

Gemeinsam in Gottes laufendem Bauprojekt



Statement der Süd-Nord-Mitarbeiter*innen der VEM 2021

*Dieses Papier wurde im Juli 2021 von den in Deutschland tätigen Süd-Nord-Mitarbeiter*innen der Vereinten Evangelischen Mission (VEM) verfasst. Es soll das Profil des Austauschprogramms beschreiben und Leitfragen für die Planung und Reflexion in Gemeinden und Einsatzstellen an die Hand geben.*

Wir, Mitarbeiter*innen der VEM, einer Gemeinschaft von Kirchen in drei Erdteilen, bekräftigen hiermit, dass die VEM sich aktiv an der Erfüllung des Gebots Jesu beteiligt und ihn durch Zeugnis, Dienst und die Verkündigung seiner Herrschaft und seines Erlösungswerks bekannt zu machen (vgl. VEM-Satzung 1976, § 2; VEM-Satzung 1996, § 2, 2b; VEM-Satzung 2008, § 2, 2b).

Wir sind davon überzeugt, dass die VEM-Mitgliedskirchen durch Zusammenarbeit zu einer anbetenden, lernenden und dienenden Gemeinschaft zusammenwachsen können, besonders im Kontext einer zerrissenen Welt (vgl. VEM-Satzung 1996, § 2, 2c¹).

1. Wir arbeiten in Gottes Auftrag gemeinsam

Wir verstehen uns als Mitarbeiter*innen, die in ihrem Auftrag allein Gott verpflichtet sind und die in Gottes Ackerfeld, in Gottes laufendem Bauprojekt arbeiten (vgl. 1 Kor 3,9).

Wir stehen als Geschwister, nicht als Gäste und nicht als Hilfskräfte gemeinsam in einer gemeinsamen Arbeit - als „Synergoi“. Dies wird in der Realität unseres Status in den Gremien von Kirchenkreisen und Gemeinden nicht immer widergespiegelt. Wir bekräftigen daher den Geist der Geschwisterschaft unter den Partner*innen, die alle miteinander Mitstreiter*innen und Dienende sind und vor Gott und unserem Herrn Jesus Christus gleichberechtigt sind (vgl. Röm 16,3; Phil 2,25).

¹ VEM Verfassung § 2:

The United Evangelical Mission operates within a network of churches in Africa, Asia and Europe and wherever it may be called upon to serve. b) Together these churches shall pro-claim Jesus Christ as the Lord and Saviour of all people and shall face the challenges of present-day mission. c) In a world torn apart, they commit themselves to remain members of the one Body of Christ, and therefore to:

- grow together into a worshipping, learning and serving community;
- share gifts, insights and responsibilities;
- call all people to repentance and new life;
- bear witness to the Kingdom of God in striving for justice, peace and the integrity of creation.

https://www.vemission.org/fileadmin/redakteure/Dokumente/LegalTexts_2018_Druckfreigabe_01.03.2019.pdf

Wir erkennen, dass das Mitarbeiter*innen-Programm der VEM als Ganzes nicht nur Chancen auf dem Gebiet der Mission bietet, sondern auch Risiken und Gefahren birgt. Es erfordert sowohl von Mitarbeiter*innen als auch von Gemeinden ein hohes Maß an „Hingabe und Selbstüberwindung“², durch die Einladung, in der Zusammenarbeit eigene gewohnte und vertraute Gewohnheiten, Denkweisen oder Traditionen zu überschreiten und sich offen auf andere Lebensrealitäten und Erfahrungen einzulassen.

Die gemeinsame Arbeit an Gottes laufendem Bauprojekt gelingt nur, wenn Unterschiede und Vielfalt im Hinblick auf Hintergrund und Kultur respektiert und als Wege zu einem konstruktiven Dialog gefeiert werden, der ganzheitliches gemeinsames Lernen und Zusammenwachsen zum Ziel hat (s. z. B. Gal 2,2-5).

Fragen zur Planung für die Gemeinde:

Was ist Ihr „laufendes Bauprojekt“?

Welche Kompetenzen und Fähigkeiten erhoffen Sie sich?

Wo haben Sie in der Vergangenheit „Hingabe und Selbstüberwindung“ erfahren?

Wo in Ihrer aktuellen Situation erleben Sie Vielfalt? Ist diese eine Herausforderung und/oder ein Geschenk?

Fragen zur Reflexion für alle:

Was ist aus Ihrem „laufenden Bauprojekt“ geworden?

Wo sind Sie zu „Synergoi“ geworden? Wo nicht?

Welche Kompetenzen und Fähigkeiten wurden in Ihrer Zusammenarbeit besonders genutzt?

Wo erleben Sie „Hingabe und Selbstüberwindung“?

Wo in Ihrer aktuellen Situation erleben Sie Vielfalt? Auf welche Weise ist sie eine Herausforderung und/oder ein Geschenk?

Ist der/die Mitarbeiter*in ein Gast oder ein Mitglied in den Leitungsgremien und Ausschüssen?
In welchen?

2. Wir sind ein konkreter Ausdruck der ökumenischen Einheit der Kirche

Das Süd-Nord-Personalaustauschprogramm der VEM verwirklicht in einem Netzwerk von Kirchen aus Afrika, Asien und Europa unsere gemeinsame Berufung, Jesus Christus zu dienen und als

² Beyerhaus, Peter: Artikel „Missionar“ in: Karl Müller, Theo Sundermeier (Ed.): Lexikon missionstheologischer Grundbegriffe, Berlin 1987, Seite 281

Herrn und Heiland zu verkünden. Die Gemeinschaft (Koinonia) öffnet unser Herz und unser Leben für unsere Brüder und Schwestern, die ebenfalls Gottes Liebe weitergeben (2 Kor 5,18-21). Die Kirche, die in dieser Liebe zu Gott lebt, ist aufgerufen, zur frohen Botschaft für alle zu werden.

Das Süd-Nord-Personalaustauschprogramm ist ein kreativer Versuch, auf die ökumenische Verpflichtung der Kirchen zur Solidarität als Bewohner*innen von Gottes Haus zu reagieren. Die Kirchen, die Mitarbeiter*innen entsenden und empfangen, sind gerufen, sich zu vereinen, Zeugnis zu geben und zu dienen, gemeinsam nachzudenken und zu handeln – zusammenzubleiben und sich gegenseitig zu ermutigen und herauszufordern. Dieser Ruf richtet sich an die ganze Kirche und die ganze Gemeinde, nicht nur an einzelne Personen oder Gruppen in den Gemeinden.

Das Süd-Nord-Personalaustauschprogramm ist ein konkreter Ausdruck der Gemeinschaft der Kirchen in Asien, Afrika und Europa als Glieder des Leibes Christi (1 Kor 12) auf dem Weg zur Einheit. Wenn ein Glied leidet, leiden alle Glieder mit. Wir hoffen, dass sich Kirchen in Europa, Asien und Afrika durch dieses Austauschprogramm gegenseitig, nicht einseitig, unterstützen und stärken und durch die Vielfalt ihrer Talente oder Gaben ergänzen können. Der Geist führt uns in unterschiedliche Situationen und Momente, an Orte und in Räume der Begegnung mit anderen und an kritische Orte, dorthin, wo Menschen zu kämpfen haben.

Nach der Satzung der VEM von 2008 kann die Einheit der Kirche im Personalaustauschprogramm Wirklichkeit werden, so dass die Kirchen „als Glieder des Leibes Christi gemeinsam anbeten, lernen und der Gemeinschaft dienen, zusammenwachsen, Gaben, Einsichten und Verantwortung teilen und alle Menschen zu Umkehr und neuem Leben rufen“³. Dieses Programm ist eine Chance und Einladung zur Erneuerung für die Mitarbeiter*innen und die Kirche oder Einrichtung, in die die Mitarbeiter*innen entsandt werden. Das Programm wird, so unsere Hoffnung, uns neu erkennen lassen, dass der Heilige Geist uns auf allen Ebenen des Lebens begegnet und herausfordert und uns auf unserem persönlichen und unserem gemeinsamen Weg an neue, andere Orte und in neue Zeiten führt.

Fragen zur Planung für die Gemeinde:

Wie sieht Ihr gegenwärtiges ökumenisches Netzwerk aus?

Welche Partnerschaften leben Sie als Gemeinde? Warum?

³ s.o., VEM-Satzung

In welchen Bereichen Ihrer Gemeinde ist Ihr ökumenisches Netzwerk besonders sichtbar und relevant?

Welche Aufgaben wird/soll der/die Mitarbeiter*in in der Partnerschaft haben?

Welche Entwicklung erhoffen Sie sich für Ihr Netzwerk?

Fragen zur Reflexion für alle:

Welche kreativen neuen Formen und Möglichkeiten des Kirche-Seins haben sich entwickelt?

Wo ist die Gemeinschaft der Kirche neu und anders belebt worden?

In welcher Beziehung stehen die Partnerschaft und das größere ökumenische Netzwerk zueinander?

Welche Rolle haben Partnerschafts-Ausschuss und Mitarbeiter*in in der Partnerschaftsarbeit?

Was stand der Einheit im Wege?

Welche Partizipationsmöglichkeiten gibt es innerhalb der VEM-Gemeinschaft, welche haben sich geöffnet?

3. Wir hoffen auf eine pfingstliche Atmosphäre

Das Süd-Nord-Personalaustauschprogramm ist eine Gelegenheit, sich zu begegnen und Erfahrungen auszutauschen, die Kultur der anderen besser kennenzulernen und Lebenserfahrungen miteinander zu teilen. Die Liebe Gottes, die sich im Heiligen Geist manifestiert, ist ein inspirierendes Geschenk für alle Menschen, in allen Zeiten und an allen Orten und für alle Kulturen und Situationen. Das Evangelium von Christus spricht in alle Welt. Eine Herausforderung für die Kirche besteht darin, es so zu verkündigen, dass es in den verschiedenen Kontexten, Sprachen und Kulturen der Menschen, die diese Verkündigung hören, hörbar wird und auf positive Resonanz stößt. Jede und jeder bedeutet eine Bereicherung und Unterstützung für die bzw. den anderen. Durch den Personalaustausch erfahren wir gemeinsam mit Menschen aus anderen Kulturen eine pfingstliche Atmosphäre. Durch die Kraft des Heiligen Geistes erleben und feiern wir Verständigung und Frieden über Grenzen, Sprachen und Kulturen hinweg. Pfingsten ist ein christliches Fest, bei dem Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen zusammenkommen und gemeinsam feiern. Es ist ein internationales Fest. Durch den Austausch von Mitarbeiter*innen können wir dieses internationale Fest immer wieder erleben. Wir hören die Zeugnisse aus verschiedenen Kulturen, die frohe Botschaft von der Liebe Gottes, in einer Sprache, die wir verstehen (vgl. Apg 2).

Fragen zur Planung für die Gemeinde:

Wo und wie feiern Sie Verständigung und Frieden heute?

Haben Sie pfingstliche Momente erlebt?

Was steht pfingstlichem Erleben entgegen?

Fragen zur Reflexion für alle:

Wo und wie haben Sie Verständigung und Frieden gefeiert?

Was waren ganz überraschende und herausfordernde Ereignisse oder Erfahrungen?

4. Gemeinsame Planung, Unterstützung und Netzwerk

Es hat sich gezeigt, dass bestimmte Bedingungen für einen erfolgreichen und verheißungsvollen Dienst von großer Bedeutung sind, z. B.:

Gemeinsame Planung

Empfangende Gemeinden/Institutionen und Mitarbeiter*innen sollen Projekte, Aufgaben und Ziele gemeinsam und als gemeinsame Aufgaben definieren. Dabei soll die Gemeinde/die Institution ihre eigene Bereitschaft zu Innovation und Erneuerung reflektieren und ihren Bedarf identifizieren, und der/die Mitarbeiter*in seine oder ihre Aufgabenbereiche, Kooperationen und Verantwortlichkeiten klären. Solche Gespräche sollen mit den Verantwortlichen in den bestehenden Strukturen der Gemeinde/Institution geführt werden. Sie sollen zu Beginn und dann in regelmäßigen Abständen stattfinden.

Sprache

Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter*innen und ihre Familienmitglieder über längere Zeit Unterstützung beim Lernen und Anwenden der deutschen Sprache erhalten. Mitarbeiter*innen sollen in der Lage sein und dabei unterstützt werden, sich, wenn nötig auch für lange Zeiträume, die Sprach-Unterstützung und -Begleitung zu suchen und zu organisieren, die ihrem jeweiligen Bedarf entspricht.

Ehepartner*in und Familie

Die meisten Mitarbeiter*innen kommen mit ihrer Familie. Gespräche über die Vorstellungen und Wünsche auch des/r Ehepartners/in in Bezug auf eine eigene Arbeit, ein Studium oder ein freiwilliges Engagement sind notwendig, bereits vor und während des Bewerbungsprozesses, um den rechtlichen und finanziellen Rahmen, der in Deutschland und in der VEM gilt, deutlich und bewusst zu machen und um ein realistisches Bild zu zeichnen. Auch die Situation der Kinder,

zum Beispiel im Blick auf die Dauer der Schulzeit, den Spracherwerb, die schulischen Anforderungen im Heimatland nach Rückkehr muss bereits bei der Bewerbung und im späteren Prozess berücksichtigt werden.

Ansprechpartner*innen

In der Einsatzstelle sollen zu Beginn die Ansprechpartner*innen benannt werden, die die Mitarbeiter*in und seine/ihre Familie zu den verschiedenen praktischen Alltagsthemen wie zum Beispiel Wohnung, Steuererklärung, Kinderbetreuung etc. sowie zum Thema kulturelle Gewohnheiten und Besonderheiten in Deutschland beraten können. Die Ansprechpartner*innen sollen nach Bedarf auch das Einleben und die Orientierung des/r Ehepartner*in unterstützen. Die Ansprechpartner*innen sollen so lange in dieser Rolle fungieren, wie der/die Mitarbeiter*in es für notwendig hält. Danach kann es andere Formen für Austausch und Zusammenarbeit geben.

Rechtliche Bedingungen in Deutschland und in der VEM

Die geltenden Bedingungen der Bereiche Gesundheit, Visa, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Wohnung, Schule etc. sollen zu den jeweils frühestmöglichen Terminen transparent erläutert und geklärt werden. Der in der VEM geltende Leistungskatalog soll allen Beteiligten zugänglich gemacht werden.

Mitgliedschaften in Gremien der Kirche

Es soll geklärt sein, in welchen Gremien der/die Mitarbeiter*in mit welchem Status vertreten ist. Dabei ist das Ziel, solche Vertretungen entsprechend den Regelungen für einheimische Pfarrer*innen und Mitarbeiter*innen zu gestalten.

Fragen zur Planung für die Gemeinde:

Sind die relevanten in Deutschland und in der VEM geltenden Bedingungen bekannt und besprochen?

Gibt es eine bewusste Zeitplanung für die Schullaufbahn der Kinder?

Gibt es Vorstellungen für die Situation des/der Ehepartner*in?

Sind Ansprechpartner*innen benannt und Formen der Kommunikation geplant und gemeinsam verabredet?

Steht Sprachunterstützung zur Verfügung? Ist es abgesprochen, wie lange deren Einsatz dauern soll?

Wer ist Ansprechpartner*in des/der Mitarbeiter*in, welches ist der Kolleg*innenkreis und in welchen Gremien arbeitet er/sie?

Gibt es ein identifiziertes Projekt, an dem gemeinsam gearbeitet werden soll? Gibt es dafür verabredete Strukturen?

Fragen zur Reflexion für alle:

Gab und gibt es ein identifiziertes Projekt, wird daran strukturiert gemeinsam gearbeitet?

In welchen Gremien hat der/die Mitarbeiter*in Sitz und Stimme? Entspricht das den Regelungen für die einheimischen Kolleg*innen?

Steht der Mitarbeiter*in die Sprachunterstützung zur Verfügung, die er oder sie benötigt?

Wer ist Counterpart des/der Mitarbeiter*in, welches ist der Kolleg*innenkreis?

Wuppertal, Februar 2022

Emmanuel Boango, David Mushi, Albert Purba, Mika Purba, Dennis Solon