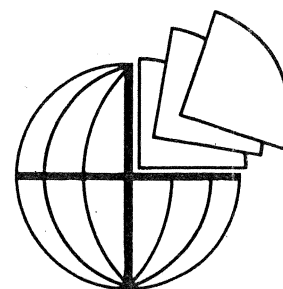


Mitarbeiterbrief

Dezember 12/'96



Inhalt

Liebe Leserinnen und Leser	2
Nachrichten aus Mission und Ökumene	3
Chronik der Ereignisse	5
Chronik aktuell	
Carsten Haeske	
Zurück nach Ruanda	7
Dokumentation	
Mision - Ökumene - Partnerschaft - Erklärung der Gesamtsynode der Ev.-ref. Kirche	9
Meinung und Hintergrund	
Rainer Ollesch	
Krefeld-Humbang - Vom Niederrhein nach Sumatra	11
Gordon Shaw	
Ost-Timor: Zwanzig Jahre nach der indonesischen Invasion	14
Siegfried Zöllner	
Entsendung von Mitarbeitern durch die VEM	19
Hermann Bollmann	
Erste Sitzung des UEM-Rates	23
Burckhard Ohnesorge	
Inkulturation des Evangeliums in deutschen Ortsgemeinden	25
Hartmut Görler	
Ökumenische Kindertage in der Ökumenischen Werkstatt Bethel	27
Aus Kirche und Welt	
Peter Beier	
Man kann der Hoffnung nicht genug Flügel geben	28
Karen Bossow	
Ökumenische Wohngemeinschaft für Frauen	32
Medienhinweise	33
Materialhinweise	13
Veranstaltungshinweise	27, 34
Wir suchen Mitarbeiter	22
Projekte	36
Impressum	31

Siegfried Zöllner

Entsendung von Mitarbeitern durch die VEM

1. Rückschau

Die beiden Vorläuferinnen der VEM, die Rheinische Mission und die Bethel-Mission, wurden im 19. Jahrhundert mit dem einzigen Ziel gegründet, Missionare zu entsenden. Die Ziele der Entsendung waren: Verkündigung des Evangeliums, Diakonie an Kranken und Benachteiligten, Ausbildung von Einheimischen auf allen Gebieten. Die Mitarbeiter der Missionsgesellschaften wurden auf Lebenszeit entsandt. Man sprach von Missionsfeldern. Die Leitung der gesamten Arbeit lag in Deutschland.

2. Grundlegende Veränderungen der Policy

Seit die 4. Weltmissionskonferenz in Whitby (Canada) 1947 das Wort von der *Partnership in Obedience* geprägt hatte, wurde "partnerschaftliche Mission" zum Programm. Aus Missionsfeldern waren unabhängige, eigenständige Kirchen geworden, die ihren Missionsauftrag in ihrem eigenen Land selbst verantworteten.

Die Vollversammlung des ÖRK in New Delhi 1961 hatte die Integration des Internationalen Missionsrates in den Ökumenischen Rat der Kirchen beschlossen. Seitdem war *Integration von Mission und Kirche* auch ein Thema in den deutschen Trägerkirchen der Rheinischen und der Bethel-Mission. Die praktischen Konsequenzen: Die Vereinigung der beiden Missionsgesellschaften 1971 zur VEREINIGTEN EVANGELISCHEN MISSION und die Beschlüsse der Landessynoden der EKvW und der EKIR, daß die VEM das *Sendungsorgan* dieser Kirchen sei.

1973 formulierte die VEM ihre *Grundlage Richtlinien und Aufgaben* und stellte fest:

Wir bekennen uns zu der Selbständigkeit unserer Partnerkirchen. Sie sind für die Weiterführung der Mission in ihren Bereichen verantwortlich. Wir arbeiten mit ihnen zusammen, soweit sie um unsere Hilfe bitten. Unsere Mission ist die Teilhabe an ihrer Mission und umgekehrt. Die Zeit einer einseitig von den Kirchen des Westens getragenen Weltmission ist vorbei.

In den westlichen Kirchen wuchs zunehmend das Bewußtsein, daß man selbst ein Missionsfeld vor der eigenen Haustür hat. Die Weltmissionskonferenz in Mexico City 1963 prägte den Begriff *Mission in sechs Kontinenten*. Man erkannte, daß *gemeinsame Mission* bedeutet: Auch wir brauchen die Hilfe asiatischer und afrikanischer Missionare in Europa, um unseren Missionsauftrag ganz zu erfüllen. Der Slogan *Mission ist keine Einbahnstraße!* (Walter Freitag, Hans-Jochen Margull) bringt diesen Wandel im Missionsverständnis auf eine kurze Formel.

Auf der Konsultation zwischen deutschen und indonesischen Partnerkirchen der VEM im indonesischen Cibogo 1973 wurden praktische Konsequenzen gezogen: Man beschloß die Entsendung von Mitarbeitern in Richtung Süd-Nord, den sog. *Süd-Nord-Austausch*, der seitdem von den deutschen Partnerkirchen der VEM zunehmend praktiziert wird.

1972/73 fand die Weltmissionskonferenz in Bangkok statt. Hier wurde erstmals von einem *Moratorium* gesprochen. Die Vollversammlung des ÖRK in Nairobi 1975 nahm diesen Begriff im Sinne einer Empfehlung an die südlichen Kirchen auf: Den Kirchen wird empfohlen, auf die personelle und materielle Hilfe der westlichen Länder für einige Zeit zu verzichten. Hier zeigte sich deutlich die bei den asiatischen und afrikanischen Partnern längst vorhandene kritische Einstellung zu westlichen Missionaren. Die VEM hatte bereits einige Konsequenzen daraus gezogen:

- Die Ausbildungsstätten der Rheinischen Mission (Missionsseminar und Gemeindefördererschule) wurden geschlossen.
- Entsendung von Mitarbeitenden nach Übersee erfolgte nur noch mit zeitlich begrenzten Verträgen. Das Berufsbild des Lebenszeitmissionars verschwand.
- Entsendungen wurden nur noch auf ausdrückliche Bitte der Partnerkirchen vorgenommen.
- Dementsprechend wurden verstärkt nicht-theologische Berufsgruppen entsandt (Lehrer, Bauingenieure, Ärzte, Krankenpfleger, Betriebswirte, Sozialarbeiter).

- Die Zahl von Entsendungen wurde deutlich reduziert.

Die VEM verlegte den Schwerpunkt ihrer Aufgaben von der Mitarbeiterentsendung weg auf andere Gebiete:

- Beteiligung an volksmissionarischer und bewußtseinsbildender Arbeit in deutschen Gemeinden (Gemeindedienst für Weltmission und Ökumenische Werkstätten)
- Einladung und Begleitung ökumenischer Mitarbeiter (Süd-Nord-Austausch)
- Begleitung von Kirchenkreispartnerschaften
- Organisation eines Volontärsprogramms für Übersee
- Stipendien
- Projektfinanzierungen

3. Grundsätze der gegenwärtigen Mitarbeiterentsendung (Nord-Süd) in der VEM

- Entsendungen finden nur statt, wenn die asiatische oder afrikanische Partnerkirche ausdrücklich einen Mitarbeiter anfordert. Die "südliche" Partnerkirche begründet die Dringlichkeit dieser Anforderung, erstellt eine Job-Description, legt die Zielsetzung des Einsatzes fest und übernimmt die Verantwortung für diesen Mitarbeiter gegenüber den lokalen Autoritäten. Die VEM bzw. die deutschen Partnerkirchen finanzieren den Einsatz.
- Der von der VEM entsandte Mitarbeiter ist der gastgebenden Kirche unterstellt. Die VEM hat im Blick auf seine Tätigkeit keine Weisungsbefugnis. Wenn keine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen dem Mitarbeiter und der Kirche möglich ist, kann die Kirche die Abberufung des Mitarbeiters verlangen.
- Die VEM trennt grundsätzlich finanzielle Zuwendungen und Mitarbeiterentsendung. Es darf nach unserer Einsicht nicht sein, daß da, wo deutsche Mitarbeiter tätig sind, der Geldstrom besonders intensiv fließt.
- Die VEM entsendet keine Lebenszeitmissionare mehr. Es gibt eine vertraglich begrenzte Entsendungszeit von sechs Jahren (zwei je dreijährige Überseeterms). Nach drei Jahren muß zwischen der gastgebenden Kirche und der VEM Einvernehmen über die weitere Tätigkeit des Mitarbeiters vorhanden sein.

- In den letzten Jahren hat die VEM aufgrund starker Nachfrage seitens der jungen Generation ein Volontärsprogramm entwickelt. Neben einjährigen Volontären ohne qualifizierte Ausbildung (Missionarisch-diakonisches Jahr) werden junge Leute mit Berufsausbildung entsandt, die einen zweijährigen Überseedienst anstelle des Zivildienstes tun. Die Erfahrungen sind gut. Der Volontärsdienst ist eine wichtige Erfahrung für die jungen Leute, die oft ihr ganzes Leben neu bestimmt. Die VEM bittet die Partnerkirchen, für dieses Programm weiterhin Möglichkeiten zu schaffen.

4. Der gegenwärtige Stand der Mitarbeiterentsendung

Zur Zeit hat die VEM 35 deutsche Mitarbeiter/innen (Vertragspartner) in südlichen Partnerkirchen. Davon arbeiten 13 Personen in asiatischen, 22 Personen in afrikanischen Partnerkirchen. Hinzu kommen die Ehepartner, die größtenteils auch mitarbeiten, und 9 Volontäre. Unter diesen genannten Personen sind noch einige wenige, die man als Lebenszeitmissionare bezeichnen könnte. Sie sind vor mehr als 30 Jahren ohne zeitlich begrenzten Vertrag ausgerüstet und stehen alle kurz vor der Pensionierung. Daher wird sich die derzeitige Zahl in der nächsten Zeit noch verringern. Andere Faktoren für den Rückgang der Zahl sind Zurückhaltung bestimmter Länder bei der Vergabe von Arbeitsvisa und die Krisensituation in manchen Ländern (z.B. Zaire und Rwanda).

Anzahl der Mitarbeitenden in Kirchen des Südens (ohne Ehepartner und ohne Volontäre)

Jahr	1975	1980	1985	1990	1995	1996
Anzahl	53	47	49	61	40	35

Derzeitige Berufe und Arbeitsfelder der Mitarbeitenden

Theologen	13
Nichttheologische Dozenten an Universitäten und Hochschulen	3
Verwaltungsfachleute	3
Medizinische Arbeit	2
Landwirtschaft und Technik	3
Gemeinde- und Sozialarbeit	9
Literaturarbeit	2
Gesamtzahl (wie oben)	35

5. Zielvorstellungen bei Entsendungen

Bei allen Entsendungen gibt es zwei unterschiedliche Zielvorstellungen, die sich allerdings häufig verflechten und nicht immer zu trennen sind:

- Eine qualifizierte Fachkraft wird für eine bestimmte Aufgabe zur Verfügung gestellt, weil die Partnerkirche eine solche Kraft derzeit nicht zur Verfügung hat.
- Die beiden Partner erhoffen sich durch Mitarbeiteraustausch eine Vertiefung der partnerschaftlichen Beziehungen. Hier kommt es nicht auf die Entsendung einer Fachkraft an, denn Ziel der Entsendung ist nicht ein Mangel oder Bedarf an Fachkräften.

6. Bewertungen seitens der Partnerkirchen

Auf den Regionalkonsultationen mit Vertretern aller Partnerkirchen im März 1995 in Kamerun und im August 1995 in Singapore war jeweils ein Punkt der Tagesordnung "Exchange of Personnel". Die Diskussionen in Kamerun waren lebhaft, positive wie negative Erfahrungen mit deutschen Fachkräften ("Missionaren") wurden ausgetauscht. Die Schlußresolution der Konsultation zu diesem Punkt lautet:

"The exchange of personnel is part of the building of the body of Christ. Therefore we want to share our burdens and our joys with one another. We encourage the churches to take the initiative and we search to realize this aim together. This confirms, that the exchange of personnel is the instrument to deepen and enrich longterm relationships. All types of exchange of personnel shall be on equal footing. The churches should state their real needs so that the exchange of personnel serves a real purpose."

Der Bericht der Arbeitsgruppe der Regionalkonsultation Asien in Singapore enthält sich jeder theologischen Bewertung, ist sachlich zurückhaltend, gibt jedoch einige wichtige Hinweise:

"Experiences on exchange of personnel from North to South, South to North and South to

South were shared and evaluated. After discussion the following points were identified.

1. *Exchange of personnel has been affirmed to be meaningful in the present context.*
2. *The need of churches should be identified and also the expertise of individual churches should be recognized.*
3. *Short term exchange of personnel is found to be also effective. For example, the Internship programmes in the Philippines could be developed as a model for South to South exchange.*
4. *The exchange of personnel South to South is preferred, but the difficulties encountered in the past should be studied, e.g. difference in culture and a different level of development.*
5. *The continued support of the exchange of personnel for a long term (4 - 7 years), taking into consideration the concerns of the hosting church. (.....)*

7. Süd-Süd-Austausch

Beide Berichte betonen, daß in Zukunft verstärkt ein *Süd-Süd-Austausch* stattfinden sollte. Das bedeutet, daß bisherige Aufgaben deutscher Fachkräfte und Mitarbeiter in Übersee auch von Afrikanern und Asiaten aus südlichen Partnerkirchen wahrgenommen werden. Zur Zeit sind bereits drei afrikanische Mitarbeiter von ihren Kirchen in afrikanische Nachbarkirchen entsandt worden.

8. Das besondere Interesse deutscher Kirchen an Nord-Süd-Entsendungen

Die deutschen Partnerkirchen haben auch in Zukunft ein Eigeninteresse an einer begrenzten Zahl von Entsendungen deutscher Mitarbeitenden in afrikanische und asiatische Partnerkirchen.

Den deutschen Kirchen liegt für ihre Partnerschaftsarbeit - auf Kirchenkreisebene wie auch auf landeskirchlicher Ebene - an kompetenten, sach- und sprachkundigen eigenen Mitarbeitern. Solche Kompetenz kann nur durch einen mehrjährigen Aufenthalt in Übersee erlangt werden. In Missionswerken, Kirchlichen Hilfswerken, Kirchenleitungen und Kirchenbünden (EMW-Partner, EKD, VELKD, EZE, BfdW, u.a.) sind

ehemalige Langzeitmitarbeitende tätig. Lehrstühle für Missionswissenschaft und Religionskunde werden vorzugsweise mit Wissenschaftlern besetzt, die Überseeerfahrung mitbringen. Der ökumenische Aufbruch der letzten Jahrzehnte in Deutschland wäre nicht denkbar ohne den Beitrag, den zurückgekehrte Überseemitarbeiter geleistet haben.

9. Schlußbemerkung

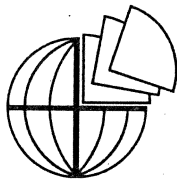
Die Empfehlung der Regionalkonsultation Afrika von März 1995 bringt theologisch zum Aus-

druck, was in unserer heutigen Zeit Sinn und Ziel der Entsendung von Mitarbeitenden ist. Dabei müssen wir Abschied nehmen von der Vorstellung, daß die Entsendung deutscher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für unsere südlichen Partnerkirchen besondere Priorität hätte.

The exchange of personnel is part of the building of the body of Christ. Therefore we want to share our burdens and our joys with one another. We encourage the churches to take the initiative, and we search to realize this aim together.

Pastor Dr. Siegfried Zöllner ist Referent für Mitarbeiterwerbung, Ausbildung und Stipendien der VEM

Aktualisierte Kurzfassung eines Berichtes, der für das United-in-Mission-Committee in Vorbereitung auf die Vollversammlung aller Partnerkirchen der VEM im Juni 1996 in Bethel erstellt wurde. Der vollständige Bericht kann angefordert werden im Referat Öffentlichkeitsarbeit, Tel.: 0202/89004-134.



Die Vereinte Evangelische Mission

sucht zum 01.01.1997 oder später befristet als Erziehungsurlaubsvertretung (bis etwa Februar 2000) eine

Mitarbeiterin für das Direktorat

Aufgaben:

- Korrespondenz in Deutsch/Englisch/Französisch (selbständig und nach Diktat)
- selbständiges Arbeiten, insbesondere Büroorganisation
- Terminüberwachung
- Vor- und Nachbereitung internationaler Sitzungen
- Protokollführung bei deutsch- und englischsprachigen Sitzungen

Erforderliche Kenntnisse:

- sehr gute englische Sprachkenntnisse (Wort und Schrift)
- Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit Winword 6.0 (bzw. intensive Erfahrung mit anderen Textverarbeitungsprogrammen) und Exel 5.0.

Die Bewerberin sollte über ausreichende Erfahrung in der Führung und Organisation eines Sekretariats verfügen.

Die Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden wöchentlich. Wir bieten eine Vergütung nach BAT (kirchliche Fassung), einschließlich der darin enthaltenen zusätzlichen Altersversorgung und großzügiger sozialer Leistungen.

Gern erteilen wir weitere Auskunft, auch telefonisch unter der Nummer: 0202/89004-145.

Bewerbungen sind zu richten an:

Vereinte Evangelische Mission, z.Hd. Herrn Spitzer, Rudolfstr. 137, 42285 Wuppertal.