

## Das Thema Migration im deutsch-türkischen Fachkräfteaustausch – aus deutscher Sicht



**Christiane  
Reinholz-Asolli**

### Hintergrund und Rahmenbedingungen

Im Jahr 1994 wurde das Ressortabkommen über die deutsch-türkische jugendpolitische Zusammenarbeit zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Generaldirektorat für Jugend und Sport der Türkei (GSGM) abgeschlossen. Seit 1997 führt IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. regelmäßig zusammen mit dem GSGM deutsch-türkische Fachkräfteaustauschprogramme durch. Zu Anfang konzentrierten sich die gemeinsamen Fachkräfteprogramme auf den Aufbau der internationalen Jugendarbeit in der Türkei und die Unterstützung des Jugendaustausches. Da dies für die Türkei das erste Abkommen im Bereich des internationalen Jugendaustausches war (und noch ist), lagen erst wenige Erfahrungen auf türkischer Seite vor.

Im Laufe der Zeit wurde immer deutlicher, dass die Türkeiprogramme auch für die deutsche Kinder- und Jugendhilfe jenseits des Jugendaustausches sehr nützlich sein können. Vor allem diejenigen Fachkräfte, die schwerpunktmäßig mit Jugendlichen türkischer Abstammung arbeiten, profitierten für diese Arbeit: Das konkrete Erleben der Situation in der Türkei stärkt und unterstützt die deutschen Fachkräfte in ihrem Umgang mit türkischstämmigen Jugendlichen und ihren Familien und macht sie sicherer. Das praktisch erworbene Wissen über die türkische Alltagskultur, die Situation junger Menschen und über unterschiedliche Entwicklungen in der Türkei und innerhalb der türkischen Gesell-

schaft in Deutschland ist ein sinnvoller Baustein, um die Kinder- und Jugendhilfe im Migrationsbereich zu unterstützen und zu qualifizieren.

Vor allem der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen vor Ort wird oft als sehr aufschlussreich empfunden. In ihrer täglichen Arbeit begegnen deutsche Fachkräfte in der Regel den türkischen Migrantinnen und Migranten als hilfebedürftige Klient(inn)en. Der Kontakt zu Türkinnen und Türken mit einer mindestens gleichwertigen Ausbildung und ähnlicher beruflicher Tätigkeit, d.h. der Kontakt auf Augenhöhe, ist eher selten, er ermöglicht aber wertvolle Einblicke und neue Einsichten.

Aufgrund dieser Erfahrungen entstand die Idee, speziell für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendmigrationsdienste (JMD's) ein Programm in der Türkei anzubieten.

### *Arbeitsthese*

Bei der Programmkonzeption sind wir von einer These der Vergleichbarkeit der Migrationsarbeit in Deutschland und der Türkei ausgegangen. In der Türkei gibt es zwar nicht annähernd in dem Ausmaß zwischenstaatliche Migration wie in Deutschland. Doch innerhalb der Türkei existiert eine Migrationsbewegung vom Land – vor allem aus dem Südosten – in die Großstädte, die dort ähnliche Probleme aufwirft wie die zwischenstaatliche Migration hier. Seit einigen Jahren wurde daher vom türkischen Staat eine Migrationsarbeit aufgebaut, die inhaltlich durchaus Parallelen zu der Art von Arbeit aufweist, wie sie in Deutschland geleistet wird. Diese Arbeit liegt in der Hand des Generaldirektorats für Soziale Dienste und Kinderschutz (SHCEK). Daneben sind natürlich auch nichtstaatliche Organisationen auf diesem Feld aktiv.

### *Zustandekommen des Programms*

Partner des BMFSFJ und damit auch von IJAB in der jugendpolitischen Zusammenarbeit mit der Türkei ist das Generaldirektorat für Jugend und Sport (GSGM) in Ankara. Das GSGM setzt seinen Schwerpunkt in der Jugendarbeit im Allgemeinen auf die Förderung und Durchführung von Freizeitaktivitäten. Das BMFSFJ hat sich demgegenüber besonders in den letzten Jahren auch international auf das Thema Migration und Integration konzentriert. Um dieser deutschen Schwerpunktsetzung Rechnung zu tragen, wurde vom GSGM im Jahr 2004 erstmalig das SHCEK mit in den deutsch-türkischen Fachausschuss eingeladen. Da die türkische Jugendsozialarbeit und auch die dortige Arbeit mit (Binnen-)Migrantinnen und (Binnen-)Migranten unter seiner Verantwortung durchgeführt wird, schien das SHCEK der optimale Partner für Programme im Bereich Migration und Integration zu sein. Entsprechend verabredete der Fachausschuss die Durchführung eines zweiseitigen Fachkräfteaustausches zu diesem Thema (2005 in der Türkei,

2006 in Deutschland), an dem auf deutscher Seite speziell die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendmigrationsdienste teilnehmen sollten.

Die konkrete Zusammenarbeit im Rahmen der Programmvorbereitung erwies sich anfangs als sehr schwierig. Erst nachdem sich das GSGM bereit erklärt hatte, die Kosten für den ersten Teil des Programms in Istanbul zu tragen und damit auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SHCEK zu finanzieren, konnten auch von Seiten des SHCEK die Fahrtkosten zum zweiten Programmteil in Deutschland aufgebracht werden.

### *Teilnehmende*

Aus Deutschland waren ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendmigrationsdienste (JMD) angesprochen. Beteiligt waren die Evangelische Trägergruppe, die Katholische Trägergruppe und die Arbeiterwohlfahrt (AWO). Aus der freien Trägergruppe der JMD konnten aufgrund einer relativ kurzfristigen Terminverschiebung keine Teilnehmenden gewonnen werden.

Aus der Türkei nahmen in der Mehrheit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtteilzentren des SHCEK aus Istanbul und Ankara teil. Auch zwei Vertreter/-innen von nichtstaatlichen Organisationen, die schwerpunktmäßig mit Binnenmigrant(inn)en arbeiten, waren beteiligt. Alle türkischen Teilnehmenden sind Absolventinnen und Absolventen der Hacettepe Universität, Fakultät für Sozialarbeit. Die deutsche Gruppe bestand aus fünf Männern und drei Frauen, die türkische Gruppe aus fünf Frauen und drei Männern.

## ■ **Programm**

Das Programm bestand aus zwei Teilen. Im ersten Teil, der im Dezember 2005 durchgeführt wurde, fand ein Besuch der deutschen Fachkräfte in Istanbul statt. Der zweite Teil, der Gegenbesuch der türkischen Fachkräfte in Deutschland, erfolgte Ende April 2006. Kernstück beider Programmteile war die Hospitation in Kleingruppen in den Einrichtungen der Partnergruppe. Die Gruppenzusammensetzung blieb bei beiden Programmen gleich; deutsche und türkische Teilnehmende nahmen zusammen am gesamten Programm teil.

Beim Istanbul-Programm lag neben den Hospitationen der inhaltliche Schwerpunkt auf dem Gruppenbildungsprozess, d.h. dem Aufbau von Verständnis, Respekt und Vertrauen innerhalb der Gruppe. Dabei galt besonderes Augenmerk dem Kennenlernen der jeweils anderen

Kultur bzw. dem interkulturellen Lernen. Die Teilnehmenden werten in ihren Berichten diesen Schwerpunkt positiv<sup>1</sup>:

*»Ganz besonders hat mich das Interkulturelle Lernen durch den Austausch zwischen Sozialarbeitern mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen angesprochen – in den Rollenspielen und Übungen sowie in der Reflektion und der Diskussion von Fällen, Realitäten und Lösungsansätzen. Die Chemie zwischen den Teilnehmern stimmte und wurde positiv entwickelt.«*

*»Die Begegnung und der Austausch mit Türken in gegenseitig gleichem Respekt und Freundlichkeit ist vielleicht die wichtigste Erfahrung für uns Deutsche. Dies ist meiner Ansicht nach eines der bedeutendsten und tragfähigsten Elemente des Fachkräfteaustausches, das in unsere Arbeit zuhause hineinwirken wird, dessen bin ich mir sicher.«*

*»Wichtigstes Ergebnis für mich: Internationaler Fachkräfteaustausch erweitert die Möglichkeit interkulturellen Lernens für eine fachliche Sozialarbeit.«*

Auf der Grundlage dieses in Istanbul aufgebauten positiven Gruppenklimas konnte dann in der zweiten Programmphase in Berlin konkreter über Themen diskutiert werden, die für die Migrationsarbeit in beiden Ländern von Belang sind. Im Verlauf des Programms zeigte sich der Erfolg dieser »Aufbauarbeit« darin, dass die Teilnehmenden auch über sensible Themen (Zwangsheiraten, Rolle der Religion etc.) sehr offen miteinander diskutieren konnten. In der Abschlussauswertung des Programms wurde deutlich, dass besonders diese Fachdiskussionen für die Teilnehmenden einen großen Wert besaßen: Eine Programmeinheit, in der konkrete Fallbeispiele aus dem Arbeitsalltag beider Länder in national gemischten Kleingruppen besprochen wurden, wurde von der gesamten Gruppe als bester Programmpunkt benannt.

Trotz der oben beschriebenen offenen Grundstimmung war es wohl doch nicht für jeden in der Gruppe möglich, wirklich alle Fragen, Zweifel und Kritik zu äußern. So formulierte ein Teilnehmer in seinem Ab-

1 Im folgenden Text finden sich sehr ausführliche Zitate aus den Berichten der Teilnehmenden bzw. aus den Mitschriften der IJAB-Referentin aus den Reflexionseinheiten während des Programms. Dieser Stil wurde bewusst gewählt, um die Teilnehmenden direkt selbst zu Wort kommen zu lassen. Denn sie waren die Expert(inn)en zum Thema Jugendmigrationsarbeit, die die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Programm in ihre Arbeit umsetzen. Aus den Orginalzitate ist am klarsten und unverfälschtesten abzulesen, welche Erfahrungen die Fachkräfte in der Begegnung machen konnten und welche Konsequenzen sie für ihre Arbeit daraus zogen.

schlussbericht auch Bedauern über nicht stattgefundene Auseinandersetzungen:

*»Worauf ich aber hinaus will, ist mein Eindruck, dass es in unserem deutsch-türkischen Austausch gewisse Vorbehalte, Tabus, und eine hypersensible politisch korrekte Behutsamkeit gibt, die ich aus meiner Erfahrung im langjährigen internationalen Austausch mit anderen Ländern nicht kenne: Genauso wenig wie wir während unseres Aufenthalts in Istanbul das tagesaktuelle Geschehen vor Ort – tumultartiger Prozessauftakt zur Anklage des Schriftstellers Orhan Pamuk wegen »Verunglimpfung des Türkentums« – in unsere Gespräche einbezogen haben, genauso wenig haben wir bei dem Gegenbesuch in Berlin die hiesige aktuelle Debatte über eine gescheiterte Integrationspolitik (Stichworte Rütli-Schule oder der Prozess im Fall Hatun Sürücü) zum Thema gemacht.«*

Die Hospitationstage gestalteten sich aufgrund der örtlichen Gegebenheiten in der Türkei und in Deutschland sehr unterschiedlich. Die Hospitationen in Istanbul konnten alle innerhalb der Stadt durchgeführt werden; die Gruppe wohnte dadurch während der vollen Programmzeit gemeinsam im gleichen Hotel. An zwei der drei Hospitationstage fand abends ein Erfahrungsaustausch in der Gesamtgruppe statt. Die Hospitationen in Deutschland in mehreren Städten machten demgegenüber eine Aufteilung in Kleingruppen für die gesamte Phase der Hospitation erforderlich. Im Nachhinein betrachtet hatten beide Organisationsformen ihre Vor- und Nachteile. In Istanbul entstand allein durch die langen Fahrten (bis zu vier Stunden täglich) ein deutliches Stresspotential für die Teilnehmenden; andererseits konnten in den Hospitationskleingruppen sich entwickelnde Probleme abends in der Gesamtgruppe aufgelöst werden. Bei den Hospitationen in Deutschland wiederum war es jeder Kleingruppe möglich, selbst über ihre Zeiteinteilung zu entscheiden. Die Gruppe blieb jedoch auch in anderen Dingen ganz sich selbst überlassen. Dies führte in einer der drei Hospitationsgruppen zu erheblichen Problemen, die bei einer engeren Begleitung nicht aufgetreten wären.

Inhaltlich war es allen beteiligten Fachkräften bei den Hospitationen erst einmal das wichtigste Anliegen, das Arbeitsumfeld der Kolleg(inn)en im anderen Land möglichst umfassend kennenzulernen bzw. die Bandbreite der eigenen Arbeit einschließlich der Partnerorganisationen/ Netzwerkpartner möglichst vollständig vorzustellen. Entsprechend kam das Miterleben des normalen Arbeitsalltags im anderen Land etwas zu kurz. Dies wurde in der Hospitationsauswertung auch selbstkritisch von der Gruppe angemerkt. Die Teilnehmenden wünschten sich alle eine Fortsetzung des Programms, um auf der geschaffenen Grundlage die zentralen Themen inhaltlich tiefergehender zu diskutieren.

Beispiele für angerissene Themen, die interessant für eine weitere Diskussion sein könnten, sind folgende: In einer Arbeitseinheit wurden verschiedene provokante Sätze präsentiert, zu denen sich die Teilnehmenden jeweils im Raum positionieren sollten – auf der einen Saalseite versammelten sich die Personen mit Zustimmung, auf der anderen die Personen mit Verneinung. Auch alle Zwischenpositionen waren möglich. Zu jedem Satz erläuterten dann zwei bis drei ausgewählte Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Position. Die präsentierten Sätze waren folgende:

1. Es ist gut, dass religiöse Organisationen in der Sozialarbeit aktiv sind.
2. Kinder aus traditionellen Familien sind ohnehin verloren für die Sozialarbeit.
3. Der Sozialarbeiter bzw. die Sozialarbeiterin sollte immer auf der Seite der Klient(inn)en stehen.
4. Alle in der Arbeit mit Migrant(inn)en tätigen Sozialarbeiter/-innen sollten einen eigenen Migrationshintergrund besitzen.

Zur hier angewandten Methode gehörte es, dass die jeweiligen Themen nur kurz schlaglichtartig angerissen wurden. Bei den Positionierungen zeigten sich interessante Übereinstimmungen und auch Kontroversen quer zu den nationalen Gruppen. Eine vertiefte Diskussion dieser Themen wäre sicher für alle Seiten spannend.

## ■ Ergebnisse

Die zu Programmbeginn formulierte These einer Vergleichbarkeit von Migrationsarbeit in Deutschland und Türkei hat sich voll und ganz bestätigt. Im Lauf des Programms wurde deutlich, dass sich die Zielgruppen und ihre spezifischen Problematiken auf beiden Seiten sehr ähneln; auch die Art der Arbeit und die Bearbeitung dieser Problematik sind sich vom Prinzip her ähnlich. Einen Strukturvergleich der Migrationsarbeit in Deutschland mit der in der Türkei unter systematischen Gesichtspunkten verdeutlicht die Abbildung auf Seite 230.

Als größten Unterschied im Ländervergleich benannten die Teilnehmenden die bessere finanzielle Ausstattung und größere Ausdifferenziertheit des Hilfeangebots in Deutschland. Besonders vor diesem Hintergrund beeindruckte die Fachlichkeit und Professionalität der Kolleginnen und Kollegen aus der Türkei.

Beide Seiten haben von diesem fachlichen Austausch sehr profitiert. Das gegenseitige Bild von der Situation im jeweils anderen Land ist realistischer, facettenreicher und damit an manchen Stellen auch widersprüchlicher geworden.

## Vergleich der Jugendmigrationsdienste und der türkischen Stadtteilzentren

(Nach Sami Inci, JMD Neumünster)

Bereich	Deutschland	Türkei
System	367 Jugendmigrationsdienste bundesweit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 Stadtteilzentren in Istanbul,</li> <li>• 31 Familienzentren in der gesamten Türkei,</li> <li>• 61 Frauenhäuser,</li> <li>• Zentren sind im Aufbau (verstärkt in größeren Städten).</li> </ul>
Trägerschaft	4 Trägergruppen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• evangelische Trägergruppe,</li> <li>• katholische Trägergruppe,</li> <li>• sozialistische Trägergruppe (AWO),</li> <li>• freie Trägergruppe (fB).</li> </ul>	In Trägerschaft des Generaldirektorats für Soziale Dienste und Kinderschutz, zugeordnet dem jeweiligen Provinzdirektorat für Soziale Dienste und Kinderschutz. Wenige freie Träger sind vorhanden, diese sind meist als Stiftung organisiert.
Mitarbeiter/-innen	Angestellte	Beamte
Finanzielle Ausstattung	Stellenschlüssel 1 : 75	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständigkeit pro Zentrum für einen Stadtteil in der Größe von 300.000– 500.000 Einwohnern. Nach Stellenplan müssten in den Gebieten mehr Fachleute (Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter) eingestellt werden. Aus finanziellen Gründen arbeiten die Sozialarbeiter aber meist allein.</li> <li>• Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen spielen eine große Rolle.</li> <li>• Aus religiösen und kulturellen Gründen werden sowohl finanzielle als auch Sachmittel gespendet.</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielgruppe sind speziell Neuzugewanderte.</li> <li>• Die Altersgruppe ist klar definiert – Jugendliche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielgruppe ist der gesamte Stadtteil – meist aus dem türkischen Südosten Zugewanderte, die in den Gecekondu (»über Nacht gebaute Häuser«) leben.</li> <li>• Alle Familienangehörigen sind Klient(inn)en.</li> <li>• Die Familie wird als Ganzes betrachtet und sowohl in die Beratung als auch in den Hilfeplan einbezogen.</li> </ul>
Aufgabe	Integration durch Case-Management, Schwerpunkt: Übergang Schule – Beruf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soziale Arbeit</li> <li>• Vergabe staatlicher Hilfen (z.B. Prüfung des Anspruchs auf eine Grüne Karte: Die »Grüne Karte« wird für Hilfebedürftige ausgestellt, die damit für die gesundheitliche Versorgung keine Kosten tragen müssen.)</li> <li>• Krisenintervention</li> </ul>
Netzwerke	Kooperationspartner werden meist im Sozialraum gesucht. Es gibt eine Vielzahl von Spezialeinrichtungen, an die die Klient(inn)en verwiesen werden können.	In den dichtbesiedelten und bebauten Stadtteilen ist eine enge, meist informelle Zusammenarbeit vorhanden. Spezialeinrichtungen, an die weiter verwiesen werden kann, existieren kaum.

*»Ich weiß, dass ich bei aller Widersprüchlichkeit dennoch beharrlich versuchen werde, zwischen den Zeilen zu lesen, um keine voreiligen Schlüsse zu ziehen. Zu einer differenzierteren Betrachtungsweise und Horizonterweiterung haben bei mir die wertvollen Erfahrungen und Kontakte in diesem gesamten IJAB-Austausch mit der Türkei wesentlich beigetragen.«*

*»Nach dem Aufenthalt in der Türkei bin ich mehr sensibilisiert und habe mehr Verständnis für unsere türkischen Mitbürger, für ihre Bräuche und Traditionen.«*

*Sicht der türkischen Fachkräfte auf die Situation der Migrant(inn)en in Deutschland*

Eines der mit diesem Fachkräfteaustausch angestrebten Ziele bestand darin, eine Einschätzung der deutschen Migrationsarbeit »von außen«, d.h. aus Sicht der türkischen Fachkräfte zu erhalten. Die Gruppenmitglieder aus der Türkei äußerten sich als Gäste nur sehr zurückhaltend und höflich. Deutlich wurde in jedem Fall ein großer Respekt vor der Arbeit der deutschen Kolleginnen und Kollegen. Zwischen den Zeilen war im Lauf der Zeit jedoch auch herauszuhören, dass ihrer Meinung nach nicht alles in Deutschland getan wird, was möglich wäre, um die Zugewanderten tatsächlich zu integrieren:

*»Die Absicht ist wichtig. Wir haben uns hier getroffen, haben uns auch ohne Dolmetscher mit Gesten und Mimik verständigt. Weil wir uns verstehen wollten, haben wir uns verstanden. Das gilt auch für die Arbeit mit Migrant: Absicht und Ziel müssen zusammenpassen. Die Aufgabe der Sozialarbeit ist auch Verteidigung. Die Migranten sind die Schwachen, die Regierung hier ist stark.«*

*»Sozialarbeit hat das Prinzip, dass sie die Menschen dort abholt, wo sie sind. Hier funktioniert das System perfekt, aber die Menschen sollen sich einfügen. Sie werden nicht dort abgeholt, wo sie stehen. Ein weiteres Prinzip der Sozialarbeit besteht darin, dass die Menschen selbst entscheiden sollen, was sie brauchen. Auch das scheint mir hier nicht gegeben zu sein.«*

*»Seit ich hier bin, habe ich meine Uhr nicht umgestellt. Liegt das vielleicht daran, dass ich bald wieder zurück gehen werde? Vielleicht geht es den Migrant auch so ... Vielleicht berücksichtigen die Regeln in Deutschland nicht die Bedürfnisse der Migrant. Es gibt so viele Din-*

*ge, die sie nicht teilen können. Es gibt so viele Dinge, die sie schlucken müssen. Ich kann mir vorstellen, welche Schmerzen sie leiden.«*

*»Der Kontakt zu den Familien, besonders zu den Müttern, ist sehr wichtig. Besonders die Frauen müssen am Integrationsprozess beteiligt werden. Auch bei der Förderung von Kindern muss man mit den Eltern arbeiten, bei ihnen Bewusstsein bilden.«*

*»Zu uns (zur Beratung) kommt niemand von selbst. Wir müssen zu ihnen gehen; wir müssen auf die Familien zugehen.«*

*»Wir führen vor Beginn eines Projektes Untersuchungen durch, um konkret auf die Bedürfnisse der Klienten reagieren zu können. Das könnte man hier auch so machen.«*

*»Bevor ich hierher kam, hatte ich eine Theorie, eine Sichtweise, die generell in der Türkei vorherrscht: Das (deutsche) System ist perfekt, aber die Migranten können sich nicht anpassen. Aber hier habe ich gesehen, dass es auch politische Fehler gibt.«*

#### *Reflexionen der deutschen Teilnehmenden*

##### *a) Einbeziehung der Familien*

Einer der auffälligsten Unterschiede zwischen der deutschen und der türkischen Arbeitsweise zeigte sich in einer anderen Art des Umgangs mit dem familiären Umfeld der Klient(inn)en. Während sich in der Türkei schon beim Erstkontakt durch einen Hausbesuch ein Gesamtbild der Familie ergibt, arbeiten die JMD's in Deutschland sehr individuell und mit der Methode des Case Management mit den einzelnen Jugendlichen, die sich an sie wenden. Die Vor- und Nachteile, die Grenzen und Chancen einer stärker familienorientierten Arbeit wurden während des gesamten Programms intensiv diskutiert.

*»Unsere türkischen Kollegen orientieren sich an der Gesamtfamilie; wir am individuellen Klienten. Wir sollten überlegen, wie wir die Familien mehr in die Beratung mit einbeziehen können.«*

*»Elternkompetenz ist ein wichtiges Thema, das haben uns unsere türkischen Kolleginnen und Kollegen auch immer wieder ans Herz gelegt. Elternarbeit wurde bisher in der JMD-Arbeit vernachlässigt obwohl schon eine gewisse Einsicht vorhanden war. Erreichen kann man die Eltern vermutlich am besten dort, wo ihre Kinder sind, in Kitas und Schu-*

*len. Für die JMD-Arbeit müssen entsprechende Konzepte entwickelt werden, wie wir z.B. in Netzwerken mit anderen Trägern diese Arbeit in unserem Sozialraum und in unserer Stadt voranbringen können.«*

*»Vertrauen kann man nicht erreichen, indem man die Familienmitglieder voneinander trennt und isoliert betrachtet. Wir dürfen von den Familien nicht zu viel erwarten. Wir müssen sie dort abholen, wo sie stehen. Wir müssen die Eltern mehr einbeziehen. Sie kennen uns nicht. Kein Wunder, habe ich mir gesagt, dass die Eltern denken, wir mischen uns in Dinge ein, die uns nichts angehen. Der Umgang mit den Zugewanderten ist nicht leicht. Es ist nur möglich, mit Menschen zu arbeiten, wenn man sie kennt und sie ein Stückchen weit akzeptiert. Menschen wollen ernst genommen und in ihrer Art, auch wenn sie anders ist, respektiert werden. Diese Dinge sind mir während des Austausches besonders deutlich geworden. Diese Erkenntnisse wünsche ich auch anderen Kollegen in ähnlichen Handlungsfeldern.«*

#### *b) Frauen und Männer*

Mit Blick auf den hier lebenden türkischen Bevölkerungsteil stehen in der Diskussion in Deutschland oft die Situation der türkischen Frauen, traditionelle Geschlechterrollen und das Verhältnis von Mann und Frau im Mittelpunkt. Entsprechend sensibilisiert waren die deutschen Teilnehmenden während des Programms für diese Thematik:

*»Zu meinem Erstaunen trugen (in der Türkei) nur wenige Frauen Kopftücher im Vergleich zu uns in Gelsenkirchen. Manchmal habe ich den Eindruck gehabt, dass mehr Frauen in der Türkei um ihre Emanzipation kämpfen als in Deutschland. Frauen, die in armen Verhältnissen leben, kämpfen um ihre Rechte; sie nehmen an Seminaren über Politik, Frauenrechte, Bildung etc. teil, lernen Englisch, sind sehr aufgeschlossen.«*

*»Die Jugendlichen (in der Türkei) unterschieden sich in ihrem Auftreten und in ihrer äußeren Erscheinung völlig von dem Bild, das wir hier in Deutschland allzu gerne von jungen Türken im Kopf haben. Manche Mädchen zwar mit Kopftuch, aber ganz selbstbewusst und stark. Die Jungen gänzlich ohne das Machogehabe, das uns bei jungen männlichen Türken als erstes in den Sinn kommt ...«*

*»Wenn ich nun durch die Straßen Kreuzbergs gehe, denke ich auch an diese (traditionell geprägten und selbstbewussten) Frauen, die ich in den Einrichtungen der türkischen Kolleginnen und Kollegen kennengelernt habe. Ich bin sensibler geworden, hellhöriger und habe den*

*Wunsch mehr zu erfahren. Ich möchte künftig in meiner Arbeit mit den jungen Migrantinnen noch besser zuhören und aufmerksam sein für Zwischentöne ...«*

*c) Arbeitsweise/Umgang mit Klient(inn)en*

Wie oben schon erwähnt, erkannten die deutschen und türkischen Fachkräfte deutliche Unterschiede in ihrer Arbeitsweise vor allem hinsichtlich der Art ihres Umgangs mit der Zielgruppe. Einerseits zeigten sich die deutschen Teilnehmenden (z. B. bei der Diskussion eines Fallbeispiels, in dem türkische Eltern ihr Kind zur Eheschließung zwingen wollten) beeindruckt von der klaren Grenzsetzung ihrer türkischen Kolleg(inn)en in Bezug auf traditionelle Werte ihrer Klient(inn)en. Im Vergleich zu dieser eindeutigen Positionierung erlebten sich die Deutschen als manchmal zu vorsichtig und relativierend im Umgang mit ihrer Zielgruppe. Andererseits wurde im Programm auch sehr klar, dass die türkischen Sozialarbeiter(inn)en im Vergleich zu ihren deutschen Kolleg(inn)en erheblich stärker auf der Ebene persönlicher Beziehungen arbeiten. Dies wurde zwar als Anregung positiv von der deutschen Gruppe aufgenommen; gleichzeitig gab es aber auch ein klares Bekenntnis zur Notwendigkeit professioneller Distanz.

*»Wir müssen lernen, unsere Klienten als Subjekte zu sehen und nicht als Objekte.«*

*»Wir sollten die Realität ausgewogen wahrnehmen: Probleme nicht schön reden, aber den Blickwinkel nicht nur auf Defizite beschränken, gelungene Integration wahrnehmen und kommunizieren.«*

*»Integration ist nach der allgemein gültigen Definition ein beidseitiger Prozess. Im Alltag hat diese Definition aber keine Gültigkeit. Die anderen müssen sich immer mehr anpassen. Für mich als JMD ist es eine ständige Herausforderung, nicht nur mit den Migranten, sondern auch mit der Mehrheitsgesellschaft zu arbeiten.«*

*»Wir müssten manchmal offensiver sein, offener auf die Leute zugehen. Ich habe mich vorher oft (im Kontakt mit türkischen Organisationen oder Menschen) nicht getraut, Fragen zu stellen. Ebenso hat sich wahrscheinlich mein Gegenüber nicht getraut. So sind Probleme entstanden, die wir in einem offenen Gespräch hätten ausräumen können. Erst in der Gegenwart meiner vertrauten Kollegen aus der Türkei habe ich mich getraut, den hier in Deutschland lebenden Türken bestimmte Fragen zu stellen.«*

*»Die Rolle des Sozialarbeiters wird in der Türkei anders ausgefüllt als bei uns: Die Beziehungs-Aufnahme geschieht viel intensiver, persönlicher und bewusster. Der Kunde oder Ratsuchende kann im Laufe der Zeit auch zu jemandem werden, den man besucht oder von dem man besucht wird, der einen zum Essen nach Hause einladen kann und den man auch zu sich einladen kann. Diese Art des persönlichen Beziehungsaufbaus ist für deutsche Fachkräfte ein Graus und gilt als unprofessionell. Es geht darum, keine Abhängigkeiten zu schaffen, was auch sehr richtig ist. Aber in der Türkei habe ich eine ganz andere Betrachtungsweise kennengelernt, die mein Verständnis der in der Arbeit zu wahren Distanz geändert hat. Es ist mir bewusst geworden, dass die Art von Beziehung, die man für eine erfolgreiche Beratungsarbeit braucht, mit Familien aus dem türkisch-kurdischen Kulturkreis nur aufzubauen ist, wenn man bis zu einem gewissen Grad in der Familie anerkannt ist und akzeptiert wird. Die Klienten können sehr wohl trennen zwischen Privatsituation und Beratungssituation: In mehreren Fällen konnte ich beobachten, dass Frauen, die wir privat besucht hatten und die sich bei diesem Besuch sehr herzlich und vertraulich verhalten haben, in der Beratung sehr sachlich und zurückhaltend waren.«*

*»Ich habe vor, im Sozialraum nach Partnern für den interreligiösen Dialog zu suchen. Klein anfangen, persönliche Kontakte knüpfen und nach und nach mehr Leute einbinden.«*

#### *Konkrete Auswirkungen des deutsch-türkischen Fachkräfteaustauschs auf die Arbeit der lokalen Jugendmigrationsdienste*

Erfahrungsgemäß bietet sich oftmals erst in einem großen zeitlichen Abstand für die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Erkenntnisse aus internationalen Fachprogrammen in der Arbeit umzusetzen. Die JMD-Gruppe entwickelte jedoch direkt in Anschluss an den Türkei-Austausch teilweise sehr konkrete Ideen:

- Orientierung der Angebote am Bedarf und Ausbau der niedrigschwelligen, lebensweltlichen Angebote (z. B. sport-, kultur- und erlebnispädagogische Angebote), um neue Zugänge zur Zielgruppe zu schaffen (»Komm-Struktur«);
- Stärkung der Beziehungsarbeit und eines ganzheitlichen Arbeitsansatzes, um die Wirksamkeit und Verbindlichkeit der Beratung zu erhöhen;
- Entwicklung der Potenziale von Schlüsselpersonen der Zielgruppe (z. B. durch Fortbildungen), um diese dann als Multiplikator(-innen) einsetzen zu können;

- stärkere Nutzung der Potenziale von Frauen als zentralen Personen im Integrationsprozess (z. B. Programm »Mütter für Mütter«);
- verstärkte Elternarbeit;
- Nutzung des deutsch-türkischen Jugendaustausches speziell zur Einbeziehung türkischstämmiger Jugendlicher;
- Erweiterung der Kooperationspartner und Intensivierung der Netzwerkarbeit, insbesondere mit Migrantenselbstorganisationen oder Moscheevereinen.

## ■ Fazit

Die Erfahrung in und mit der Türkei hat die Arbeit der beteiligten JMD's bereichert und weiterentwickelt. Ein deutsch-türkischer Fachkräfteaustausch kann die in den JMD's existierenden Fortbildungsmodule zum interkulturellen Lernen sinnvoll ergänzen. Durch die Begegnung konnten Berührungspunkte in Bezug auf die Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen oder Moscheevereinen reduziert werden. Die Palette der Angebote der jeweiligen Einrichtungen hat sich aufgrund des Austausches konkret verändert und erweitert. Internationaler Fachkräfte- und Jugendaustausch existiert jetzt als eine konkrete Option in der Arbeit der JMD's.

## ■ Abstract

Fachkräfteaustausch mit der Türkei kann die Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund maßgeblich bereichern und qualifizieren. Zentrales Element dabei ist die fachliche und persönliche Begegnung mit türkischen Fachkolleg(inn)en auf gleicher Augenhöhe. Der vorliegende Artikel beschreibt

einen zweistufigen deutsch-türkischen Fachkräfteaustausch, der in den Jahren 2005 und 2006 von IJAB in Zusammenarbeit mit den Jugendmigrationsdiensten, dem türkischen Generaldirektorat für Jugend und Sport und dem Fachbereich für Sozialarbeit der Hacettepe Universität, durchgeführt wurde.

## ■ Korrespondenzadresse:

**Christiane Reinholz-Asolli**

c/o IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit  
der Bundesrepublik Deutschland e.V.,  
Godesberger Allee 142–148, D–53175 Bonn;  
Tel.: +49 (0)228 9506-112, Fax: +49 (0)228 9506-199;  
E-Mail: reinholz@ijab.de, Internet: www.ijab.de.