter. Diese Entwicklungsphasen (Forming, Storming, Norming, Performing) wurden erstmals beschrieben von B. Tuckmann, *Psychological Bulletin*, Vol 63, No 6, 1965.

*Andreas Holzhausen hat einige Jahre mit Wycliff in Südasiien gearbeitet und ist zur Zeit für Wycliff Deutschland in der Öffentlichkeitsarbeit tätig. E-mail: Wycliff@compuserve.com*

Welcher Missionar hätte nicht den obigen Stoßseufzer schon gelegentlich von sich gegeben oder zumindest gedacht? Und wie viele junge Christen wurden wohl durch die Angst vor den unbekanntem Sprachen schon davon abgeschreckt, einen Dienst in der Mission ernsthaft zu erwägen? Muss das sein? Muss das Lernen einer Sprache wirklich als unerträgliche Bürde über dem Missionseinsatz lasten?

*Kein Handwerksmeister  
würde seine Mitarbeiter  
ohne professionelles Werkzeug  
an die Arbeit stellen.*

*Für den Missionar,  
der eine Botschaft übermitteln soll,  
ist die Beherrschung der Sprache  
eines der wichtigsten Werkzeuge.*

Nun, um keine falschen Illusionen zu wecken, gleich zwei Statements zu Anfang.

1. Sprachlernen ist eine Arbeit, die Zeit und ganzen Einsatz verlangt, wie jede andere Arbeit auch. Es ist bedenklich, dass manche Missionsgesellschaften das noch immer nicht realisiert haben und erwarten, dass ihre Missionare die Sprache irgendwann mal schnell nebenbei lernen, während sie schon voll in einer anderen Aufgabe stehen. Kein Handwerksmeister würde seine Mitarbeiter ohne professionelles Werkzeug an die Arbeit stellen. Für den Missionar, der eine Botschaft übermitteln soll, ist die Beherrschung der Sprache eines der wichtigsten Werkzeuge. Für die Aneignung dieses Werkzeugs sollte eine angemessene Zeitspanne in der Dienstplanung vorgesehen sein; das ist mindestens so wichtig wie der Besuch einer Bibelschule.

2. Es gibt keinen „Nürnberger Trichter“, der einem die Kenntnis einer Sprache mühelos in den Schoß fallen lässt. Um die Mühe des ausdauernden, disziplinierten Lernens führt kein Weg herum.

Nachdem das festgestellt ist, nun aber einige positive Bemerkungen. Auch wenn das Sprachlernen Mühe und Arbeit bedeutet, muss das nicht gleichbedeutend sein mit Frust, Stress und mühseliger Plackerei. Im Gegenteil, wie jede sinnvolle Arbeit Freude und Befriedigung vermittelt, so kann auch das Sprachlernen eine positive Erfahrung sein, die einem zudem noch als Ergebnis einen gewaltigen Vorteil in der weiteren Arbeit beschert.

## Wir alle sind sprachbegabt

Muss man aber nicht ungeheuer sprachbegabt sein, um eine exotische Sprache zu lernen, vor allem, wenn keine geeignete Sprachschule zur Verfügung steht? Was hat es auf sich mit der Sprachbegabung? Nun, zunächst einmal kann ich Ihnen auf den Kopf zusagen, dass Sie selber sehr sprachbegabt sind. Sie haben eine sehr komplizierte, reichhaltige Sprache mit mindestens 80.000 Wörtern und tausenden von Regeln, vielleicht sogar in mehreren Varianten (Hochdeutsch und Dialekt) spielend gelernt. Als Sie mit sechs Jahren in die Schule kamen, beherrschten Sie Ihre Muttersprache schon fast

*Die Missionssituation hat einige  
gewaltige Vorteile. Die Motivation: Der  
angehende Missionar weiß,  
warum er die Sprache lernen will,  
im Gegensatz zu den meisten Schülern.*

perfekt, und das, ohne jemals ein Lehrbuch in der Hand gehabt oder bewusst geübt zu haben. Wenn das nicht von Sprachbegabung zeugt! Mit anderen Worten: Gott hat jedem von uns die Fähigkeit mitgegeben, eine oder auch mehrere Sprachen aufzunehmen und zu beherrschen.

Aber steigen da nicht Erinnerungen auf an mühsames Büffeln von Vokabeln, an die mit roten Strichen des Lehrers übersäte Lateinarbeit, an den Stress, wenn es ans Abfragen der Vokabeln ging, oder auch an den Schock, als Sie zum ersten Mal nach vielen Jahren Englischunterricht nach England kamen und dort fast kein Wort verstanden? Viele Menschen schließen aus solchen Erlebnissen, dass sie wohl doch nicht sprachbegabt sind. Da muss ich nun leider sa-

*In neuerer Zeit haben Forschungen ergeben, dass das Lernen im Kindesalter nicht in erster Linie durch Sprechen vorangetrieben wird, sondern durch Hören und Verstehen.*

gen, dass das theoretische Pauken von Regeln und Vokabeln, wie es noch in vielen Schulen üblich ist, so ungefähr die ineffektivste Methode ist, eine Sprache zu lernen. Die Lehrer mögen mir verzeihen, sie können natürlich auch geltend machen, dass es in einer Klasse mit 30 Schülern und wenigen Stunden in der Woche anders kaum möglich ist. Jedenfalls haben wir in der Missionssituation da einige gewaltige Vorteile. Da ist vor allem die Motivation: Der angehende Missionar weiß, warum er die Sprache lernen will, im Gegensatz zu den meisten Schülern.

### **Das ideale Sprachlabor**

Daneben gibt es auch einen praktischen Vorteil. Zunächst einmal muss man sich klarmachen, dass wir als Kinder ja nicht aus Büchern gelernt haben, sondern durch Nachahmen. Das, was wir um uns herum hörten, prägte sich ein und wurde durch wiederholtes Nachplappern im Gedächtnis gefestigt. Dieses Lernmuster gilt auch noch im Erwachsenenalter: Wenn man die Sprache dort lernt, wo sie gesprochen wird und man ständig mit ihr konfrontiert ist, geht es viel besser und schneller. Das Klassenzimmer mit seiner künstlichen Lernsituation und seinem Zensurstress ist dafür ein schlechter Ersatz. Für den angehenden Missionar sollte es selbstverständlich sein, dass er bereit ist, sich dem Leben und der Welt der Menschen, deren Sprache er lernen will, wirklich auszusetzen. Das heißt zwar, dass er unter Umständen in einem isolierten Dorf ohne Strom

und fließendes Wasser oder in einer chaotischen Großstadt zurechtkommen muss, bringt ihm aber den Vorteil, dass er 24 Stunden täglich im Sprachlabor lebt und ideale Lernvoraussetzungen hat. Auf diese Weise kann sich die natürliche Sprachbegabung, die jeder von uns hat, voll entfalten.

Das bedeutet allerdings, dass die Missionsstation, wo man die meiste Zeit doch mit Leuten aus der eigenen Sprache und Kultur zusammen ist, nicht der ideale Ort zum Spracherlernen ist. Einige Fachleute schlagen als die beste Situation das sogenannte „Bonding“ vor, das völlige Eintauchen in die lokale Situation, indem man mit einer einheimischen Familie lebt und völlig ihren Alltag teilt. Das ist sicher die intensivste Lernsituation, aber sie setzt sie ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit voraus und mag auch nicht in jedem Fall praktisch durchführbar sein. Aber ganz sicher gilt: je weiter man sich in die Welt der Menschen hinauswagt, desto besser. Das gilt vor allem auch, weil es ja nicht nur um die Sprache geht, sondern auch um die Kultur, die Denkweise und die Lebensart der Menschen. Man kann nicht „den Griechen wie ein Grieche werden“, wenn man von der Innenwelt der „Griechen“ keine Ahnung hat.

### **Hilfreiche Begabung**

Daneben gibt es allerdings eine Begabung, die beim Lernen einer Sprache hilfreich ist. Dabei geht es nicht um irgendeine magische Fähigkeit, sondern um ganz normale Persönlichkeitsmerkmale. Das Erfassen einer Sprache in der natürlichen Sprechsituation fällt besonders solchen Menschen leicht, die gerne reden und Kontakt mit anderen Menschen suchen. Sie bringen eine

*Was der Lernene mehrmals verstehend gehört hat, kann er schließlich auch selber spontan anwenden.*

zusätzliche Motivation mit, sich möglichst schnell verständigen zu können. Deshalb tun sie das, was ein guter Sprachlehrer durch ständige Wiederholungsübungen erreichen möchte, aus eigenem Antrieb. Die Freude am Reden beflügelt also das Spracherlernen. Umgekehrt heißt das natürlich auch, dass Menschen, die still und

in sich gekehrt sind, anfänglich mehr Mühe mit dem Lernen einer Fremdsprache haben.

## Lernen mit Methode

Das Problem in der Missionssituation besteht natürlich darin, dass man als Erwachsener nicht mehr so spielend leicht und unbefangene eine neue Sprache lernen kann, wie das als Kind einmal möglich war. Deshalb ist es von unschätzbarem Wert, wenn man auf eine praktikable Methode zurückgreifen kann, die einen Schritt für Schritt auf dem langen Weg des Lernens anleitet. Solche Methoden gibt es erfreulicherweise. Sie ermöglichen es, zusammen mit einem oder mehreren einheimischen Sprachassistenten eine Sprache auch ohne Sprachschule zu lernen. Früher haben viele Missionare nach der sogenannten LAMP-Methode<sup>1</sup> gearbeitet (LAMP = Language Acquisition Made Practical). Das dazugehörige Handbuch bietet ein bis ins Detail durchgeplantes Lernprogramm mit Lernzielen für jeden Tag. Es beruht im Wesentlichen darauf, dass man von einem einheimischen Sprachassistenten Sätze erfragt und einübt und diese Sätze dann bei Besuchen vor Ort mit bis zu 50 verschiedenen Personen anwendet. Die Sätze sind so geplant, dass sie den Lernenden in die verschiedenen Satzstrukturen einführen, gleichzeitig aber auch verschiedene Lebensbereiche berühren und so einen nützlichen Sprachschatz wachsen lassen. Die Methode geht von dem Ansatz aus, dass von Anfang an das Sprechen und Wiederholen die wichtigsten Aktivitäten sind. Der Nachteil dieser Methode liegt allerdings darin, dass es für viele Menschen, vor allem die eher introvertierten, sehr stressvoll bis unmöglich ist, auf 30 bis 50 Personen zuzugehen und sie mit den gelernten Sätzen zu bombardieren, meist ohne die Antwort der Angesprochenen zu verstehen. Außerdem verlangt das Auswendiglernen von Sätzen, die man im Detail noch gar nicht versteht, eine hohe Gedächtnisleistung.

In neuerer Zeit haben allerdings Forschungen ergeben, dass das Lernen im Kindesalter nicht in erster Linie durch Sprechen vorangetrieben

wird, sondern durch Hören und Verstehen. Diese Einsicht macht sich das sogenannte „Verständnisorientierte Spracherlernen“ zu eigen<sup>2</sup>. Beim Arbeiten nach diesem Modell versucht der Lernende zunächst nicht, auswendig gelernte Texte unzählige Male herzusagen, sondern er übt systematisch, an ihn gerichtete Sprache zu verstehen. Er wendet verschiedene Techniken an, um sicher zu stellen, dass die Sprache, die er zu hören bekommt, seinem Niveau angepasst und für ihn auch verständlich ist. In der Anfangsphase geht es darum, mit Gegenständen, Bildern und Körperbewegungen zu arbeiten. Was der Sprachassistent sagt, kann also dank visueller Unterstützung verstanden werden. Der Lernende hört dabei nicht einfach passiv zu, sondern wird vom Sprachassistenten ständig aufgefordert, auf das, was er hört, zu reagieren, allerdings nicht durch Reden, sondern durch Zeigen und andere Bewegungen. So verschafft er sich „verstehbaren Input“ und kann in relativ kurzer Zeit bis zu 1000 Wörtern sowie die wichtigsten grammatischen Strukturen der neuen Sprache verstehen lernen. Was aber der Lernende mehrmals verstehend gehört hat, kann er schließlich auch selber spontan anwenden.

### *Die Freude am Reden beflügelt also das Lernen.*

Der Vorteil dieser Methode liegt darin, dass sie den Lernstress reduziert, weil man nicht gleich gezwungen ist, reden zu müssen. Außerdem kann man sich beim Hören besser auf die Aussprache der Laute konzentrieren und diese dann nachher auch besser nachahmen.

In vielen Kulturen ist es für einen Fremden auch viel eher angebracht, zunächst nur zuzuhören, anstatt Sätze herzusagen, die Antwort aber nicht zu verstehen. Durch das anfänglich passive Verstehen wird auch die Gedächtnisarbeit reduziert. Wenn man zuerst bewusst übt, die Bausteine zu verstehen, fällt es nachher viel leichter, diese spontan zu eigenen Äußerungen zusammen zu setzen. Auch wird der Lernende ermutigt, sich anfangs nicht zu scheuen, Fehler zu machen und

<sup>1</sup> Brewster and Brewster, "Language acquisition made practical" Pasadena 1976

<sup>2</sup> Ausführlich dargestellt in G. Thomson, „Metamorphosing methods in field language learning“, SIL 1989; und E. Arthur, „Speech-led versus comprehension-led language learning“, SIL 1993.

Äußerungen zu bilden, die noch keine perfekten Sätze sind. Kleine Kinder tun das ja auch. Außerdem merkt so der Gesprächspartner, dass er es mit einem Anfänger zu tun hat, und kann sich mit seiner Antwort darauf einstellen.

Allerdings gibt es leider noch kein Buch mit einem strukturierten Lernprogramm nach dieser Methode. Deshalb ist es um so wichtiger, sich die nötigen Kenntnisse und Techniken anzueignen, um sich dann selber ein Lernprogramm zusammen zu stellen. Das Ausbildungsprogramm von Wycliff (etp, früher Seminar für Sprachmethodik) bietet dazu den Kurs „Sprachlernmethoden“ an.<sup>3</sup> In vier Wochen werden dort die Grundlagen in Phonetik und Lerntechniken vermittelt, die notwendig sind, um sein eigenes

*Das Ziel: Den Menschen die beste  
Nachricht aller Zeiten  
in einer Weise zu übermitteln,  
die es ihnen leicht macht,  
sie zu verstehen  
und darauf zu reagieren.*

verständnisorientiertes Lernprogramm zu planen und durchzuführen. In einer integrierten Praxisphase kann man das Gelernte gleich auch mit ausländischen Sprachassistenten ausprobieren. Zeit und Geld für diesen Kurs sind gut investiert für jeden, der eine nicht-europäische Sprache zu lernen hat. Das trifft selbst zu, wenn die Sprache auf einer etablierten Sprachschule gelernt werden kann, da viele Sprachschulen eher das klassische Schul-Lernmodell mit dem Pauken von Regeln und Vokabeln praktizieren. In solch einer Situation kann ein eigenes Lernprogramm die Sprachschule sehr hilfreich ergänzen.

Für Missionare, die beim Spracherlernen auf einem unbefriedigenden Niveau steckengeblieben sind, wird zudem noch der 3-Tage-Kurs „Spracherlernen – neue Impulse zum Weiterma-

chen“ angeboten. Darin werden neue Ideen und Techniken vermittelt, die wieder Schwung ins Spracherlernen bringen.

Dieser Kurs soll demnächst auch online als Fernkurs angeboten werden.<sup>4</sup>

Kathrin Pope, Dozentin für Sprachlernmethoden am Trainingsprogramm von Wycliff, meint zu den Vorteilen des Verständnisorientierten Spracherlernens: „Jeder Lernende möchte wohl am liebsten eine Methode haben, mit der er garantiert in kürzester Zeit die Sprache gut lernen kann. Eine solche Methode gibt es leider nicht. Auch mit der Thomson-Methode braucht es Disziplin, Zeit und Fleiss, wenn man ans Ziel kommen will. Aber mit einer weniger guten Methode und einer unpassenden Strategie kommt man vielleicht trotz Disziplin, Zeit und Fleiss nicht ans Ziel. Der Vorteil der Thomson-Methode ist, dass sie besser abgestimmt ist auf die Art, wie Menschen Sprache lernen. Jeder, der eine Sprache lernt, hat Zeiten, wo er sich als Versager fühlt oder denkt, er komme nicht weiter. Das ist völlig normal. Die Thomson-Methode hilft ihm aber, sich selber nicht mehr als nötig zu stressen. Wenn der Lernende sich unter Stress fühlt, dann wird er versuchen, den Stress zu reduzieren, indem er z.B. Kontakte vermeidet und stattdessen seine Daten in den Computer eintippt. Das ist aber kontraproduktiv. Denn genau durch den Kontakt mit Leuten erhält er Input und wird schliesslich Fortschritte machen und sich wohl fühlen.“

Das Lernen einer neuen Sprache muss nicht als düstere Wolke über dem Beginn (oder gar dem Fortgang) einer Missionarlaufbahn liegen. Mit der richtigen Motivation und Einstellung und ausgerüstet mit hilfreichen Techniken kann es sogar Spaß machen. Vor allem aber bringt es den Lernenden seinem Ziel einen gewaltigen Schritt näher: Den Menschen die beste Nachricht aller Zeiten in einer Weise zu übermitteln, die es ihnen leicht macht, sie zu verstehen und darauf zu reagieren.

<sup>3</sup> Nähere Auskunft: Wycliff, Siegenweg 32, 57299 Burbach, oder unter [www.wycliff.de](http://www.wycliff.de) oder [www.eurotp.org](http://www.eurotp.org)

<sup>4</sup> Hinweise auf der WebSite [www.wycliff.de](http://www.wycliff.de)

The best way to understand someone is to share the same view.

Newsweek 1998:12

Du verstehst meine Gedanken von ferne.

Psalm 139,2

*Dr. Rainer Friedrich Uhlmann, geb. 1952 in Heilbronn, Studium der Theologie in Tübingen und Heidelberg, ebd. Promotion über ein kommunikationswissenschaftliches Thema, Studium der Soziologie in Konstanz, Pfarrer in der württembergischen Landeskirche, seit 1993 Dekan in Gaildorf, Vorsitzender des "Evangeliumsdiens-tes für Israel". E-mail: route-77@t-online.de*

Das Evangelium für jüdische Menschen? Ein „heißes Eisen“, wenn man die Reaktionen in Kirche und Öffentlichkeit hört. Da heißt es, Judenmission sei die „Fortsetzung des Holocaust mit anderen Mitteln“, „ein Krieg ohne Waffen“, oder: „unwissende russische Juden werden irregeleitet“, oder: „Wer das Volk Israel missionieren will, verdunkelt Gottes Treue“. Es fällt auf, dass diese kritischen Stimmen nicht selten von starken Emotionen durchdrungen sind, bisweilen sogar von Empörung und Zorn, was eine sachliche Auseinandersetzung umso schwieriger macht. Eines der Schlag- und Reizwörter heißt „Judenmission“: der Begriff wurde von den Gegnern derselben in die Debatte gebracht, während der heute von den Vertretern selbst verwendete Begriff „messianisches Zeugnis“ heißt und darauf verweist, dass es eine messianische Bewegung gibt, die ihren Glauben an Jesus Messias bezeugt.

Nichtsdestotrotz hatte das Wort „Judenmission“ vor dem Zweiten Weltkrieg einen guten Klang, – zumal das Bewusstsein der jüdischen Wurzeln des christlichen Glaubens von judenmissionarisch orientierten Theologen geweckt wurde, die gleichzeitig die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Judentum auf den Weg brachten. Noch heute gibt es an Universitäten die von ihnen begründeten „Instituta Iudaica“, auch wenn deren gegenwärtige Vertreter ihre judenmissionarischen Wurzeln weitgehend ausblenden.

„Der weitaus größte Teil der evangelischen Christen lehnt die Judenmission ab“, so ein Pfarrer beim Weltreligionstag im Januar 2000 in Stuttgart. Sicherlich müsste man hier zurückfragen, was unter „Judenmission“ verstanden wird. So wie der Begriff von den Gegnern in der

Mehrzahl gebraucht wird, klingt er freilich, als meine man eine Art Schreckgespenst von mehr oder minder zwanghafter Bekehrung zum Christentum durch gleichermaßen von Zwängen gesteuerte, theologisch fehlgeleitete und für die Grausamkeiten der jüngeren deutschen Geschichte blinde Missionare. Auch der hinter diesem Zerrbild stehende Missionsbegriff scheint in etwa eine gleichgestaltete Karikatur zu sein, die in der Mission so etwas wie ein religiöses Herrschaftsinstrument zur Unterdrückung Andersglaubender sieht. Eine solchermaßen verstandene Judenmission muss nicht nur von der Mehrzahl, sondern von allen Christen abgelehnt werden. Auch und gerade der Evangeliumsdiens-t für Israel hat sich beharrlich gegen eine solche Verzerrung von Judenmission gewandt. Ihm ist allerdings auch nicht bekannt, ob überhaupt, und wenn ja von wem und wo eine solchermaßen entstellte Form der Judenmission betrieben wird. Deshalb legt sich die Frage nahe: Handelt es sich gar um ein künstlich hochstilisiertes Scheingebilde, das bewusst als publizistische, ja mithin populistische „Waffe“ gegen das messianische Zeugnis eingesetzt wird?

## Evangeliumsdiens-t für Israel

Was ist hingegen das wirkliche Anliegen des Evangeliumsdiens-tes für Israel? „Zum christlichen Glauben gehört unauflösbar das Zeugnis und das Eintreten für Jesus Christus und seine Botschaft an alle Menschen. Eine christliche Gemeinde ist eine missionarische Gemeinde und muss überlegen, wie sie ihre Mission an die Welt heute erfüllt“ (Heiner Küenzlen). Genau dies und nichts anderes tut der Evangeliumsdiens-t für Israel. Er hat schon vor vielen Jahren überlegt, wie das Evangeliumszeugnis an jüdische Menschen ausgerichtet werden kann. In Anbetracht unserer deutschen Unheilsgeschichte hat er darauf verzichtet, deutsche Missionare auszusenden, – wiewohl dies aus neutestamentlichen Gründen nicht abzulehnen wäre, zumal das Evangelium seiner historischen Herkunft nach jüdischer, nicht deutscher Natur ist; D.h.

dem Evangelium wohnt eine von dem Juden und Gottessohn Jesus Christus gestiftete und nach wie vor autorisierte Eigendynamik inne, die zwar von welcher Theologie auch immer überfärbt, jedoch nicht durchfärbt werden kann. Zuletzt wird dieses Evangelium dem „Abraham aus Steinen Kinder erwecken“ und sich solchermaßen eine Freiheit bewahren, die gänzlich unvernehmbar ist.

*Dem Evangelium wohnt eine von dem Juden und Gottessohn Jesus Christus gestiftete und nach wie vor autorisierte Eigendynamik inne, die zwar von welcher Theologie auch immer überfärbt, jedoch nicht durchfärbt werden kann.*

Der „Evangeliumsdienst für Israel“ unterstützt jesugläubige Juden, die sich in eigenständigen messianisch-jüdischen Gemeinden sammeln, und die in ihrem Umfeld freundlich und offen zu messianisch-jüdischen Gottesdiensten und zu einer jüdisch gelebten und geprägten Nachfolge des Jesus von Nazareth einladen. Dies hat mit dem weithin kolportierten Verständnis von Judenmission, die angeblich Juden mit Höllendrohungen zum Christentum bekehren und mit Lockangeboten zur Taufe führen will, nicht im Entferntesten etwas zu tun.

An dieser und anderen Stellen wird deutlich, in welchem starkem Spannungsfeld der Evangeliumsdienst für Israel geschieht. Dieses Feld hat mehrere Pole, die aus meiner Sicht in einer spannungsreichen Beziehung stehen, es sind u.a. folgende:

- Wir haben eine Liebe zu jüdischen Menschen und solidarisieren uns mit ihnen.
- Wir befürworten den Staat Israel und treten für sein bleibendes Existenzrecht ein, wenngleich wir nicht hinter jeder Entscheidung der Regierung stehen können.
- Dieser Staat hat jedoch keinen Heilscharakter, vielmehr bedarf das Volk Israel der Erlösung und Erneuerung durch seinen Messias Jesus.
- Aus dem Neuen Testament ersehen wir, dass unser Herr Jesus Christus zuerst zu seinem Volk gesandt ist und ihnen sein rettendes Evan-

gelium gebracht hat. Deshalb unterstützen wir die jüdisch-messianische Bewegung, die Jesus als Messias anerkennt und an ihn glaubt.

- So sehr wir jüdische Religiosität schätzen und viel von ihr lernen, müssen wir sehen, dass allein Jesus die Tora erfüllt hat und somit er der Israelit schlechthin ist: „Ich bin der Weg und die Wahrheit und das Leben, niemand kommt zum Vater denn durch mich“ (Joh 14,6).

- Wir sind auch arabischen Christen brüderlich verbunden, die teilweise in palästinensischen Gebieten leben. Wir fördern die Begegnung von arabischen Christen mit messianischen Juden. Sie gehören zu den wenigen Gruppen in den zerstrittenen Völkern, die freundschaftlich verbunden sind.

- Wir können uns der durch den Holocaust zutiefst belasteten Geschichte zwischen Juden und Deutschen auch als nachfolgende Generation nicht entziehen. Dennoch glauben wir, dass diese Unheilsgeschichte nicht als Grund zur Verhinderung des Heils im Messias herangezogen werden darf.

- In Deutschland stehen wir vor einer Opposition von Teilen der Kirchen einerseits, jüdischen Autoritäten andererseits sowie einer dem biblischen Missionsgedanken entfremdeten Gesellschaft.

- Dennoch erkennen wir die besondere Gnade Gottes, dass er eine jüdisch-messianische Bewegung auch in unserem Land schenkt und in seiner Freiheit den Glauben an Jesus wirkt (Rö 8,39).

- Offen ist die Frage, wie sich die Einheit des Leibes Christi mit den Kirchen und Gemeinden in Deutschland gestaltet. Voraussetzung dafür ist jedoch, die vielfach ablehnende Haltung gegenüber messianischen Juden aufzugeben und sie als Glieder am Leib Christi anzuerkennen.

Der Rat des britischen Rabbiners und Professors für jüdische Theologie Dan Cohn-Sherbok an seine jüdischen Glaubensgeschwister ist an dieser Stelle aufschlussreich. Er schreibt: „Wir dürfen Christen nicht zwingen, ihre Grundsätze aufzugeben, weder aus mangelndem Vertrauen in unsere eigenen Überzeugungen noch weil wir als religiöse Gruppe kein Verlangen haben, andere zu ermutigen, sich uns anzuschließen. Stattdessen müssen wir Christen so achten, dass wir ihnen erlauben, ihrem eigenen Glauben treu

zu bleiben genauso wie wir wünschen, dass sie uns erlauben, unserem Glauben treu zu bleiben.... Ich glaube, dass es vollkommen falsch ist, zu versuchen, Christen die Verkündigung des Evangeliums gegenüber Juden zu verbieten.

*Ich glaube,  
dass es vollkommen falsch ist,  
zu versuchen,  
Christen die Verkündigung  
des Evangeliums gegenüber Juden  
zu verbieten.*

Der Versuch, einen solchen Sinneswandel zu erzwingen, zeigt mangelnde Achtung vor dem Glauben unserer christlichen Brüder und Schwestern.<sup>41</sup>

Leider fehlt es in der derzeitigen Diskussion über die Judenmission, auch unter Christen, nicht selten an gegenseitigem Respekt und fundierter Information. Es wäre dringend an der Zeit, das Gespräch zu versachlichen und unterschiedliche Glaubensüberzeugungen auszuhalten. Pinchas Lapide, der jüdische Religionsphilosoph, schreibt zurecht: „Eines steht fest: Das christlich-jüdische Verhältnis wird nicht gesunden, bevor man nicht auch über Bekehrungen beiderseits sachlich und nüchtern sprechen kann.“<sup>42</sup> Die Weiterentwicklung von persönlichen Einstellungen und Überzeugungen muss einem Menschen zunächst grundsätzlich – und mithin deren Entfaltung in einer freiheitlichen Demokratie selbstredend – zugestanden werden. Wie steht es nun aber um die Berechtigung, das Evangelium gegenüber Juden zu bezeugen? Wenn wir dieser Frage nachgehen, ist offenkundig, dass eine politisch-historische Argumentation im Gefolge des Holocaust die Weitergabe des Evangeliums ablehnen muss. Das Gleiche gilt für eine religionspolitische Linie, die verbindende Elemente zwischen den Religionen sucht und zuerst um einen allgemeinen religiö-

sen Konsens bemüht sein muss. Profilierte Lehrinhalte, die u.U. für Reibungsflächen sorgen könnten, müssen in dieser Betrachtungsweise zwangsläufig hintangestellt werden. Die Religionen können nur mit Teilbereichen ihres inhaltlichen Spektrums an einer solch „globalen Ökumene“ partizipieren. Auch ein aufgeklärtes Toleranzethos wird kein Verständnis für die Notwendigkeit des Evangeliums aufbringen, da es darin einen Eingriff in die Freiheit des Menschen sehen muss, der autonom über seine Lebensphilosophie bestimmt.

Für eine christlich begründete Position entsprechen die genannten Argumente durchaus wichtigen Teilaspekten, stellen aber als grundsätzliche Zugänge einen vordergründigen Reduktionismus dar, dessen zunächst positive Absichten durchaus eingängig, jedoch nicht hinreichend und in ihrer jeweiligen Zuspitzung verkürzend sind. Schnelle, akzeptanzorientierte Antworten – und seien sie bisweilen von einer noch so tief empfundenen Religiosität durchdrungen – sind noch kein Garant für langfristige Lösungen. Oft eher das Gegenteil. Wir kommen also nicht umhin, das Zeugnis der Selbstoffenbarung Gottes in der Heiligen Schrift als Erkenntnisquelle zu betrachten und in zentraler Weise für unsere Fragestellung heranzuziehen.

## **Der ungekündigte Bund**

Von den Gegnern des messianischen Zeugnisses im kirchlich liberalen Lager wird immer wieder ins Feld geführt, der Bund Gottes mit Israel sei ungekündigt. Und weil dieser Bund fortbestehe, bedürfte es gegenüber Juden der Jesusverkündigung nicht, vielmehr sollte den Heiden diese Botschaft weitergegeben werden, damit auch sie in den Bund aufgenommen würden.

Diese Argumentation ist zunächst insoweit nachvollziehbar, als Gottes Bund mit Israel ein ewiger Bund ist (Gen 17,19). Jedoch übersieht sie, dass dieser Bund nicht als übergeschichtliches Abstraktum existiert, sondern in eine heilsgeschichtliche Entwicklung eingegliedert ist. Der Bund selbst wird unterschieden in zwei Phasen, in einen alten und einen neuen. Davon redet nicht erst das NT, schon bei Jeremia ist von einem neuen Bund die Rede: „Siehe, es kommt die Zeit, spricht der Herr, da will ich mit dem Hause Israel und mit dem Hause Juda einen

<sup>1</sup> Mit freundlicher Genehmigung aus: "Church of England Newspaper" vom 06. 09. 1996. Originaltitel: "The Bishop who was taught a lesson by the Rabbi", Deutsch: H. Renz; Professor Dr. Dan Cohn-Sherbok lehrt jüdische Theologie an der Universität von Kent.

<sup>2</sup> Homolka/Seidel: Nicht durch Geburt allein, Knesebeck 1995, Seite 10.

neuen Bund schließen, nicht wie der Bund gewesen ist, den ich mit ihren Vätern schloß, ... ein Bund, den sie nicht gehalten haben, obgleich ich ihr Herr war“ (Jer 31,31-32). Unstrittig ist, dass der Bund fortbesteht. Jedoch bedarf er der Erneuerung, weil Israel ihn gebrochen hat. Diese Analyse aus Jer 31 wird in Hebr 8 unmittelbar aufgenommen: „denn sie sind nicht geblieben in meinem Bund“ (Hebr 8,9). „Indem er sagt: „einen neuen Bund“, erklärt er den ersten für veraltet“ (Hebr 8,13). Nun richtet sich der neue Bund nicht, wie viele meinen, ausschließlich an die Heidenvölker, sondern zuerst an Israel: „Denn das ist der Bund, den ich schließen will mit dem Hause Israel nach diesen Tagen, spricht der Herr: Ich will mein Gesetz geben in ihren Sinn, und in ihr Herz will ich es schreiben und will ihr Gott sein, und sie sollen mein Volk sein“ (Jer 31,33). Ausdrücklich ist hier von einem Bund mit Israel die Rede.

Nun finden sich unter den theologischen Alternativpositionen auch solche, die diese Bundeserneuerung zugestehen, sogar mit Jesus als Messias, aber nicht jetzt und heute, sondern unter Berufung auf Röm 11 erst im Eschaton. Ein heutiges messianisches Zeugnis sei ein uner-

*Der neue Bund  
richtet sich nicht ausschließlich  
an die Heidenvölker,  
sondern zuerst an Israel.*

laubter Vorgriff auf Gottes Handeln in der Zukunft, quasi eine ungeduldige Prolepse, eine eigenmächtige Vorwegnahme.

Was ist hierzu zu sagen? Wenn es tatsächlich so wäre, dass die Verbindung Israels mit seinem Messias ausschließlich in der Zukunft stattfinden soll, dann ergäbe das erste Kommen des Messias keinen Sinn. Oder es müsste als ein Scheinhandeln betrachtet werden, etwa so, als ob Gott seinen Sohn nur deshalb zu Israel sandte, um durch die Ablehnung das Evangelium zu den Heiden bringen zu können. Dann wäre es ehrlicher gewesen, Jesus direkt den Heiden zu offenbaren, – etwa in Rom, dem politischen und kulturellen Mittelpunkt des Imperiums, was der adäquate Ort gewesen wäre. Würde es allein um die Heidenmission gehen, wären auch alle Worte Jesu, die sich auf Israel beziehen, vorerst un-

wahrhaftig und würden sich allein auf die Zukunft beziehen. Da die Evangelientexte jedoch den Tenor einer gegenwärtigen Zuwendung und eines unmittelbaren Anspruchs Gottes – in einer israelischen Umgebung und adressiert an Israeliten – haben, kann das Argument von der Fokussierung auf die Heiden nicht greifen. „Tut Buße,

*Aus systematisch theologischer Sicht  
ist zudem festzustellen, dass das  
gegenwärtige Reich Gottes nicht  
als Gegenüber des kommenden  
gesehen werden darf.*

denn das Himmelreich ist nahe herbeigekommen“ hat Jesus nach Markus im damaligen Hier und Heute gesagt. In seiner Gegenwart hat er die Menschen mit dem neuen Bund konfrontiert, sie jedoch nicht auf einen zukünftigen quasi „Heilsautomatismus“ vertröstet. In Matth 10 sendet Jesus seine zwölf Jünger: „Geht nicht den Weg zu den Heiden und zieht in keine Stadt der Samaritaner, sondern geht hin zu den verlorenen Schafen aus dem Hause Israel“ (Mt 10,6.7).

Aus systematisch theologischer Sicht ist zudem festzustellen, dass das gegenwärtige Reich Gottes nicht als Gegenüber des kommenden gesehen werden darf. Insofern ist die Verkündigung Jesu wahrhaft prophetisch, als sie Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft umschließt. Jeglicher theologische Ansatz, der eine der drei Perspektiven zurück- oder gar ausblendet, geht an der Universalität der Offenbarung in Jesus Christus vorbei und führt letztlich in eine reduktionistische Verengung. Durchaus entspricht dies auch dem prophetischen Denken des Alten Testaments, in der Weise, dass zukünftige Ereignisse einen präsentischen Stellenwert bekommen, als seien sie bereits erfüllt. Und auch in der neutestamentlichen Theologie spricht man gleicherweise von einer „präsentischen Eschatologie“.

## **Historische Entwicklung des messianischen Zeugnisses**

Historisch biblisch gesehen ist das innerjüdische Zeugnis das älteste Christuszeugnis überhaupt. Die ersten Christen lebten ihren Glauben als eine innerjüdische messianische Bewegung.

Doch bald schon kam es zu Spannungen und Ausschlüssen aus Synagogen. Dadurch war den Christen der römische Rechtsstatus der *religio licita*, nämlich die Anerkennung als staatlich zugelassene Religion und deren rechtliche Schutzwirkung, entzogen. Die durch den römischen Staat veranlassten Verfolgungen der Christen waren weitaus schlimmer als die der Synagoge. Jesus sagte schon in seinen Abschiedsreden: "Sie werden euch aus der Synagoge ausstoßen. Es kommt aber die Zeit, dass, wer euch tötet, meinen wird, er tue Gott einen Dienst damit" (Joh 16,2).

*Nach dem Aufbau  
einer Schriftenmission folgte  
1818 die Aussendung der  
ersten drei Missionare.*

In der Neuzeit lässt sich wahrscheinlich das Jahr 1680 als Anfangsdatum ansetzen, in dem „von Straßburg ausgehend das erste Institutum Judaicum gegründet wurde, dem auch Esdras Edzard (1629-1708) angehörte. Er war der erste Judenchrist, der im Rahmen seiner Professur an der Universität in Hamburg Zeugnis ablegte, woraufhin dann die ersten judenchristlichen Kreise entstanden. Auch in Halle gab es zu Beginn des 18. Jhs. erste Bemühungen, den Juden das Evangelium zu bringen“ (Jurek Schulz). Ein weiterer Schritt war die Gründung der „Elberfelder Missionsgesellschaft“ 1799, die das Zeugnis unter Juden zu einem wichtigen Zweig ihrer Arbeit machte. Nach dem Aufbau einer Schriftenmission folgte 1818 die Aussendung der ersten drei Missionare. Einer von ihnen, Missionar Reichardt, reiste bis nach Jerusalem, wo er das Neue Testament ins Hebräische übersetzte und auch sein Leben vollendete. Im Gefolge des nur 30-jährigen Wirkens der „Elberfelder Missionsgesellschaft“ waren es zahlreiche Judenchristen, die dem Pietismus beim Aufbau seiner Gemeinschaften, Missionswerke, diakonischen Einrichtungen und Ausbildungsstätten halfen. „In der pietistischen Erweckungszeit waren weltweit Kontakte entstanden. Durch diese »Netzwerke der Beziehungen« wurde es möglich, dass in ganz Europa fast gleichzeitig mehrere Judenmissionsgesellschaften entstanden. Im Zuge der

Aufklärung nahmen viele Juden das Zeugnis des Evangeliums an“ (Jurek Schulz). Neben Hamburg war Basel eines der Zentren in Europa. Bemerkenswert ist auch, dass bei der Organisation des ersten Zionistischen Kongresses 1897 in Basel Judenchristen wesentlich mit beteiligt waren.

Die protestantische Mission in Israel konkretisierte sich anfangs des 19. Jahrhunderts. Von 1815 an waren Missionare, die sich auf der Insel Malta niedergelassen hatten, nach Palästina gekommen, um die Möglichkeiten einer Missionsarbeit zu erkunden. Das American Board of Commissioners for Foreigns Mission (ABCFM) sandte Levi Parsons und Pliny Fisk, die jedoch bald darauf nacheinander starben. Die London Jews Society (LJS) entsandte Melchior Tschoudy, der 1821 in Palästina ankam. Da er jedoch keine Berichte in die Heimat sandte, war er in den Augen der Londoner Gesellschaft ein Fehlgriff. Schließlich war es Dr. George Edward Dalton, der seit Januar 1824 als erster Arzt in Jerusalem verblieb. Zu seiner Unterstützung sandte die LJS den Dänen John Nicolayson, der am 3. Januar 1826 mit seinem Maultierreiber durch das Jaffator nach Jerusalem einritt und sich gleich zu Dalton in den Mar Michael Konvent begab. Er war ausgesandt „for promoting Christianity among the Jews as Missionary to that nation in these parts, with a special view to the german Jews“. Es war ein herzliches Zusammentreffen von Dalton und Nicolayson, in freudiger Spannung machten sie Pläne für ihre gemeinsame Arbeit im „Weinberg des Herrn“. Doch nur wenige Tage danach holte sich Dalton auf einer Reise über das griechische Kloster Mar Elias, wohin er enge Beziehungen hatte, nach Bethlehem einen Infekt, von dem er sich nicht mehr erholen sollte. Auf seinem Sterbebett bat er Nicolayson, dem Komitee in England zu sagen, dass sie eine zu hohe Meinung von der hiesigen Arbeit hätten, besonders was die Einrichtung einer Mission betrifft: „nichts wurde bis jetzt erreicht“. Am 25. Januar 1826 starb er ohne die geringste Furcht und sich ganz in den Willen seines Herrn ergebend. Einen Tag später wurde er unter besonderer Anteilnahme griechischer Äbte auf dem Zionsberg beigesetzt.

Gerade 22 Jahre alt war nun Nicolayson der einzige Repräsentant der LJS in Palästina. Dal-

tons gute Beziehungen zu den Griechen kamen ihm nun bei allerhand behördlichen Problemen zugute. Auch knüpfte er an die Freundschaft Daltons mit Rabbi Mendel Menachem von Schklov, dem Führer der Perushim (theol. Gegner der Hassidim) an und verwickelte ihn in ein Gespräch über die Messianität Jesu, was zur Folge hatte, dass ihn Mendel nie mehr einlud. Welch eine Dreistigkeit eines 22-Jährigen, eine Autorität wie Mendel mit diesem Thema herauszufordern!

*Im Jahr 1948 habe es in Jerusalem  
12 messianische Juden gegeben.  
Heute sind es mindestens ebenso  
viele messianische Gemeinden.*

In der Folgezeit waren es neben den Engländern Amerikaner, Schweizer, Deutsche und vor allem Skandinavier, die in Israel Niederlassungen gründeten, um sowohl Juden als auch Arabern das Evangelium zu bringen. Nach diesen missionarischen Bewegungen im 19. Jh, die in der Endphase des damals schwächelnden Osmanischen Reiches aktiv wurden, haben wir seit der Staatengründung Israels 1948 grundsätzlich veränderte Rahmenbedingungen. Eine nach westlichem Vorbild errichtete freiheitliche Demokratie mit – zumindest dem Papier nach – Religionsfreiheit trat an die Stelle des unkalkulierbaren Absolutismus der „Hohen Pforte“ in Konstantinopel. Damit konnte die sich in der westlichen Welt in Anfängen etablierte Messianische Bewegung, unter dem Dach in der weltweiten jüdisch-messianischen Allianz IHCA (International Hebrew Christian Alliance) lose zusammengefasst, auch auf Israel ausbreiten. Erst diese Wende brachte einen Schub in die Entwicklung judenmissionarischer Entwicklungen im Heiligen Land, nachdem die Bemühungen von amerikanischer, englischer wie auch deutscher Seite entweder in den Anfängen stecken blieben oder sich auf arabische Menschen konzentrierten – mit durchaus beachtlichen Wirkungen wie die Schnellerschens Anstalten zeigen. Im Jahr 1948 habe es in Jerusalem 12 messianische Juden gegeben, sagt eine mündliche Tradition. Heute sind es mindestens ebenso viele messianische Gemeinden.

Einen Überblick über die messianischen Gruppen und Gemeinden in Israel zu gewinnen ist sehr schwierig, da es sich um eine Bewegung im Aufbau handelt, die erst wenige Jahrzehnte existiert. Man könnte sie als ein vitales Provisorium bezeichnen, das von erstaunlichen Aufbrüchen, inneren und äußeren Spannungen und vielgestaltigen Entwicklungen geprägt ist. Die Gemeinden sind strukturell kongregationalistisch orientiert und geführt. Einen geschlossenen Dachverband gibt es nicht, vielmehr schließen sich Gruppen und Gemeinden zu Aktionen und gemeinsamen Treffen zusammen. Was das gottesdienstliche Leben betrifft, kann man in etwa drei theologische Prägungen unterscheiden: evangelikal mit bisweilen charismatischem Einschlag, Betonung jüdischer Traditionen und ihre neutestamentliche Interpretation und Füllung, sowie lutherisch bis reformiert mit skandinavischen und schweizerischen Einflüssen. Die Gottesdienstsprachen sind hebräisch, englisch, russisch und amharisch. Die beste Gesamtübersicht der Bewegung bietet „Facts and Myths About the Messianic Congregations in Israel“ (Jerusalem 1999) von Kai Kjaer Hansen und Bodil F. Skjott. Danach versammeln sich etwa 5000 Jesusgläubige in circa 80 Gemeinden.

Neben den messianischen Gemeinden gibt es in Palästina auch Gemeinden christlicher Araber. Sie sind hauptsächlich auf den Raum Bethlehem, Haifa und Nazareth konzentriert. Immer wieder kommt es zu Begegnungen zwischen ihnen und messianischen Juden. Besonders das Versöhnungswerk „Musalaha“, das von einem arabischen Christen mit israelischer Staatsbürgerschaft ins Leben gerufen wurde, tut hier wertvolle Dienste, wie z.B. gemeinsame Freizeiten in der Wüste. Eine besondere Freude ist es mir, dass im Jahr 2004 zum zweitenmal eine Begegnungswoche beider Seiten hier in Deutschland stattfinden durfte. Juden und Palästinensern, die Gemeinschaft miteinander haben: durch den versöhnenden Glauben an Jesus Christus.

Als ein Wunder betrachte ich es, dass seit Anfang der 1990er Jahre messianische Gruppen in Deutschland entstanden sind, – in einem Land, von dem die größte Judenverfolgung überhaupt ausgegangen ist. Es sind überwiegend russisch sprechende Juden, die sich in Hauskreisen und

wenigen Gemeinden treffen. Die Anfänge in unserem Land waren und sind sehr schwierig, da von erheblichen Turbulenzen auf jüdischer und protestantischer deutscher Seite begleitet. Insbesondere die deutsche Journaille stürzte sich mit Feuereifer auf alle „judenmissionarisch“ Verdächtigen und wurde nicht müde, sie öffentlich zu desavouieren. Diese Phänomene sind indes

*Noch nie erkannten so viele  
jüdische Menschen Jeschua als  
ihren Messias ... und viele sagen:  
nun sind sie erst zu wahrhaften  
Juden geworden!*

mehr oder minder international zu beobachten, wenn sich messianische Gemeinden bilden oder durch Aktivitäten hervortun. In Israel gibt es eine eigens für diese Zwecke der Abwehr des messianischen Zeugnisses gegründete Organisation namens „Yad Leachim“. Trotzdem bleibt das Wunder: noch nie erkannten so viele jüdische Menschen Jeschua als ihren Messias und wurden durch sein erlösendes Wirken in Kreuz und Auferstehung errettet und erneuert. Und viele sagen: nun sind sie erst zu wahrhaften Juden geworden!

## **Heilsgeschichtlicher Ausblick**

Heilsgeschichtlich gesehen ist das heutige Phänomen des jesugläubigen messianischen Judentums in mehrerer Hinsicht etwas Einmaliges und Herausragendes:

Es fällt auf, dass drei Dimensionen der jüdisch-christlichen Entwicklung zeitlich mehr oder weniger zusammenfallen: Im 19. Jh erfährt die Weltmission eine Ausdehnung wie nie zuvor in der Kirchengeschichte und übertrifft in der Breitenwirkung noch die Zeit der Frühen und Alten Kirche. Ins 19. Jh fällt die Entstehung eines organisierten Judenchristentums, nachdem die wenigen Judenchristen zuvor als solche kaum in Erscheinung traten, da sie in den christlichen Kirchen integriert waren. Drittens bildete sich Ende des 19. Jh als Reaktion auf einen aufkeimenden Antisemitismus in der europäischen Intelligenzia die Zionistische Bewegung mit dem Ziel, für das jüdische Volk eine nationale Heimstätte zu finden.

Die Hoffnungen des ersten Zionistischen Kongresses in Basel hatten sich fast auf das Jahr genau erfüllt: 1948 wurde ein jüdischer Staat in der alten Heimat gegründet. Wieder stoßen wir auf eine zeitliche Parallelität: mit dem Aufbau des Staates ging das Entstehen und Wachsen der jüdisch-messianischen Gemeinde in Israel einher.

Mein Tübinger Lehrer Otto Michel sagte einmal in einer Vorlesung: am Ende kehren die Dinge wieder zu ihren Anfängen zurück. An diesen Satz habe ich mich schon oft erinnert, wenn ich an die messianische Bewegung in Israel dachte: zum erstenmal seit fast 2000 Jahren gibt es in Israel wieder eine judenchristliche Gemeinde, die ich im Michelschen Sinne in Korrespondenz zur neutestamentlichen Urgemeinde sehe. Und viele messianische Juden begreifen sich in der Tat als „Fortsetzung“ der Urgemeinde, – auch auf dem Hintergrund, sich von den Verfehlungen in der 2000jährigen Geschichte des heidnischen Christentums abzugrenzen.

Alttestamentliche Texte verweisen schon auf eine Rückkehr des jüdischen Volkes aus den Nationen: "Darum siehe, es kommt die Zeit, spricht der Herr, das man nicht mehr sagen wird: "So wahr der Herr lebt, der die Kinder Israel aus Ägyptenland geführt hat", sondern "So wahr der Herr lebt, der die Kinder Israel geführt hat aus dem Lande des Nordens und aus allen Ländern, wohin er sie verstoßen hatte" (Jer.16). "Und es geschah des Herrn Wort: Ich

*Am Ende kehren die Dinge  
wieder zu ihren Anfängen zurück.*

kehre wieder auf den Zion zurück und will in Jerusalem wohnen, ich will mein Volk heimbringen, dass sie in Jerusalem bleiben. Und sie sollen mein Volk sein und ich will ihr Gott sein in Treue und Gerechtigkeit" (Sach.8). Und auch der Messias kommt zurück: mit den wachsenden messianischen Gemeinden kehrt Jesus mit seinem Volk heim nach Israel. Es ist ein Wunder vor unseren Augen, dass zum erstenmal seit 2000 Jahren an Jesus glaubende Juden sich in Zion sammeln, – ein Zeichen, dass der Messias nahe ist. Land, Volk und Messias gehören zusammen und beginnen langsam, eine Einheit zu bilden.