



TAGUNGSDOKUMENTATION

## Migrationstrends hochqualifizierter Türkeistämmiger

# Almanya'daki Türkiye Kökenli Kalifiye Personelin Göç Eğilimi

SEMPOZYUM NOTLARI

Kültürlerarası  
Diyalog ve Anlayış İçin  
Ernst Reuter Girişimi'nin katkılarıyla



mit Unterstützung der **Ernst Reuter Initiative**  
für Dialog und Verständigung  
zwischen den Kulturen



## Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung

Das Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) wurde 1985 mit dem Ziel der Intensivierung der deutsch-türkischen Beziehungen gegründet. Seitdem hat es sich zu einem wichtigen wissenschaftlichen Kompetenzzentrum zu relevanten Entwicklungen in der Türkei sowie zu Fragen der Migration und Einwandererintegration entwickelt; und dies nicht nur mit Blick auf die deutsch-türkische Migration. Die Aufgaben des ZfTI umfassen heute die deutsche, türkische und europäische Migrations- und Integrationsforschung, die Anregung und Vernetzung wissenschaftlicher Forschung mit der Türkei und die Förderung des Wissenschaftlerausstauschs zwischen der Türkei und Deutschland. Das Institut ist eine Stiftung des Landes Nordrhein-Westfalen und genießt als NGO Konsultativstatus beim Wirtschafts- und Sozialrat (ECOSOC) der Vereinten Nationen. Das ZfTI ist Institut an der Universität Duisburg-Essen.

## Türkiye ve Uyum Araştırmaları Merkezi Vakfı

Türkiye ve Uyum Araştırmaları Merkezi (TAM) Vakfı, 1985 yılında Türk-Alman ilişkilerinin yoğunlaştırılması amacıyla kurulmuştur. Bu tarihten itibaren kurum Türkiye'deki başlıca gelişmeler ile göç ve uyum konularına ilişkin önemli bir bilimsel uzmanlık merkezine dönüşmüştür. TAM Vakfı'nın güncel çalışma alanları arasında Almanya, Türkiye ve Avrupa Birliği ölçeklerinde göç ve uyum araştırmaları, Türkiye ile akademik çalışmaların teşvik ve koordinasyonu ile Türkiye-Almanya arasında akademik değişimin desteklenmesi yer almaktadır. Kuzey Ren Vestfalya eyalet vakfı statüsüne sahip enstitü, aynı zamanda Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ECOSOC) nezdinde danışman sivil toplum kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir. TAM Vakfı Duisburg-Essen Üniversitesi bünyesinde özerk enstitüdür.

### Kuratorium / Mütevelli Heyeti

#### Vorsitzender / Başkan

Minister **Guntram Schneider**, MAIS NRW / Kuzey Ren Vestfalya Eyaleti Çalışma ve Uyum Bakanı

#### Stellv. Vorsitzender / Başkan Yard.

Staatssekretär **Helmut Dockter**, MIWF NRW / Kuzey Ren Vestfalya Eyaleti Bilim Bakanlığı Müsteşarı

#### Mitglieder / Üyeler

**Britta Altenkamp, Peter Anders, Anne Katrin Bohle, Andreas Bomheuer, Simone Brand, Karl-Uwe Bütof, Regina van Dinther, Serap Güler, Dieter Hillebrand, Prof. Dr. Osman Isfen, Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu, Tayfun Kelttek, Prof. Recep Keskin, Prof. Dr. Ute Klammer, Reiner Nolten, Leyla Özmal, Dr. Beate Scheffler, Michael Schwarz, Aslı Sevindim, Dr. Joachim Stamp, Prof. Dr. Rita Süßmuth, Jürgen Thiele, Arif Ünal, Dr Michael Vesper, Serdar Yüksel, Prof. Dr. Christoph Zöpel,**

### Vorstand / Yönetim Kurulu

**Wolfram Kuschke**, Staatsminister a.D., Vorsitzender / Devlet Eski Bakanı, Başkan

**Thomas Kufen**, MdL NRW, stellv. Vorsitzender / Eyalet Parlamentosu Üyesi, Başkan Yard.

**Prof. Dr. Andreas Blätte**

### Wissenschaftlicher Direktor / Bilimsel Direktör:

Prof. Dr. Hacı-Halil Uslucan

### Geschäftsführer / Genel Müdür:

Dr. Andreas Goldberg

# Inhaltsverzeichnis / İçindekiler

## 4 Vorwort / Önsöz

**Roland Schmidt,**  
Leiter Goethe-Institut Izmir, Türkei **4**  
İzmir Goethe – Enstitüsü Müdürü, Türkiye **5**

**Prof. Dr. Hacı-Halil Uslucan,**  
wissenschaftlicher Direktor Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung **6**  
Türkiye ve Uyum Araştırmaları Merkezi Vakfı Bilimsel Direktörü **7**

## 8 Eröffnungsreden / Açılış Konuşmaları

**Akın Kazancıoğlu,**  
stellvertretender Leiter Handelskammer Izmir **8**  
İzmir Ticaret Odası Başkanvekili **10**

**Margit Häberle,**  
Generalkonsulin der Bundesrepublik Deutschland, Izmir **12**  
Almanya Federal Cumhuriyeti İzmir Başkonsolosu **13**

**Ünal Koyuncu,**  
Amt für Ausländer und Verwandtschaftsbeziehungen beim Ministerpräsidenten der Republik Türkei **14**  
T.C. Başbakanlık Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı **17**

## 18 Hauptvorträge / Ana Sunumlar

**Wirtschaftliche Folgen der Auswanderung von Hochqualifizierten für Deutschland** **18**  
**Nitelikli İşgücünün Almanya'dan Göçünün Ekonomik Sonuçları** **22**

**Dr. Oliver Koppel,**  
Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.  
Alman Ekonomi Enstitüsü, Köln

**Migrationstrends hochqualifizierter Türkeistämmiger** **26**

**Yüksek Vasıflı Türkiye Kökenlilerin Göç Eğilimleri** **44**

**Caner Aver,**  
Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung, Essen  
Türkiye ve Uyum Araştırmaları Merkezi Vakfı, Essen

**Der Rückkehrerstammtisch Istanbul** **62**

**Geri Dönerler Masası İstanbul** **63**

**Çiğdem Akkaya,**  
Mitgründerin des Rückkehrerstammtisches in Istanbul / İstanbul Geri Dönerler Masası Kurucusu

## 64 Podiumsdiskussionen / Paneller

**Podiumsdiskussion I: „Welchen Mehrwert bringen türkeistämmige Hochqualifizierte in die Türkei mit?“** **64**  
**Panel I: „Türkiye Kökenli Vasıflı Kişilerin Türkiye'ye Getirdiği Katma Değer Nedir?“** **73**

**Podiumsdiskussion II: „Was sind die Beweggründe einer Abwanderung? Erfahrungsberichte“** **81**

**Panel II: „Göçün sebepleri nelerdir? Tecrübeler“** **90**

## 97 Appendix / Ek

Deutsche-Türkische Handelskammer Izmir / İzmir Alman-Türk Ticaret Odası **97**

Der Rückkehrerstammtisch Izmir / İzmir Geri Dönerler Masası **98**

Portraits / Portreler **99**



## Vorwort

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*ich bin Absolvent der Universität Köln und lebe seit Januar 2009 in Frankfurt am Main, zusammen mit meiner Lebensgefährtin.*

*Wir haben vor, uns in der Türkei eine neue Existenz aufzubauen. Wir sind beide deutsche Staatsbürger. Meine Gattin ist Diplom-Ingenieurin, ausgebildet an der TU Darmstadt, ich selber habe ein Jura-Studium in Köln abgeschlossen.*

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*ich bin Deutsche und bin vor kurzem von Stuttgart nach Izmir gezogen und wollte mich erkundigen, ob Sie mir bei der Stellensuche weiterhelfen können.*

*Ich bin gelernte Industriekauffrau und Datenschutzbeauftragte und habe eine Ausbildung zur Fremdsprachenkorrespondentin.*

(Auszüge aus E-Mails, 2013)

E-Mails dieser Art erhalten wir am Goethe-Institut Izmir seit ca. zwei Jahren nahezu wöchentlich.

Ein Phänomen, das Fragen aufwirft:

Warum starten immer mehr junge Deutsche mit türkischen Wurzeln den Versuch, Deutschland zu verlassen, um sich – wie es in einer dieser E-Mails heißt – „eine neue Existenz in der Türkei aufzubauen“?

Und was geschieht, wenn diese Menschen den Schritt in die Türkei gewagt haben? Gelingt es ihnen, hier tatsächlich Fuß zu fassen? Werden sie vom Arbeitsmarkt mit offenen Armen empfangen? Oder bereuen sie gar irgendwann diesen Schritt?

Profitiert die türkische Wirtschaft von diesen größtenteils zweisprachigen Einwanderern?

Welche Qualifikationen bringen diese Menschen mit? Was sind ihre Gründe, Deutschland zu verlassen?

Und was bedeutet das für die Bundesrepublik, die sich in den letzten Jahren um die Migration von Menschen in die Bundesrepublik bemüht, wenn ihr tausende von jungen Menschen den Rücken kehren?

Es wäre nun vermessen zu sagen: Das sind alles Fragen, auf die die Konferenz in Izmir Antworten liefern sollte. Vielleicht gab es am Ende des



Roland Schmidt

Konferenztages sogar mehr Fragen als Antworten.

Was aber nach m. E. sicher ist: die Konferenzbeiträge, wissenschaftlich fundiert wie die Beiträge von Caner Aver und Dr. Oliver Koppel oder emotional geprägt wie die Beiträge der jungen Migranten in den u. a. von der Journalistin und Autorin Hatice Akyün geleiteten Podiumsdiskussionen, werden zu weiteren Diskussionen führen, werden zu einer wissenschaftlichen Beobachtung dieser neuen Migrationsbewegung ermuntern, und sie werden nachdenklich machen, wenn man sich mit den Gründen auseinandersetzt, warum sich junge Deutsch-Türken von ihrer vermeintlichen Heimat abwenden...

Ich bedanke mich sehr herzlich beim Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung, mit dem wir gemeinsam diese Veranstaltung geplant und durchgeführt haben.

Nicht möglich gewesen wäre diese Veranstaltung ohne die Unterstützung der Ernst-Reuter-Initiative für Dialog und Verständigung zwischen den Kulturen, die im Jahre 2006 von den Außenministern Deutschlands und der Türkei ins Leben gerufen wurde.



## Önsöz

Sayın bayanlar ve baylar,

Ben Köln Üniversitesi mezunuyum ve Ocak 2009'dan beri hayat arkadaşım ile birlikte Frankfurt am Main'de yaşıyorum. Niyetimiz Türkiye'de yeni bir hayat kurmak. İkimiz de Alman vatandaşlarıyız. Eşim yüksek mühendis, Darmstadt Teknik Üniversitesi mezunu, ben Köln'de hukuk eğitimi aldım.

Sayın bayanlar ve baylar,

ben Alman vatandaşım ve kısa süre önce Stuttgart'tan İzmir'e taşındım. Bana iş aramamda yardımcı olup olamayacağınızı danışmak istedim.

(E-Maillerden alıntılar, 2013)

Goethe Enstitüsünde bu tarzda mailleri yaklaşık iki yıldan beri neredeyse her hafta alıyoruz. Sorular ortaya atan bir fenomen:

Neden gittikçe daha fazla Türkiye kökenli Alman genci – bu maillerden birinde konu olan – “Türkiye’de yeni bir hayat kurmak için” Almanya’yı terk etme girişiminde bulunuyorlar?

Peki bu kişiler Türkiye’ye gelme adımına cesaret ettiklerinde ne oluyor? Burada gerçekten tutunabilmeyi başarabiliyorlar mı? İşgücü piyasasında açık kollarla mı karşılanıyorlar? Yoksa bir gün attıkları bu adımdan pişman mı oluyorlar?

Türk ekonomisi çoğunluğu çift lisanlı olan bu göçmenlerden yarar sağlıyor mu? Bu kişiler ne gibi nitelikler getiriyorlar? Onların Almanya’yı terk etme nedenleri neler? Ve bu durum, son yıllarda insanların gelmeleri için çabalarırken, binlerce gencin kendisine sırt çevirdiği Almanya için ne anlama geliyor?

Bu soruların hepsine İzmir’deki konferansta cevap bulunması beklenemezdi. Belki de konferans sonuna gelindiğinde cevaptan daha çok soru ortaya çıktı.

Ama kesin olan birşey var ki, o da Caner Aver ve Dr. Oliver Koppel’in sunumları gibi bilimsel araştırmaları veya gazeteci yazar Hatice Akyün’ün yönettiği panelde konuşan genç göçmenlerin duygusal konferans sunumları başka tartışmalara vesile olacaktır. Onlar bizi bu yeni göç hareketinin bilimsel olarak gözlemlenmesine teşvik edecektir ve nedenler üzerinde durulunca genç Türk-Almanların



Roland Schmidt

varsayılan vatanlarından ayrılmaları üzerinde düşündürecektir.

Bu etkinliği birlikte planladığımız ve gerçekleştirdiğimiz Türkiye ve Uyum Araştırmaları Merkezi Vakfı’na çok teşekkür ederim.

Bu etkinliği gerçekleştirmek, 2006 yılında Almanya ve Türkiye’nin Dışişleri Bakanları tarafından hayata geçirilen, Kültürlerarası Diyalog ve Anlayış için Ernst Reuter Girişimi’nin desteği olmadan mümkün olamazdı.

## Vorwort

Veränderungen der Arbeitswelt und der demographischen Zusammensetzung machen eine Beschäftigung mit Mobilität und Mobilitätshemmnissen unausweichlich: Zum einen ist die Erkenntnis, dass gegenwärtige Anforderungen im Arbeitsleben immer vergeistigter werden, höhere kognitive Kompetenzen erfordern, zum anderen aber auch, dass wir aufgrund einer schrumpfenden Bevölkerung in Deutschland immer mehr einen Fachkräftebedarf haben, nicht von der Hand zu weisen. Heute kann sich kaum eine fortgeschrittene Nation darauf verlassen, diesen Bedarf auch aus eigenem Bestand heraus zu decken; deshalb muss jedes industrialisierte Land mehr und mehr um die besten Köpfe konkurrieren und diesen attraktive Bedingungen, wie etwa überdurchschnittliche Bezahlung, Einbindung der (Ehe-)Partner in das Arbeitsleben, gute Kindergarten- und Schulplätze für die Kinder etc., bieten.

Vor diesem Hintergrund sind transnationale Wanderungsprozesse von Hochqualifizierten heute eigentlich nichts Ungewöhnliches; denn Mobilität ist in der globalisierten Welt generell eine der wesentlichen Erfolgsfaktoren; gepaart mit Kompetenz verstärkt sich dieser Effekt.

Beobachten wir die Situation in Deutschland, so lässt sich zwar für das Jahr 2013 festhalten, dass mit knapp 1,2 Millionen es seit 20 Jahren noch nie soviel Einwanderung wie jetzt gab, aber dieser Trend scheint für Türkeistämmige so nicht zu gelten. Bei ihnen werden wir vermehrt Zeuge einer Rückwanderung. So war bspw. schon im Jahr 2010 ein negativer Wanderungssaldo von 5.862 Personen zu verzeichnen: den 30.171 Zuzügen aus der Türkei standen 36.033 Fortzüge in die Türkei gegenüber.

Wenn diese Rückwanderung lediglich aus ökonomischen Motiven resultiert, so lässt sich dagegen prinzipiell nichts einwenden. Schließlich war ein Großteil der Einwanderung auch aus ökonomischen Motiven gespeist. Integrationspolitisch bedenklich ist jedoch, wenn diese sich aus einem Gefühl fehlender Beheimatung, aus einem Gefühl fehlender Akzeptanz und womöglich auch aus Diskriminierungs- und Entwertungserlebnissen resultiert. Bei dieser Konstellation ist ein wesentlicher Baustein der Integrationspolitik, die stets das Mantra „Bildung ist der Schlüssel zu Integration“ vor sich herträgt, zutiefst entkräftet.

Welchen gesellschaftlichen Dynamiken und Herausforderungen wir uns durch diese veränderten Wanderungsprozesse wie Rückwande-



Prof. Dr. Hacı-Halil Uslucan

rung, zirkuläre Wanderungen etc. zu stellen haben, darüber geben die hier versammelten Schriften einen guten Überblick. Diese Prozesse werden künftig auch vom Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung stärker wissenschaftlich fokussiert. Der Einleitungstext von Caner Aver fasst die wesentlichen Befunde und Problemstellungen zusammen, dokumentiert die Stationen der politischen Steuerung von jüngsten Migrationsprozessen in Deutschland und gibt eine hilfreiche Orientierung.

Die Dokumentation dieser Tagung in Izmir stellt einen ersten Anfang dar. Ich wünsche den Lesern eine gute Lektüre, spannende Einsichten und dem Band viel Erfolg.

## Önsöz

İş dünyası ve demografik bileşimdeki değişiklikler, iş hareketliliğini ve hareketlilik engellerini kaçınılmaz kılmaktadır. Bir yandan iş hayatında yüksek bilişsel becerilere yönelik mevcut taleplerin sürekli artmakta olduğunu, diğer taraftan da Almanya'daki nüfus daralması nedeniyle artan nitelikli bir eleman ihtiyacı olduğunu reddedemeyiz. Günümüzde, neredeyse hiçbir gelişmiş ülke bu ihtiyacı kendi mevcut imkanı ile karşılayamaz. Bu nedenle her sanayileşmiş ülke en iyi yetenekler için daha fazla rekabet etmeli ve ortalamanın üzerinde bir ücret, eşin iş hayatına katılımı, çocuklar için iyi kreş ve okul gibi cazip koşullar sunmalıdır.

Bu çerçevede, yüksek niteliklilerin uluslararası göç süreçleri bugün aslında sıradışı bir durum değildir; çünkü küreselleşen dünyada hareketlilik genellikle önemli başarı faktörlerinden biri olduğu için bu etki, yetkinlik ile birleştiğinde daha da güçlenmektedir.

Bu durumu Almanya'da gözlemlediğimizde, 2013 yılında göçmen sayısı her ne kadar yaklaşık 1.2 milyon olsa da, son 20 yıldan bu yana şimdiki kadar çok göç olmamıştır, ancak bu eğilim Türkiye kökenliler için geçerli değil gibi görünmektedir. Türkiye kökenli göçmenlerde giderek bir geri dönüş göçüne tanık olmaktadır. Örneğin daha 2010 yılında 5.862 kişiye ulaşan negatif bir göç kaydedilmiştir. Türkiye'den 30.171 kişi Almanya'ya göç ederken, buna karşılık 36.033 kişi Almanya'dan Türkiye'ye göç etmiştir.

Bu geri dönüş göçü sadece ekonomik nedenlerden kaynaklanıyorsa prensip olarak buna itiraz edilemez. Nihayetinde, göçün büyük bir çoğunluğu ekonomik nedenlerden de beslenmiştir. Ancak bu, eğer evinde olma duygusu eksiliğinden, kabul görme duygusu eksikliğinden, belki de yaşanan ayrımcılık ve değersiz görülme deneyimlerinden kaynaklanıyorsa uyum politikası sorgulanabilir. Bu durumda, daima "eğitim uyumun anahtardır" sloganını taşıyan uyum politikasının önemli bir yapı taşı derinden zayıflamış demektir.

Bu yayında toplanan yazılar, geri dönüş göçü, döngüsel göç gibi bu değişen göç süreçleri ile hangi toplumsal dinamikler ve sorunlarla yüzleşmek zorunda olduğumuza dair genel bir bakış açısı vermektedir. Bu süreçler gelecekte Türkiye ve Uyum Araştırmaları Merkezi tarafından bilimsel olarak daha da fazla ele alınacaktır. Caner Aver'in giriş metni ana problemleri ve bulguları özetlemekte, Almanya'daki son göç süreçlerinin siyasi kontrol aşamalarını



Prof. Dr. Hacı-Halil Uslucan

belgelemekte ve bizlere yararlı bir rehber sunmaktadır.

İzmir'deki bu konferansın dokümantasyonu bir başlangıçtır. Okurlara iyi okumalar ve yeni bakış açılarına keyifli yolculuklar diliyorum.



## Eröffnungsreden

Sehr geehrte Frau Generalkonsulin Margit Häberle,

sehr geehrter Herr Roland Schmidt, Leiter des Goethe Instituts Izmir,

sehr geehrte Gäste,

sehr geehrte Mitglieder der Presse,

ich begrüße Sie herzlich, auch im Namen der Handelskammer Izmir.

Ich hoffe, dass diese Konferenz, so wie es schon immer der Fall war, auch diesmal einen Beitrag zur türkisch-deutschen Zusammenarbeit leistet, und möchte mich bei den Mitarbeitern der Stiftung und des Goethe-Institutes, die diese Konferenz ermöglicht haben, herzlich bedanken.

Wie Sie sicherlich wissen, wandern Menschen seit Urzeiten auf der Suche nach besseren Lebensbedingungen aus. Auch heute wandern Menschen auf dieser Suche in Länder mit besseren Möglichkeiten aus. Den Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation zufolge hat eine von 35 Personen in der Welt den Auswandererstatus. Jährlich wandern weltweit durchschnittlich 300.000 Hochqualifizierte aus. Ungefähr die Hälfte der Migrationsströme von Hochqualifizierten erfolgt in die USA.

Die Gründe für die Migration von Hochqualifizierten sind höhere Verdienste, bessere Arbeitsmöglichkeiten und vor allem die Möglichkeit der Selbstentfaltung. Die Migrationspolitik dieser Länder, die das Auswanderungsziel von Hochqualifizierten darstellen, begünstigt diesen Umstand noch.

Sehr geehrte Gäste,

die Migrationsströme von Hochqualifizierten verzeichneten vor allem in den 1990er Jahren einen enormen Anstieg. Während junge Leute noch in den 1950er Jahren aufgrund von Arbeitslosigkeit und politischen Unruhen auswanderten, wandern sie heute wegen besserer Möglichkeiten aus. Das Braindrain, das man auch als Humankapitalabwanderung aus Entwicklungsländern in entwickelte Länder definieren könnte, verstärkt die Unterschiede in der Entwicklung der Länder. Langfristig hat es negative Folgen für Wettbewerbsfähigkeit und den Wohlstand der Entsendeländer.

Es gibt viele Türkeistämmige, die im Ausland leben, dort promovieren oder an einer Universität beschäftigt sind. In den Vereinigten Staa-



ten von Amerika ist fast an jeder Universität ein/e Türkischstämmige/r tätig. Ebenso kann man türkischstämmige Doktoranden und andere, die bereits promoviert sind, vor allem in den Ingenieurwissenschaften antreffen. Aufgrund der Wirtschaftskrise in den letzten fünf Jahren kehren viele aus den entwickelten Ländern in die Türkei zurück. Die enorm steigende Zahl der öffentlichen und privaten Hochschulen in den letzten Jahren in der Türkei verursacht aufgrund des Bedarfs an Akademikern mit Fremdsprachenkenntnissen einen Braindrain in umgekehrter Richtung. Als Beispiel dafür könnte ich die von unserer Handelskammer gegründete Izmir Ekonomi Universität anführen. Es sind dort zurzeit zahlreiche wissenschaftliche Mitarbeiter und Hochschullehrer aus den USA, aus Deutschland und anderen entwickelten Ländern beschäftigt.

Im Kontext des EU-Beitrittsprozesses ist ein Anstieg der Forschungsausgaben wie z.B. bei der TÜBİTAK zu verzeichnen. Wir wissen auch, dass eine große Anzahl von türkischstämmigen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in Deutschland leben. Den Angaben des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zufolge liegt der Anteil türkischstämmiger WissenschaftlerInnen unter den insgesamt 800.000 WissenschaftlerInnen bei ungefähr 28.000. Das ist eine ernstzunehmende Zahl.

Nach Expertenberichten steigt die Anzahl der Rückkehrer aus Deutschland. Seit 2006 ist die Rückkehr von türkischstämmigen Deutschen stark beschleunigt worden. Türkischstämmige Geschäftsfrauen und -männer, die in Deutschland leben, tendieren immer mehr dazu, in die Türkei zurückzukehren und hier ein Unterneh-

men zu gründen.

Sehr geehrte Gäste,

es ist von großer Bedeutung, dass unsere jungen Mitbürger im Ausland studieren, dort Erfahrungen sammeln und wieder zurückkehren. Statt Braindrain gänzlich zu verhindern, könnten wir es uns zu Nutze machen, in dem wir es richtig regeln. Zur Reduzierung des Braindrains auf das Minimum lauten die Prioritäten: Wertschätzung des Menschen, seiner Leistung, seiner Kenntnisse und Talente, sowie die Verinnerlichung dieser Werte. Viele junge Hochqualifizierte glauben leider, dass kein Bedarf nach ihnen und ihren Fähigkeiten in unserem Land besteht. Manchmal haben sie auch das Gefühl, sich nicht ausreichend entwickeln zu können. Sie möchten Erfahrungen sammeln und bevorzugen daher das Ausland.

Sehr geehrte Gäste,

zahlreiche Studien weisen darauf hin, dass die Qualifikation des Humankapitals einer der wesentlichen Faktoren für Entwicklung ist. Aus diesem Grund haben sich Maßnahmen gegen das Braindrain für Länder, die die Bedeutung von qualifizierten Arbeitskräften für Entwicklungsprozesse erkannt haben, zu einer grundlegenden Politik entwickelt.

Im Rahmen der Globalen Stärkestrategie der Türkei, Vision des Ziels 2023, sind wir als Land mehr denn je auf qualifizierte Migranten angewiesen. Ebenso brauchen wir laut einiger Studien auch kluge Köpfe, die der Innovationswirtschaft einen Antrieb geben. Die Rückkehr von Fachkräften, die die Infrastruktur zur Herstellung von einfachen, aber wertvollen Produkten aufbauen, ist erforderlich. Dazu sind wir verpflichtet, Mechanismen einzurichten, die die Entwicklung von hochqualifizierten Projekten unterstützt.

Ich danke Ihnen allen für Ihre Teilnahme.

Ich bedanke mich nochmals herzlich bei allen Beitragenden.

Ich danke Ihnen und hoffe, dass diese Konferenz beiden befreundeten Ländern von Nutzen sein wird.



## Açılış Konuşmaları

Sayın Federal Almanya İzmir Başkonsolosu  
Margit Häberle,

Sayın Goethe Enstitüsü İzmir Müdürü Roland  
Schmidt,

Değerli Konuklar,

Değerli Basın Mensupları,

Sizleri şahsım ve İzmir Ticaret Odası Yönetimi  
adına sevgi ve saygılarımla selamlıyorum.

Dileğim bu toplantının her zaman olduğu gibi  
Türk-Alman işbirliğine yararlar getirmesi ve ben  
burada emeği geçen gerek vakfın gerek Goethe  
Enstitüsü'nün değerli uzmanlarına teşekkür  
etmek isterim.

İnsanlar, biliyorsunuz, ilk çağlardan itibaren  
yaşamlarını sürdürebilmek için buldukları  
yerlerden daha uygun koşulların bulunduğu  
yerlere doğru hep göç etmişlerdir. Günümüzde  
de insanlar, daha iyi bir yaşam arama isteğinin  
doğrultusunda daha iyi olanakların bulunduğu  
ülkelere de göç ediyor. Dünya Çalışma Örgütü'ne göre de dünyada her 35 kişiden biri göçmen statüsünde. Dünyada yılda ortalamada 300.000 yüksek nitelikli göç yaşanıyor. Yüksek nitelikli göç akımlarının yaklaşık hemen hemen yarısı da Amerikan Birleşik Devletleri'ne oluyor.

Yüksek nitelikli kişilerin göçü özellikle de daha yüksek ücret, daha iyi çalışma olanakları ve en önemlisi de kendilerini geliştirmeden kaynaklanıyor. Gelişmiş ülkelerde yüksek vasıflarda gelişen bu göç için uyguladıkları göç politikaları bunları kolaylaştırıyor.

Değerli Konuklar,

Yüksek nitelikli göç akımları özellikle 1990'lı yıllarla birlikte artış gösterdi. 1950 yıllarında işsizlik ve siyasi olaylar gibi sebeplerle oluşan genç göçü bugün daha iyi koşullar için gerçekleşiyor. Gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere gerçekleşen beşeri sermaye akışı olarak da tanımlanabilecek beyin göçü gelişmişlik farkını da arttırıyor. Uzun dönemde ülkelerin rekabet gücünü ve refahını olumsuz yönde de etkiliyor.



Yurtdışında yaşayan ve doktorasını yapmış ya da halihazırda bir üniversitede akademisyen olarak çalışan çok sayıda Türk mevcut. Amerika Birleşik Devletleri'nde neredeyse her üniversitede bir Türk görev alıyor. Aynı şekilde doktora yapmış ya da yapmakta olan Türk öğrencileri – başta mühendislik olmak üzere – pek çok alanda da görmek mümkün; ancak gelişmiş ülkelerde yaklaşık 5 yıldır yaşanan ekonomik kriz nedeniyle de birçok değerimiz artık Türkiye'ye dönmeye başladı. Ülkemizde son yıllarda hızla artış gösteren kamu ve özel üniversitelerin sayısı da yabancı dilli akademisyenlerin ihtiyacı doğrultusunda tersine bir beyin göçü de yaratıyor. Bunlardan bir tanesi de bizim kurduğumuz Ticaret Odası İzmir Ekonomi Üniversitesi'nde, orda da çok sayıda gerek Amerika Birleşik Devletleri gerek Almanya'dan, gelişmiş ülkelere de pekçok öğretim görevlisi, öğretim üyesi mevcut.

Avrupa Birliği, TÜBİTAK gibi araştırma fonlarındaki artışı da hızlandıran faktörler arasında. Almanya'da önemli sayıda Türkiye kökenli bilim insanı da bulunduğunu biliyoruz. Federal Göçmen ve Mülteci Dairesi'nin verilerine göre de Almanya'da bulunan 800 bini aşkın bilim insanı içerisinde de Türklerin sayısı 28.000 civarında. Bu son derece önemli bir sayı.

Uzmanlar, Almanya'dan dönüşlerin arttığını da vurguluyorlar. 2006 yılından itibaren de Türk



kökenli Alman vatandaşların Türkiye'ye dönüşünde ciddi bir hızlanma söz konusu.

Değerli Konuklar,

gençlerimizin yurtdışında eğitim görmesi, belirli tecrübeler edinerek ülkemize dönmesi ülkemizin gelişmesi için çok önemlidir. Beyin göçünü tamamen engellemeye çalışmak yerine onu iyi yönetmemiz durumunda ülkemizin lehine de çevirebiliriz. Beyin göçünü en aza indiren önceliklerse insana, emeğe, bilgiye, yeteneğe değer verilmesi ve bu değerlerin de benimsenmesi gerekiyor. Pek çok yüksek nitelikli genç, kendisine ve yeteneğine ülkemizde ihtiyaç olmadığını da düşünüyor. Kendini yeterince de geliştiremediğini zaman zaman hissediyor. Deneyim kazanmak istiyor. Bu nedenle de yurtdışı tercih ediliyor.

Değerli Konuklar,

yapılan çok sayıda araştırma beşeri sermaye niteliğinin kalkınmada fark yaratmada en etken unsurlar arasında yer aldığını da gösteriyor. Bu nedenle kalkınma sürecinde nitelikli insan gücünün öneminin farkına varan ülkeler için beyin göçünün önlenmesi artık temel bir politika haline geldi.

Türkiye'nin Hedef 2023 Vizyonu Küresel Güç Stratejisinde yüksek nitelikli göçmenlerimizin dönüşüne ülke olarak ihtiyacımız her zamankinden daha fazla. Yaptıkları araştırmalarla inovasyon ekonomisine ivme kazandıracak beyinlere de ihtiyacımız var. Yükte hafif pahada ağır malların üretim alt yapısını oluşturacak beyinlerin Türkiye'ye dönüş yapması da gerekiyor. Bunun için yüksek nitelikli proje üretmelerini de destekleyecek bir mekanizma da oluşturmamız gerekiyor.

Hepinize katıldığınız için teşekkür ediyorum.

Tekrar emeği geçen dostlara minnetlerimizi, şükranımızı sunuyoruz.

Bu toplantıların da iki dost ülkenin yararına gelişmesi faydalar sağlaması dileğiyle teşekkür ederim.



## Eröffnungsreden

Dieser Workshop könnte zeitlich nicht besser passen. Beim V. Türkischen Nationalen Wirtschaftskongress war eines der Kernthemen die verbesserte praxisnahe Hochschulbildung; dies ist eine der Voraussetzungen, eine höhere Ebene in Forschung und Entwicklung und Technologisierung in der Wirtschaft zu erreichen.

Und nun kommen viele Hochschulabsolventen mit türkischem Hintergrund aus Deutschland in die Türkei. Es sind hochqualifizierte junge Menschen, die neue Herausforderungen suchen, die auch die Wurzeln ihrer Heimat kennenlernen wollen.

Vielleicht wollen sie auch dazu beitragen, das Land ihrer Eltern und Großeltern mit zu entwickeln zu einem global wettbewerbsfähigen Land. Ich sage bewusst nicht, dass diese jungen Leute zurückkommen, denn meist sind sie in Deutschland geboren und aufgewachsen, die Heimat kennen sie aus den Erzählungen der Eltern und Großeltern und aus den Ferien. Die Realitäten des täglichen Lebens in der heutigen Türkei kennen sie wenig. Die Türkei hat sich gewandelt, besonders in den letzten zehn Jahren, sie ist wirtschaftlich gewachsen und moderner geworden.

Die Türkei ist natürlich noch dabei, ihre eigenen Wege zu finden, beste Rahmenbedingungen für ein Land -doppelt so groß wie Deutschland- zu finden, um allen gesellschaftlicheren Ebenen gerecht zu werden, sie einzubinden. Im Gegensatz dazu kommen junge Menschen aus einem Deutschland, meiner Heimat, in der alles durchorganisiert ist, wo es für alles Vorschriften und Normen gibt. Herausforderungen an die Improvisation sind recht begrenzt. So treffen hier doch zwei recht unterschiedliche Welten aufeinander.

Noch ein weiterer wichtiger Unterschied: Die jungen Menschen aus Deutschland sind gewohnt, Abläufe zu diskutieren, sie in Frage zu stellen, sie zu verbessern. Sie sind hoch motiviert, verfügen über großes Fachwissen und wollen Dinge verbessern. Und sie tun sich -aus meiner Sicht verständlicherweise- anfangs schwer in dem türkischen Umfeld. Die Diskussion um Verbesserungen von Abläufen steht nicht so sehr auf der täglichen Agenda, sondern Abläufe sind vorgegeben. Gutes Wissen und Können kann so nicht umfassend genutzt werden und die „Heimkehrer“ sind dann erst mal nicht sehr glücklich. Es sind oft schwierige Prozesse der Anpassung.

Und wir in Deutschland - ist unsere Sorge über die Abwanderung von Hochqualifizierten berechtigt? Es ist meines Erachtens nur eine Sorge auf den ersten Blick. Bei genauerem Hinsehen bilden die Rückkehrer die



Margit Häberle

entscheidende interkulturelle Brücke in die Zukunft. Der Wille, Dinge besser zu machen, Präzision und Genauigkeit sind die Elemente, die deutsch-türkische Kooperationen auf einer nächst höheren technologischen Ebene unverzichtbar brauchen.

Nur so wird Deutschland weiterhin an einem steigenden Bedarf der Produktion von Verbrauchsgütern auf neuen Märkten partizipieren können. Denn viele schnell wachsende Märkte lassen sich heute nur mit Partnern wie der Türkei erschließen.

Das technische Know-How alleine reicht nicht, man muss die Kultur der jeweils anderen Seite gut verstehen, denn in den Produkten steckt die Kultur der anderen Seite. Das „Made in Germany“ basiert auf -wie man so schön sagt- typisch deutschen Eigenschaften.

Die Welt ist kleiner geworden, die globalen Märkte bringen Wirtschafts- und Unternehmenskooperationen über große Wirtschaftsräume hinweg. Ich bin überzeugt, dass sich deutsche und türkische Leistungsträger ideal ergänzen, und das Bindeglied sind die jungen Leute, die beide Sprachen beherrschen, ihre familiären Wurzeln und auch ihre Traditionen aus der Türkei begründen und doch die deutschen Eigenheiten mit dem Großwerden verinnerlicht haben.

Dies trägt zum gemeinsamen Verständnis und auch Streben nach wirtschaftlichen Erfolgen auf neuen gemeinsamen Märkten bei. Ein „Made in Germany“ mit deutscher Präzision und türkischer Zielstrebigkeit und Fähigkeit, hin und wieder auch gelassen zu improvisieren!

Ich wünsche den jungen Deutschen und Deutschtürken hier in der Türkei viel Erfolg und auch Freude!

## Açılış Konuşmaları

Bu sempozyum için saha iyi bir zamanlama yapılamazdı. V. Ulusal Çalışma Ekonomisi ve Yönetim Kongresi'nin ana temalarından biri de daha iyi uygulamalı yükseköğretimdi. Bu araştırma, geliştirme ve ekonomide teknolojikleşmede bir üst seviyeye ulaşmanın ön koşullarından biridir.

Ve şimdilerde pek çok Türkiye kökenli yüksek okul mezunu Almanya'dan Türkiye'ye gelmektedir. Bunlar yeni zorluklarla kendilerini sınamak isteyen, aynı zamanda vatansal köklerini de tanımak isteyen iyi eğitilmiş genç insanlardır.

Belki de ebeveynlerinin, büyükanne-büyükbabalarının ülkesinin gelişimine ve küresel düzeyde rekabet edebilir bir ülkeye dönüşmesine katkıda bulunmak da istiyorlar. Bilinçli olarak, bu genç insanlar geri dönmüşdür demiyorum, çünkü onların çoğu Almanya'da doğup büyüdü ve vatanlarını ise büyüklerinin anlatımlarından ve tatillerden biliyorlar. Bugünkü Türkiye'nin günlük yaşam gerçeklerini çok az biliyorlar. Türkiye değişti, bilhassa son on yılda ülke ekonomik olarak büyüdü ve modernleşti.

Doğal olarak –Almanya'nın iki katı büyüklükteki - Türkiye, tüm toplumsal tabakalara ulaşmak ve onları dahil etmek için kendi yollarını bulmaya çalışıyor. Buna karşılık herşeyin detaylı biçimde organize edildiği, her konuda kural ve düzenlemelerin bulunduğu yurdum Almanya'dan genç insanlar geliyor. Doğaçlama yapılabilecek alanlar oldukça sınırlı. Bu şekilde burada birbirinden oldukça farklı iki dünya biraraya geliyor.

Ve bir başka önemli fark: Almanya'dan gelen genç insanlar süreçleri tartışmaya, onları sorgulamaya ve iyileştirmeye alışkınlar. Onlar uzmanlık bilgileri ile yüksek motivasyona sahipler ve işleri daha iyi biçimde düzenlemek istiyorlar. Ve onlar – benim görüşüme göre anlaşılır biçimde – başlarda Türkiye'de zorlanmaktalar. Süreçlerin iyileştirilmesine dönük tartışmalar günlük programda pek sıkça yer bulmuyor. Aksine iş akışları önceden sabittir. İyi bilgi ve beceriler bu şekilde kapsamlı biçimde kullanılamamaktadır ve „Geri Dönerler“ önce pek mutlu olamamaktadır. Bunlar sıklıkla uyumdaki zor süreçler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ya biz Almanya'dakiler - iyi eğitimlilerin göçüyle ilgili haklı kaygılar mı taşıyoruz? Bence bu sadece ilk bakışta duyulan bir kaygı. Daha



Margit Häberle

yakından bakıldığında geri dönerler geleceğe yönelik kültürlerarası çok önemli bir köprü kuruyorlar. Birşeyleri daha iyi yapma isteği, özen ve doğruluk Türk Alman işbirliklerinin bir üst teknolojik seviyesinin ihtiyaç duyduğu vazgeçilmez öğelerdir.

Almanya sadece bu şekilde, yeni pazarlarda artan tüketim malları ihtiyacının üretimine dahil olmaya devam edebilir. Zira pek çok büyüyen pazarın kapısı Türkiye gibi partnerlerle açılabilir.

Çünkü tek başına bilgi birikimi yeterli değildir, bunun yanında diğer tarafın kültürünü de iyi anlamak gerekir, çünkü ürünlerin içinde diğer tarafın kültürü saklıdır. „Made in Germany“ temelinde tipik Alman özelliklerine dayanmaktadır.

Dünya küçüldü, global pazar ekonomik ve işletmeler arası işbirliklerini büyük ekonomik alanların üzerine taşımaktadır. Ben Alman ve Türk başarılarının birbirlerini ideal şekilde tamamladıkları kanaatindeyim. Bu noktada bağlayıcı unsur, her iki lisana hakim, aile köklerini ve geleneklerini Türkiye'ye bağlayan, ancak Alman özelliklerini orada büyüyerek içselleştiren genç insanlardır.

Bu ortak bir anlayışa ve yeni ortak pazarlarda ekonomik başarılar elde etme çabasına katkıda bulunacaktır. Alman disiplini ve Türk azmi ve yaratıcılığıyla bir „Made in Germany“

Genç Alman ve Türk-Almanlara burada, Türkiye'de bol başarılar ve elbette iyi eğlenceler diliyorum!



## Eröffnungsreden

Sehr geehrte Generalkonsulin Frau Margit Häberle,

sehr geehrter Leiter des Izmirer Goethe-Instituts Herr Roland Schmidt,

sehr geehrter stellvertretender Leiter der Handelskammer,

sehr geehrte Gäste,

verehrte Referenten,

zu Beginn meiner Rede möchte ich Sie alle herzlich begrüßen.

Wie auch in den E-Mail-Beispielen, insbesondere den Anfrage-Mails, die Herr Schmidt vorhin erwähnte, werden sowohl von den deutschen als auch von den türkischen Medien zur Zeit bestimmte Fragen angeschnitten. Dieser aktuelle Trend ist Anlass für die heutige Konferenz.

Nun werde ich in meiner Eröffnungsrede versuchen, die Bedeutung dieses Phänomens, ausgehend von unseren Beobachtungen, sowohl aus Perspektive der betroffenen Länder als auch aus individueller Sicht, zu erläutern.

Zunächst stellt sich die Frage, ob es sich dabei um ein temporäres oder dauerhaftes Phänomen handelt, ob es aus individueller Sicht um eine Rückkehr, eine persönliche Erfahrung oder eine erneute Rückkehr nach Deutschland geht. Das sind meines Erachtens alles noch offene Fragen, und wir müssen uns alle Gedanken darüber machen.

Ich möchte unterstreichen, dass wir hier von einer individuellen Entscheidung sprechen, wohingegen die Migration zwischen der Türkei und Deutschland in den 1960er Jahren aufgrund eines Abkommens zwischen den beiden Staaten erfolgte.

Welche Faktoren beeinflussen diese individuelle Entscheidung?

1. Die Voraussetzungen in Deutschland,
2. die Voraussetzungen in der Türkei und
3. einige individuelle Voraussetzungen.

Die Abwanderung von türkeistämmigen Hochqualifizierten aus Deutschland resultiert vor allem aus zwei Gründen: Zum einen wirken sich die im Land geführten Debatten und einige bedrückende Entwicklungen negativ auf die Psyche und das Zugehörigkeitsgefühl des Einzelnen aus. Als Beispiel genannt sei die doppelte Staatsangehörigkeit, die in zahlreichen Län-



dern und für zahlreiche Nationalitäten in Deutschland möglich ist. Türkischen Staatsbürgern wird diese Möglichkeit jedoch verwehrt.

Ein weiterer wichtiger Grund für Abwanderung ist die unsichtbare Diskriminierung, die die Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf einschränkt. Es gibt Studien, in denen dies nachgewiesen werden konnte. Das bedeutet, die Situation in Deutschland ist eine psychische Belastung.

Blicken wir nun auf die Türkei: Dort existiert seit dem letzten Jahrzehnt der Begriff der „neuen Türkei“. Der Aufschwung und der damit verbundene steigende Wohlstand sowie die Bedingungen des sozialen Lebens und der Wirtschaft machen die Türkei in einem ganz neuen Rahmen attraktiv.

Individuell betrachtet spielt das Zugehörigkeitsgefühl eine wichtige Rolle. Es handelt sich bei den Rückwanderern um Personen, die entweder in der Türkei geboren und später nach Deutschland gezogen sind, oder um in Deutschland geborene und aufgewachsene Türkeistämmige. Der „Traum von einem Leben in der Türkei“ ist ein Phänomen, das mit dem realen Alltagsleben wenig zu tun hat, da sich die Erfahrung auf Urlaubsaufenthalten beschränkt, die in der Regel positive Erinnerungen hinterlassen. Hinsichtlich der Zugehörigkeit ist dies ein wichtiger Punkt.

Des Weiteren spielen der Familiensituation und die berufliche Perspektive eine wesentliche Rolle. Die Türkei bietet ein aktives Sozialleben, verbesserte Karrierechancen und außerdem sonniges Wetter.

Nach der Rückkehr in die Türkei wird vielen Türkeistämmige erst ihre Verbundenheit mit

Deutschland bewusst: Haben sie in Deutschland türkische Medien konsumiert, verfolgen sie in der Türkei die Nachrichten in der deutschen Presse und auf deutschen Fernsehkanälen. Ihre Identität erweist sich als auch mit Deutschland verbunden. Sie sagen sich „Ich bin in die Türkei gekommen, aber ich bin anders. Ich bin aus Deutschland und habe dort eine Vergangenheit.“ Wenn sie Kinder haben, wollen sie erst recht, dass die Verbindung nach Deutschland bestehen bleibt. Sie halten an der deutschen Sprache fest und pendeln zwischen der Türkei und Deutschland. Es entwickelt sich also eine bewusste Verbundenheit und Zugehörigkeit in entgegengesetzter Richtung.

Ein weiterer Punkt sind positive oder negative Integrationserfahrungen in der Türkei. Man kann dabei sogar von einem neuen Kulturkonflikt sprechen, denn in Bürokratie, Arbeitsleben, Sozialleben oder Verkehr herrscht im Vergleich zu Deutschland eine andere Kultur. Einige der Rückwanderer können sich mit dieser „neue“ Kultur gut arrangieren, andere weniger. Je nachdem kann die Entscheidung zu bleiben oder nach Deutschland zurückzukehren ausfallen.

Abschließend möchte ich darauf eingehen, was dieses Phänomenen für die Türkei und Deutschland bedeutet.

Für die Türkei stellen die Rückkehrer eine große Chance dar. Je nach ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt bieten sich Möglichkeiten zur Vertiefung der Beziehungen zu Deutschland. Außerdem bedeuten die Hochqualifizierten einen Gewinn an Know-How und Humankapital für die Türkei.

Aus deutscher Sicht ist die Abwanderung der türkeistämmigen Hochqualifizierten dagegen ein ernsthafter Verlust. Wenn erfolgreiche Zuwanderer dem Land den Rücken kehren, reißt dies Lücken in die Integrationsbilanz. Ärzte oder Ingenieure aus der Zuwanderergesellschaft sind Vorbilder für nachfolgende Generationen und zeigen Möglichkeiten des sozialen Aufstiegs auf. Ohne diese Personen scheint die Integration noch weniger erfolgreich verlaufen zu sein.

Abgesehen von diesem Verlust bietet diese Entwicklung auch eine Chance für Deutschland, Selbstkritik zu üben. So wird beispielsweise versucht, den Mangel an Pflegekräften durch Verträge mit Ländern wie Vietnam zu decken; das Potential der türkeistämmigen Migranten aber, die seit 50 Jahren in Deutschland leben, wird übersehen.

Warum bietet es eine Chance zur Selbstkritik? Die bedrückenden Integrationsdebatten, die NSU-Morde und die Frage nach der doppelten Staatsbürgerschaft schaden der Identitätsbildung und dem Zugehörigkeitsgefühl des Einzelnen. Dies sind gleichzeitig Punkte für eine Selbstkritik. Ja, darüber wird aufgrund einiger Faktoren viel diskutiert. Alle diese Diskussionen haben bestimmte gesellschaftliche Auswirkungen.

Bei anderen in Deutschland lebenden Migrantengruppen wie z.B. Italiener, Griechen und Spanier, wird ein Normalisierungsprozess deutlich. In den 1960er Jahren begann die Migration nach Deutschland. Nachdem die Herkunftsländer sich weiter entwickelt haben, sind viele von ihnen aus Deutschland zurück in ihre Heimat. In diesem Sinne hat die Rückkehr in die Türkei verspätet begonnen, denn sie hätte schon vor zehn oder fünfzehn Jahren stattfinden müssen.

Nachdem ich auf die zu beachtenden Faktoren in beiden Ländern eingegangen bin, komme ich nun auf die Aufgaben des Amts für Auslands-türken. Es gibt zwei Bevölkerungsgruppen, die wir als Amt berücksichtigen. Zum einen sind es türkischstämmigen Mitbürger in Deutschland, zum anderen sind es die Deutschen oder Deutschstämmigen, die in der Türkei leben. Wir sprechen hier von zwei sehr wichtigen soziologischen Phänomenen. Daher ist es auf politischer Ebene sehr wichtig, einen ernsthaften Beitrag zur Kooperation zu leisten und individuelle Entscheidungen zu erleichtern. Einer der wichtigsten Hindernisse auf diesem Wege ist die doppelte Staatsangehörigkeit.

Ich bedanke mich bei allen geschätzten Veranstaltern, dass sie mir die Möglichkeit geboten haben, hier zu sprechen, und bei Ihnen allen, weil Sie sich die Mühe gemacht haben, mir zuzuhören.

Dankeschön.

## Açılış Konuşmaları

Sayın Başkonsolos Margit Häberle Hanım,  
Goethe Enstitüsü'nün İzmir Bürosunun değerli  
Müdürü Sayın Roland Schmidt,  
İzmir Ticaret Odası Başkan Yardımcımız,  
Değerli Misafirler,  
Muhterem Konuşmacılar,  
hepinizi konuşmamın başında saygıyla  
selamlıyorum.

Sayın Schmidt'in vermiş olduğu, özellikle kendilerine gelen başvurulardan hareketle vermiş olduğu mail örnekleri, konjonktür olarak öbür taraftan Alman basınında ele alınan birtakım konular var ve aynı zamanda Türk basınında da ele alınan birtakım konular var. Dolayısıyla bütün bunlar güncel itibariyle bir trendin söz konusu olduğunu göstermekte, ki bu trendin konusu da bugün itibariyle yapmış olduğumuz bu toplantının asli bir konusu.

Şimdi ben giriş anlamında konuşmamda bu olgunun gerek ülkeler açısından gerek bireysel açıdan bizim gözlemimiz itibariyle ne anlama geldiği noktasında birtakım ifadelerde bulunmaya çalışacağım.

Şimdi tabii başlangıç itibariyle ben özellikle konjonktürel kavramının altını çizmek istiyorum. Zira sürecin başındayız. Dolayısıyla bu konjonktürel bir olgu mudur, yoksa kalıcı bir olgu mudur ve ilerleyen yıllarda bu trend devam mı edecektir, yoksa etmeyecek midir? Hatta kişiler açısından baktığımız zaman bu bir geri dönüş müdür, yoksa bireysel bir tecrübe ve tekrardan Almanya'ya dönüş müdür? Bunların hepsi kanaatimde şu aşamada cevabı verilmemiş sorular; ama sonuç itibariyle bir olgu var ve bu olgu üzerinde beraberce durmamız gerekiyor.

Diğer bir altını çizmem gereken nokta da, bir bireysel tercihten bahsediyoruz. Türkiye ile Almanya arasında 60lı yıllarda yapılan göçün merkezinde duran bir antlaşma söz konusu; iki devlet arasında yapılmış bir antlaşma söz konusu ve bu antlaşma bir bakıma motor işlevi görmüş; ama yaşamış olduğumuz trendde kanaatimce daha çok bireysel bir tercihten bahsediyoruz.

Peki bu bireysel tercihleri etkileyen faktörler nelerdir?

1. Almanya şartları
2. Türkiye şartları, ve
3. Bireyin kendisiyle ilgili birtakım şartlar.



Ünal Koyuncu

Türkiye kökenli yüksek nitelikli uzman personelin Türkiye'ye göç etmesinde Almanya ile ilgili olarak özellikle iki önemli nokta var. Bunlardan bir tanesi, ülkede hakim olan bunaltıcı tartışmalar. Bunlar bireysel düzeyde kişilerin psikolojileri üzerinde etki gösteriyor, aidiyet duygusunda zedelenmeye yol açıyor. Örneğin başka uluslardan kişiler için mümkün olan çifte vatandaşlık hakkı, Türk vatandaşlarına tanınmıyor.

Göçün ikinci bir nedeni ise görünmeyen ayrımcılık. Mesleki anlamda yükselme olanaklarının sınırlılığını gösteren araştırmalar var. İş piyasasında yaşanan ayrımcılık bireylerin psikolojik bütünlüklerini zedeliyor.

Türkiye'de son on yıldır yaygın olarak kullanılan yeni bir kavram var; 'Yeni Türkiye' kavramı. Refahın artması, refah seviyesinin yükselmesi, kalkınmanın bu çerçevede olumlu bir şekilde gelişmesi, sosyal yaşam şartları, ekonomik koşullar derken Türkiye yeni bir çerçevede cazibe merkezi oluyor.

Ülke şartlarından sonra üçüncü faktör olarak bireysel durumu göz önünde bulundurduğumuz zaman, aidiyet hissi ve onun zedelenmesi önemli bir role sahip; Türkiye'de yaşama hayali realiteye dayanan bir kurgu değil. Daha çok varsayımlar üzerinden ve Türkiye'de geçirilen bir aylık izinler üzerinden tanınan bir hayat var. Bu reel Türkiye hayatıyla ilgili olarak herkesin içinde gerçekleştirilememiş olduğu bir hedef var.

Göç etmek isteyenlerin ailevi durumu ve mesleki beklentileri tercihlerinde belirleyici oluyor. Türkiye sosyal yaşamın canlı olduğu, kariyer imkanları sunan ve bol güneşli bir ülke.



Türkiye'ye dönüş yapanlar öncelikle Almanya ile bağlarının farkına varıyorlar. Almanya'da evlerinde Türkçe konuşan Türk medyasını takip eden bireyler Alman medyasını ve gündemini daha yakından takip ediyorlar. 'Türkiye'ye geldim, ama farklıyım, Almanya'da bir geçmişim var' diyorlar. Özellikle çocuk sahibilerse, Almanya ile bağlarını sürdürmeye özen gösteriyorlar. Almanca'nı korumaya çalışıyorlar ve iki ülke arasında gidiş gelişler yaşıyorlar.

Diğer bir nokta da, Türkiye'ye adaptasyon konusunda olumlu veya olumsuz birtakım tecrübeler yaşanıyor. Hatta bu alanda yeni bir kültür çatışmasından bahsedebiliriz; çünkü kültürel yaşam, bürokratik hayat, iş hayatı, sosyal hayat, yolda yürümek, trafik, yani Almanya ile kıyasladığımız zaman çok farklı bir ülke. Kimileri bu adaptasyon sürecini daha kolay atlatıyor, kimileri ise daha zor. Bu sürecin sonucuna göre kişiler kalmaya ya da Almanya'ya dönmeye karar veriyorlar.

Son olarak bu trendin, Türkiye ve Almanya açısından ne anlama geldiği üzerinde durmak istiyorum.

Türkiye açısından geri dönenler Almanya ile iletişimin, ilişkinin derinleştirilmesi ve geliştirilmesi noktasında ciddi fırsatlar sunuyor. Öbür taraftan da Türkiye kalifiye eleman, bilgi, birikim ve sermaye kazanımı açısından da yararları var.

Almanya açısından ise dönüşler ciddi bir kayıp. Başarılı göçmenlerin ülkeyi terk etmesi uzum açısından olumsuzluklara yol açıyor. Mühendis ve doktorlar gelecek kuşaklar için örnek kişiler ve toplumsal yükselme olanağını gösteriyorlar.

Bu kaybın dışında, yaşanan gelişmeler Almanya için ciddi bir özeleştirme fırsatı sunuyor. Örneğin bakım personeli ihtiyacı Vietnam gibi ülkelerle yapılan sözleşmelerle kapatılmaya çalışılıyor, ama Almanya'da 50 yıldır yaşayan Türkiye kökenlilerin potansiyeli gözden kaçırılıyor.

Niçin özeleştirme fırsatı sunuyor? Kamuoyundaki biraz önce konuşmamın başlangıcında ifade ettiğim bireyin kimlik ve aidiyetini zedeleyen unsurlar noktasında ciddi bir özeleştirme bu; özeleştirme fırsatı barındırmakta, NSU cinayetleri ve son olarak bahsetmiş olduğum işte çifte vatandaşlık tartışması. Yani, evet, biz kendi içimizde, ülkemizde birtakım faktörlerden dolayı bu tartışmayı yapıyoruz. Kimimiz taraf, kimimiz taraf değil çifte vatandaşlıkla ilgili olarak, ama bütün bu tartışmalar toplumsal olarak farklı birtakım sebeplere de yol açıyor.

Her iki ülke ile ilgili dikkat edilmesi gereken faktörleri ifade ettikten sonra bizim de daha

çok hani kurum olarak Başbakanlık Yurtdışı Türkler ve Akraba Toplulukları Başkanlığı olarak önemsemiş olduğumuz çok önemli bir alan var. Bu alan şayet iki ülke arasındaki, yani alan hangi alan, Almanya'da yaşayan Türkiye kökenli, Türk kökenli vatandaşlar. Bu vatandaşlarımızda var olan, bu insanlarda var olan sosyal, bilgi, kültürel birikim. Öbür taraftan Türkiye'de yaşayan Almanlar, Alman kökenli vatandaşlar. İki tane çok önemli sosyolojik olgu var. Dolayısıyla yapılması gereken, siyaseten de yapılması gereken ya bu alanın işbirliği noktasında gelişimine ciddi ciddi katkıda bulunmak ve bireysel tercihlerin kolaylaştırılmasını sağlamak. Bunun en başında ciddi engellerden bir tanesi çifte vatandaşlık.

Ben konuşma fırsatı verildiğinden dolayı değerli yetkililere teşekkür ediyorum ve aynı zamanda beni dinleme zahmetinde bulunmuş olduğunuz için hepinize teşekkür ediyorum ve saygıyla selamlıyorum. Teşekkürler.

## Wirtschaftliche Folgen der Auswanderung von Hochqualifizierten für Deutschland

### Zuwanderung und Fachkräftesicherung

Im Jahr 2011 kamen in Deutschland angesichts der anhaltend geringen Geburtenraten nur noch 7,4 Millionen 5- bis 14-Jährige auf 13 Millionen 45- bis 54-Jährige. Im direkten Vergleich verzeichnete die jüngere dieser 10-Jahreskohorten somit knapp 5,6 Millionen Köpfe weniger. Insbesondere vor dem Hintergrund dieser demografischen Entwicklung, die mit einer Alterung der Wohnsitzbevölkerung einhergeht, stellt Zuwanderung eine wichtige Stütze für die Sicherung der Fachkräftebasis und der Sozialsysteme des hiesigen Wirtschaftsstandorts dar.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Knappheitssituation am deutschen Arbeitsmarkt nach Berufen. Es zeigt sich, dass in technisch-naturwissenschaftlichen und gesundheitsspezifischen Qualifikationen zum Teil ausgeprägte Arbeitskräfteengpässe bestehen. Unter Arbeitsmarktaspekten sollte sich Deutschland um Arbeitskräfte primär dieser Qualifikationsgruppen über eine aktivere Rekrutierung aus dem Ausland bemühen und umgekehrt die Abwanderung in Deutschland ausgebildeter Ausländer über eine verbesserte Retention vermeiden.

Eine neben sprachlichen Kompetenzen wesentliche Voraussetzung für die Wanderungsentcheidung Hochqualifizierter repräsentiert die Verwertbarkeit der eigenen Qualifikation im Zielland. Diesbezüglich zeigen sich sehr große Unterschiede zwischen einzelnen Fachrichtungen. Die beiden Extreme seien im Folgenden kurz genannt.

**Tabelle 1: Arbeitslose pro BA-gemeldete Stelle**

<b>Elektroinstallateure, -monteure</b>	<b>0,5</b>
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	0,6
Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure	0,7
Elektroingenieure	0,7
Ärzte	1,1
Rechtsvertreter, -berater	7,7
Bürofachkräfte	9,0
Kassierer	10,8
Künstler	12,4
Geisteswissenschaftler	19,4

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Bundesagentur für Arbeit August 2012, Auswahl grau unterlegt: Engpassberufe; ohne Unterlegung: keine Engpassberufe



Dr. Oliver Koppel

Im Wesentlichen sehr geringen Hindernissen bei der Migration sehen sich Qualifikationen gegenüber, bei denen in einem bestimmten Land A erworbenes Wissen nahezu eins zu eins für die Ausübung des Zielberufs in Land B nutzbar ist. Hierzu zählen allen voran technisch-naturwissenschaftliche Qualifikationen sowie Gesundheitsberufe, da in jedem Land der Welt dieselben naturwissenschaftlich-technischen und auch anatomischen Gesetzmäßigkeiten gelten. Wasser fließt überall den Berg herunter statt herauf und auch die Organe des menschlichen Körpers sind weltweit die gleichen. Bei dieser Gruppe besteht daher unabhängig von dem konkreten Ausbildungsland aufgrund einer global verwertbaren Qualifikation prinzipiell eine Vielzahl an Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland, ein adäquates sprachliches Kompetenzniveau vorausgesetzt.

Hohe Hindernisse bei der arbeitsmarktseitigen Verwertbarkeit im Ausland existieren dagegen bei einer zweiten Gruppe, bei der in Land A erworbenes Wissen nur stark eingeschränkt oder gar nicht für die Ausübung des Zielberufs in Land B nutzbar ist. Dies ist insbesondere bei Juristen der Fall, da sich Gesetze und Rechtsprechung von Land zu Land unterscheiden. Aber auch die große Mehrzahl der Lehrer, Verwaltungsexperten sowie Geistes- und Sprachwissenschaftler erwirbt im Rahmen des Studiums Kompetenzen, die stark (landes-) spezifischer Natur sind respektive sich einer landesspezifisch konzentrierten Nachfrage gegenübersehen.

Zusammenfassend bestehen in Deutschland in eben jenen Qualifikationen Arbeitsmarktengpässe, in denen auch ein hohes Potenzial für Migration gegeben ist. Dies gilt jedoch sowohl für Zu- als auch für Abwanderung.

### Braindrain oder Braingain?

Im Jahr 2011 standen in Deutschland beispielhaft 27.855 Zuzügen von Türken 27.471 Fortzüge gegenüber. Ob die Wanderungsbilanz jedoch tatsächlich ausgeglichen ist und wie sich der Saldo differenziert nach Qualifikationsniveaus darstellt, lässt sich nicht abschließend beurteilen. Wenngleich bereits eine umfangreiche theoretische Literatur zum Thema Braindrain existiert (Grubel/Scott, 1966; Bhagwati/Hamada, 1974; Borjas, 1994), ist infolge des Mangels geeigneter und international kompatibler Daten keine fundierte empirische Analyse möglich (Leidel, 2004). So werden speziell in den deutschen Migrationsstatistiken qualifikations- und berufsbezogene Parameter nur unzureichend erfasst. Des Weiteren erfassen die offiziellen Statistiken in der Regel weder den Grund noch den Charakter des Zu- und Fortzugs, etwa ob es sich um eine endgültige oder temporäre Auswanderung handelt. Schließlich erfolgt die Zählung im Rahmen der Zu- und Abwanderungsstatistik nicht personen-, sondern fallorientiert. Daher kann es – nicht zuletzt bei zirkulierender Migration – zu gravierend vielen Doppelzählungen kommen (SZI, 2004, 414 ff.). Aussagen über den präzisen Umfang eines Braindrains – zum Beispiel die Diagnose eines negativen Wanderungssaldos im Segment Hochqualifizierter – lassen sich somit nur sehr eingeschränkt machen.

Des Weiteren sollte das Thema der Zu- und Abwanderung Hochqualifizierter in einem bilateralen Vergleich unabhängig von der bloßen Staatsangehörigkeit analysiert werden, da nur ein schwacher Zusammenhang zwischen beiden Indikatoren besteht und eine Analyse auf Basis der bloßen Staatsbürgerschaft vor dem Hintergrund eines zunehmend internationalisierten und globalisierten Arbeitsmarktes kaum noch aussagefähige Ergebnisse bezüglich des tatsächlichen Migrationsverhaltens liefern kann. So betrifft das Thema Migration in zunehmendem Umfang auch deutsche Staatsbürger mit und ohne vorherigen Migrationshintergrund. Bei einer Analyse von Zuwanderung anhand des bloßen Kriteriums der Staatsbürgerschaft würde dieser Personenkreis fälschlicherweise nicht erfasst, obwohl er insbesondere die folgenden, quantitativ besonders relevanten Gruppen beinhaltet:

- im Ausland mit ausländischer Staatsbürgerschaft geborene Personen, die ihre berufliche Ausbildung im Ausland absolviert haben, anschließend nach Deutschland zugewandert sind und im Laufe der Jahre eingebürgert wurden („naturalisierte Ausländer“).
- in Deutschland mit deutscher Staatsbürgerschaft geborene Personen, die ihre berufliche Ausbildung im Ausland absolviert haben und anschließend nach Deutschland zurückgekehrt sind (z.B. Numerus-Clausus-Flüchtlinge)

Beispielhaft sind knapp die Hälfte der mit einem ausländischen Abschluss nach Deutschland zugewanderten Humanmediziner (inzwischen) deutsche Staatsbürger (Demary/Koppel, 2013), was zu einer gravierend verzerrenden Untererfassung dieses Personenkreises im Kontext von Migration führt. Ob und in welchem Umfang Deutschland nun per Saldo hochqualifizierte Arbeitskräfte an das Ausland verliert, lässt sich aufgrund der beschriebenen Probleme in der Migrationsstatistik nicht präzise beantworten.

Auch bezüglich der Migration im Wissenschaftssektor ist die Datenlage nicht aussagekräftig, da es in Deutschland immer noch keine Institution gibt, die Daten zu Forschungsaufenthalten im Ausland zentral erfasst. Eine Auswertung muss sich daher auf die Einzelevidenz konzentrieren. Dazu hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), welche die nationale wissenschaftliche Forschungselite mit Stipendien bei der Durchführung langfristiger Forschungsaufenthalte im Ausland unterstützt, die Werdegänge und Migrationsmuster von über 1.300 geförderten Wissenschaftlern analysiert (Enders/Mugabushaka, 2004). Die durchschnittliche Auslandsverweildauer im Rahmen einer derartigen Förderung betrug über ein Jahr. Unabhängig von der untersuchten Kohorte handelte es sich jedoch bei lediglich 15 Prozent der Wissenschaftler um eine permanente Auswanderung in dem Sinne, dass die Wissenschaftler auch 48 Monate später noch im Ausland weilten. Bei 85 Prozent der geförderten Wissenschaftler handelte es sich um temporäre Migration. Sie waren innerhalb von vier Jahren nach Deutschland – und mehrheitlich in das hiesige Forschungssystem – zurückgekehrt.

Die Daten der DFG werden durch die im Migrationsbericht veröffentlichten Daten des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) bestätigt (Tabelle). Demnach weilt so-

gar nicht einmal jeder sechzigste deutsche Wissenschaftler länger als drei Jahre im Ausland.

Unter bildungsökonomischen Aspekten repräsentiert ein solcher temporärer beruflicher Auslandsaufenthalt jedoch nicht den Tatbestand eines echten Braindrains, sondern im Gegenteil eine „außenfinanzierte Investition zugunsten des Heimat- oder Rückkehrlandes“ (Backhaus et al., 2002, 1).

Bei der Diskussion um einen Braindrain im Wissenschaftsbereich muss neben der typischerweise temporären Natur der Migrationsentscheidung berücksichtigt werden, dass Deutschland auch in substantiellem Ausmaß von einem Braingain, das heißt dem Zuzug internationaler Spitzenforscher profitiert. So hatten zum Beispiel bei der Max-Planck-Gesellschaft, die nicht nur gemessen an den erzielten Nobelpreisen zu den weltweit erfolgreichsten Spitzenforschungseinrichtungen zählt, im Jahr 2006 53,8 Prozent aller Nachwuchs- und Gastwissenschaftler sowie die Hälfte der berufenen Nachwuchsgruppenleiter eine ausländische Staatsangehörigkeit (MPG, 2007). Eine detaillierte Analyse der im Wissenschaftssektor vorherrschenden Motive für eine Migration ins Ausland zeigt, dass die überwältigende Mehrheit der Forscher durch den temporären Auslandsaufenthalt ihre Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbessern will – etwa infolge des Renommees einer bestimmten ausländischen Forschungseinrichtung.

Für die Migration im Wissenschaftsbereich kommt man somit nicht zuletzt angesichts der geringen Verbleibquote deutscher Wissenschaftler im Ausland zu dem Ergebnis, „dass der ‚Braindrain‘-Effekt rein quantitativ betrachtet doch weniger stark ist, als oft vermutet wird“ (Enders/Mugabushaka, 2004, 43). Auch für das aggregierte Segment Hochqualifizierter lässt sich zumindest nicht bestätigen, „dass

Deutschland besonders durch einen Braindrain bedroht sei“, denn „insgesamt ist Deutschland, was hochqualifizierte Arbeitskräfte angeht, eher ein Import- als ein Exportland“ (Jahr et al., 2002, 61). Gleichwohl sind bereits mit der isoliert betrachteten Abwanderung negative Konsequenzen für den Standort Deutschland versehen.

### Fiskalische Betrachtung der Migration

Vor dem Hintergrund des Gesagten resultieren negative wirtschaftliche Effekte einer Abwanderung lediglich dann, wenn diese dauerhaft erfolgt. In diesem Fall entgehen dem Standort Deutschland nicht nur die Beiträge der entsprechenden Person zur hiesigen Wirtschaftskraft, sondern auch potenzielle Einnahmen der Steuer- und Sozialsysteme. Ein – vorbehaltlich der obigen Bemerkungen zur statistischen Erfassung – möglicher Indikator zur Messung der fiskalischen Effekte von Migration ist die Summe aller seitens der ausländischen Bevölkerung erbrachten individuellen Steuern und Abgaben abzüglich deren gesamter empfangener monetärer Transfers und geldwerter Bildungsleistungen. Aufgrund ihrer im Vergleich zur nativen Wohnsitzbevölkerung jüngeren Altersstruktur sind ausländische Zuwanderer besonders attraktiv aus Sicht der hiesigen Steuer- und Sozialsysteme. Der per Saldo positive Finanzierungsbeitrag der gesamten in Deutschland wohnhaften ausländischen Bevölkerung zu den öffentlichen Haushalten beläuft sich über den gesamten Lebensverlauf betrachtet auf rund 84 Milliarden Euro. (Brücker, 2012). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass dem deutschen Fiskus durch Abwanderung eines Ausländers in einer kumulierten Betrachtung durchschnittlich 11.600 Euro entgehen. Für einzelne Berufsgruppen liegt dieser Wert noch deutlich höher. So entgehen dem deutschen Fiskus etwa in Folge einer dauerhaften Abwanderung eines in Deutschland ausgebildeten ausländischen Mediziners über den gesamten Lebensverlauf gerechnet etwa eine Million Euro (Holzner et al.; 2009). Über alle Berufsgruppen hinweg schadet dauerhafte Abwanderung von Hochqualifizierten dem Wirtschaftsstandort Deutschland daher in Milliardenhöhe.

Ein besonderes Augenmerk soll an dieser Stelle auf die fiskalischen Externalitäten gelegt werden, die mit einer Abwanderung von Akademikern einhergehen. Eine fiskalische Externalität entsteht in diesem Kontext dann, wenn ein Individuum auf Kosten des einen Landes ausgebildet wird und sein dort erworbenes Wissen per Emigration in ein anderes Land mitnimmt, ohne die entstandenen Bildungskosten zu er-

**Tabelle 2: Deutsche Wissenschaftler im Ausland nach Aufenthaltsdauer (2004)**

Aufenthaltsdauer	Deutsche Wissenschaftler im Ausland	
	absolut	in Prozent
1 bis 6 Monate	1.494	36,7
7 bis 12 Monate	983	24,2
1 bis 2 Jahre	432	10,6
2 bis 3 Jahre	115	2,8
Über 3 Jahre	67	1,6
Ohne Angabe der Aufenthaltsdauer	976	24,0
Ausland insgesamt	4.067	100,0

Quelle: BMI, 2007, Differenz: Rundungsfehler



statten. Die Erträge staatlicher Bildungsinvestitionen fallen in der Folge im Ausland an, ohne dass Deutschland hierfür kompensiert würde. Hierzulande werden staatliche Bildungsinvestitionen getätigt, deren Erträge im Ausland anfallen, ohne dass Deutschland von dem nutznießenden Land für diese Investition kompensiert würde. Die Kosten für ein Studium werden vielmehr von der Allgemeinheit über vergleichsweise hohe Steuern auf das Erwerbseinkommen finanziert. Aus Sicht eines einheimischen wie ausländischen Individuums existiert entsprechend der Anreiz, sich in Deutschland – im Wesentlichen auf Kosten des deutschen Staates – ausbilden zu lassen und anschließend in ein Land mit einer deutlich niedrigeren Steuerbelastung zu emigrieren. Die Einführung adäquater und international vergleichbarer Studiengebühren würde diesen Anreiz und damit die fiskalische Externalität verhindern. Die Tatsache, dass die Abwanderung von Akademikern ins Ausland eine fiskalische Externalität darstellt, hat ihre Ursache also im Wesentlichen im System der Studienfinanzierung in Deutschland.

Um den negativen Effekten des Braindrains auf die Steuersysteme der Ausbildungsländer entgegenzuwirken, regten bereits Bhagwati und Dellalfer (1973) die Einführung einer Auswanderungssteuer an, mit deren Hilfe die fiskalische Externalität abgegolten werden könnte. Ein vergleichbares Instrument stellt die von Poutvaara (2004) vorgeschlagene Absolventensteuer dar, welche die Länder der Europäischen Union speziell von Hochqualifizierten, die aus der EU-Zone auswandern wollen, erheben sollten. Der unter ökonomischen Aspekten jedoch sinnvollste Vorschlag kommt von Wildasin (2000). Er fordert für den Hochschulbereich eine Umstellung weg von einer (primär) öffentlichen hin zu einer (primär) privaten Finanzierung. In diesem Fall würde ein Land im Fall der Abwanderung eines Individuums keine fiskalische Externalität erleiden, sodass auch die Anreize des Landes, Ressourcen im Bildungsbereich zu investieren, deutlich gestärkt würden. In der Realität folgen international betrachtet die meisten Bildungssysteme dieser Logik und setzen auf eine (zumindest teilweise) private Finanzierung der tertiären Ausbildung.

## Literatur

- Backhaus, Beate / Ninke, Lars / Over, Albert, 2002, Brain Drain – Brain Gain: Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren, Gutachten im Auftrag des Stifterverbandes
- Bhagwati, Jagdish / Dellalfer, William, 1973, The Brain Drain and Income Taxation, in: World Development, Vol. 1, No. 1-2, S. 94–101
- Bhagwati, Jagdish / Hamada, Koichi, 1974, The Brain Drain. International Integration of Markets for Professionals and Unemployment: A Theoretical Analysis, in: Journal of Development Economics, Vol. 1, No. 1, S. 19–24
- Borjas, George, 1994, The Economics of Immigration, in: Journal of Economic Literature, Vol. 32, No. 4, S. 1667–1717
- BMI – Bundesministerium des Inneren, 2007, Migrationsbericht 2006, Berlin
- Brücker, Herbert, 2012, Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, Gutachten im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung
- Demary, Vera / Koppel, Oliver, 2012, Der Arbeitsmarkt für Humanmediziner und Ärzte in Deutschland – Zuwanderung verhindert Engpässe, in IW-Trends Nr. 3/2013, URL <http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-trends/beitrag/128956>
- Enders, Jürgen / Mugabushaka, Alexis-Michel, 2004, Wissenschaft und Karriere – Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bonn
- Grubel, Herbert / Scott, Anthony, 1966, The International Flow of Human Capital, in: American Economic Review, Vol. 56, No. 1-2, S. 268–274
- Holzner, Christian / Munz, Sonja / Übelmesser, Silke, 2009, Fiskalische Wirkungen der Auswanderung ausgewählter Berufsgruppen, ifo Schnelldienst, 62. Jg., Nr. 17, S. 28–33
- Jahr, Volker / Schomburg, Harald / Teichler, Ulrich, 2002, Internationale Mobilität von Absolventinnen und Absolventen europäischer Hochschulen, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Werkstattbericht Nr. 61, Kassel
- Leidel, Melanie, 2004, Statistische Erfassung der Mobilität von Studierenden, in: Wirtschaft und Statistik, Nr. 10, S. 1167–1180
- MPG – Max-Planck-Gesellschaft, 2007, Jahresbericht 2006, München
- Poutvaara, Panu, 2004, Educating Europe: Should public education be financed with graduate taxes or income-contingent loans?, CESifo Economic Studies, No. 50, S. 663–684
- SZI – Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, 2004, Migration und Integration: Erfahrungen nutzen, Neues wagen, Jahresgutachten 2004, Bonn
- Wildasin, David, 2000, Labor-Market Integration, Investment in Risky Human Capital, and Fiscal Competition, in: American Economic Review, Vol. 90, No. 1, S. 73–95

## Nitelikli İşgücünün Almanya'dan Göçünün Ekonomik Sonuçları

Düşmeye devam eden doğum oranı neticesinde Almanya'da 2011 yılı itibariyle 5-14 yaş grubundaki 7,4 milyon kişiye karşılık; 45-54 yaş grubunda 13 milyon kişi düşmektedir. Doğrudan bir kıyaslamada daha genç olan 10 yaşlık dilimde yer alanların sayısı 5,6 milyon kişi daha az olduğu görülmektedir. Özellikle yerleşik nüfusun yaşlanmasından kaynaklanan demografik dönüşüm arkaplanıyla bakıldığında, dışarıdan göçmen alımı, nitelikli personel ihtiyacının karşılanması ve sosyal güvenlik sisteminin muhafazası için önemli bir destek vazifesi görmektedir.

Alman iş piyasasında mesleklere göre uzman personel ihtiyacını gösteren aşağıdaki tablodan, teknik-doğa bilimsel alanlarda ve sağlık alanındaki mesleklerde belirgin bir iş açığı olduğu görülmektedir. İş piyasası koşulları çerçevesinde Almanya'nın, bu vasıflara sahip meslek gruplarından bireyleri yurtdışından aktif biçimde çekmeye yönelmesi ve ülke içinde yetişmiş göçmenlere daha iyi koşullar sunarak onları elde tutmaya çalışması gerekmektedir.

Yüksek niteliklilerin göç etme kararı almalarında dilsel becerilerin yanı sıra, sahip oldukları vasıflarının gidilen ülkede kullanılabilirliği de belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda tekil uzmanlık alanları arasında çok büyük farklar görülebilmektedir. Her iki yönden de aşırı uçtaki örnekler aşağıda sunulacaktır.

Göç sürecinde genellikle en küçük engel, herhangi bir A ülkesinde edinilen bilginin B ülkesinde meslek icrasında kullanılabilmesi halinde görülmektedir. Tüm dünyada aynı doğa ve anatomi ilkeleri geçerli olduğundan teknik-doğa bilimsel meslekler ve sağlık meslekleri bu

**Tablo 1: Federal İş Ajansı Kayıtlarında Mesleklere Göre İş İlanı Başına İşsizlik Oranı**

Elektrikçi ve elektrik tesisatçıları	0,5
Hemşireler, hasta bakıcılar ve ebeler	0,6
Makine ve otomotiv mühendisleri	0,7
Elektrik mühendisleri	0,7
Doktorlar	1,1
Hukukçu ve hukuk danışmanları	7,7
Büro personeli	9,0
Kasiyerler	10,8
Sanatkarlar	12,4
Sosyal bilimciler	19,4

Kaynak: Federal İş Ajansı, Ağustos 2012 , Gri renkli alanlar personel açığı olan alanları göstermektedir.



Dr. Oliver Koppel

grupta önde gelmektedir. Suyun akış yönü her yerde yukarıdan aşağıya doğrudur ve insan vücudunun organik yapısı da tüm dünyada aynıdır. Tüm dünyada kullanılabilir bir vasfın varlığından ötürü, ilkesel alınan eğitim alındığı ülkeden bağımsız bir biçimde dış ülkelerde çok sayıda istihdam olanağına sahiptir. Ancak bununla beraber yeterli bir dil seviyesi şarttır.

Yurtdışında edinilen vasfın iş piyasasına bağlı olarak kullanılabilirliğine ilişkin yüksek derecede engel ikinci bir grupta söz konusu olmaktadır. Bu grupta A ülkesinde edinilen bilginin çok sınırlı ölçüde kullanılabildiği ya da B ülkesinde hiç bir şekilde kullanılmadığı durumlar yer alır Bu durum özellikle hukukçular için söz konusudur, zira yasalar ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Hukukçuların yanında çok sayıda öğretmen, idareci, sosyal bilimci ve dil bilimci de yüksek öğrenim sürecinde ağırlıklı olarak eğitim aldığı ülkeye ilişkin bilgilerle donatılmakta ve o ülkenin taleplerine uygun yetiştirilmektedir.

Özetle, Alman iş piyasasında kalifiye personel açığının bulunduğu tüm alanlarda göç bağlamında yüksek bir potansiyel söz konusudur. Bu durum hem göç ile yapılan gelişler, hem de gidişler için geçerlidir.

### Dışarıya ve Ülkeye Beyin Göçü

2011 yılında 27.855 Türk Almanya'ya gelirken, 27.471'i ülkeden ayrıldı. Göç bakiyesinin gerçekten dengeli olup olmadığı ve bakiyenin nitelik düzeyine bağlı şekillenip şekillenmediği mevcut veriler ışığında tespit edilememektedir. Yurtdışına beyin göçüne dair kapsamlı bir teorik literatür bulunsa da (Grubel/Scott, 1966; Bhagwati/Hamada, 1974; Borjas, 1994), uygun

ve uluslararası karşılaştırılabilir nitelikte verilerin eksikliği nedeniyle sağlam temellere sahip bir empirik analiz yapmak mümkün olamamaktadır (Leidel, 2004). Örneğin Almanya'nın göç istatistiklerinde nitelik ve mesleğe ilişkin parametreler yeterli sayılamayacak düzeydedir. Bunun dışında, resmi istatistikler de kural olarak gelen ve giden göçün ne nedenini ne de türünü değerlendirmeye almaktadır. Söz gelimi göçün geçici mi sürekli mi olduğu bu istatistikler çerçevesinde anlaşılammaktadır. Son olarak, gelen ve giden göçe ilişkin sayımlar, birey odaklı değil vaka odaklı yapılmaktadır. Bu nedenle yapılan sayımlarda –bilhassa gidip gelen göç hareketliliğinde- belirgin bir şekilde çok sayıda çifte sayım ortaya çıkabilmektedir (SZI, 2004, 414 ff.). Dışarıya beyin göçünün gerçek kapsamına dair ifadeler – örneğin yüksek nitelikliler arasında eksi göç bakiyesine dair bir teşhis- bu bağlamda ancak sınırlı bir şekilde yapılabilmektedir.

Ayrıca yüksek nitelikliklerin geli ve gidiş göçleri iki ülkeli bir kıyaslamada, vatandaşlık bağlarının dışında düşünülmemelidir çünkü vatandaşlık ile göç etme davranışı arasında zayıf bir ilişki bulunmaktadır ve gittikçe uluslararasılaşan ve globalleşen iş piyasaları ışığında, vatandaşlık temeline dayalı analizler göçün gerçek nedenlerine dair dikkate değer sonuçlar sunmaya elverişli değildir. Göç konusu artan biçimde göçmen kökenli olan veya olmayan tüm Almanya vatandaşlarını ilgilendirmektedir. Sadece sahip olunan vatandaşlık baz alınarak yapılacak bir incelemede, nitelikel olarak önem arzeden şu kişi grupları dikkate alınamayacaktır:

Almanya dışında yabancı ülke vatandaşlığıyla doğup, mesleki eğitimini yurtdışında tamamlamış, ardından Almanya'ya göç edip vatandaşlık almış kişiler. (Ör. vatandaşlığa alınmış yabancılar)

Almanya'da Alman vatandaşı olarak dünyaya gelip, mesleki eğitimini yurtdışında tamamladıktan sonra Almanya'ya dönmüş kişiler. (Ör. üniversite kontenjanı mültecileri [Numerus-Clausus-Flüchtlinge])

Örneğin yurtdışında edinilmiş tıp diplomasıyla Almanya'ya göç etmiş kişilerin yaklaşık yarısı Alman vatandaşıdır (Demary/Koppel, 2013). Bu sayı, bu grubun göç bağlamında analizini belirgin bir biçimde güçleştirmektedir. Almanya'nın nitelikli işgücünü diğer ülkelere yitirip yitirmediği ve bu durumun ne kapsamda olduğu, göç istatistiklerine ilişkin değinilen sorunlar nedeniyle net biçimde yanıtlandırılmamaktadır.

Aynı şekilde bilimsel alandaki göçe dair veriler

de yetersizdir. Almanya'da araştırma amaçlı oturumları bir merkezde derleyen bir enstitü henüz bulunmamaktadır. Bu nedenle yapılacak değerlendirmeler tekil durumlara konsantre olmak durumundadır. Bu bağlamda, nitelikli araştırmacıları yurtdışındaki uzun soluklu araştırmalarında burslarla destekleyen Alman Araştırma Birliği (DFG), desteklenen 1.300 bilim insanının kariyer gelişimini ve göç sürecindeki davranışlarını analiz etmiştir (Anders/Mugabushaka, 2004). Bu şekilde bir destekle gerçekleştirilen yurtdışı oturma ortalama süresinin bir yılın üzerinde olduğu gözlemlenmiştir. İncelenen gruptan bağımsız olarak, bilim insanlarının sadece % 15'i için kalıcı bir göç söz konusu olmuştur, çünkü bu kişiler 48 aydan sonra da yurtdışında ikamet etmeye devam etmişlerdir. Geri kalan % 85'lik gruba dahil olan bilim insanı için ise geçici göç söz konusu olmuştur. Bu kişiler dört yıl içerisinde Almanya'ya –ve daha ziyade buradaki araştırma sistemine- geri dönmüşlerdir.

DFG'nin verileri Alman Akademik Değişim Kurumu'nun (DAAD) göç raporunda yayınlanan sayılarıyla (bkz. tablo) da teyit edilmiştir. DAAD'ın raporuna göre Alman bilim insanlarının altıda birinden daha azı üç yıldan daha uzun bir süre yurtdışında ikamet etmektedir.

Eğitim amacıyla yapılan yukarıda belirtilen türde kısa süreli mesleki yurtdışı ikametleri beyin göçü örneği teşkil etmemektedir, aksine bu durumda “anavatan ya da geri dönecek ülke için dışarıdan finanse edilen bir yatırım” söz konusudur (Backhaus et al., 2002, 1).

Bilimsel alanda dışarıya yapılan beyin göçü tartışılırken Almanya'nın da dışarıdan gelen nitelikli araştırmacıların göçünden yararlandığı hususu göç kararının tipik olan geçici doğasıyla birlikte düşünülmelidir. Tüm başarılarının yanı sıra kazandığı Nobel ödüleriyle de dünya çapında en başarılı nitelikli araştırma merkezleri arasında yer alan Max Planck Topluluğu, 2006 yılında bünyesinde yetişen ve misafir araştırmacılar ile yetişen araştırmacıların grup yöneticileri % 53,8'i yabancı bir ülke vatandaşlığına sahipti (MPG, 2007). Bilimsel alanda yurtdışına yapılan göçün ana motiflerine dair elde edilen bir analiz göstermektedir ki, araştırmacıların kahir çoğunluğu yurtdışında geçici ikamet yoluyla Alman iş piyasasındaki şanslarını iyileştirmek istemektedirler (Örneğin yurtdışı saygın bir araştırma merkezinde görevlendirilme bunun aracı olarak görülmektedir)

Bu şekilde bilhassa Alman bilim insanlarının yurtdışında kısa süreli kalış oranlarına bakıldığında bilim alanında yapılan göçe ilişkin olarak şu sonuca varılabilir: “dışarıya beyin

göçü salt sayısal bağlamda sıklıkla düşünüldüğünün aksine daha zayıf bir etkiye sahiptir" (Enders/Mugabushaka, 2004, 43). Bu göçün dahil olduğu yüksek nitelikliler segmenti açısından da "Almanya'nın dışarıya beyin göçü tehdidi altında" olduğu söylenemez, çünkü "yüksek nitelikli işgücü söz konusu olduğunda Almanya bir ihracat ülkesi olmaktan ziyade bir ithalat ülkesidir" (Jahr et al., 2002, 61). Bununla birlikte hali hazırda izole biçimde gözlemlenen dış göçte ekonomik merkez olarak Almanya için negatif sonuçlar öngörülebilir.

### Göçün Mali Boyutu

Sözü edilen dışarıya göçün olumsuz ekonomik etkileri, ancak bunun süreklilik kazanması halinde ortaya çıkar. Bu durumla karşılaşıldığı takdirde, ekonomik merkez olarak Almanya'da ilgili kişilerin Almanya'ya ekonomik olarak katkıları kaybedilmekle kalmaz, vergi ve sosyal güvenlik sistemi için potansiyel gelirlerinden de mahrum kalınmış olunur. Göçün mali boyutunu ölçme konusunda olası bir gösterge (istatistiki veri derlemeye ilişkin yukarıda belirtilen hususlar dikkate alınmak kaydıyla), yabancı nüfusun ödediği bireysel vergiler ve parasal olarak alınan katkılar ve parasal nitelikteki eğitim destekleri düşürülerek yapılan ödemelerin toplamıdır. Yerleşik nüfusa nazaran daha genç nüfus yapılarıyla yabancı göçmenler buradaki vergi ve sosyal güvenlik sistemi için özellikle cazip görülmektedir. Almanya'da yaşayan yabancı nüfusun kamusal bütçelere yaşamları boyunca yaptıkları katkı yaklaşık 85 milyar Avro'yu bulmaktadır (Brücker, 2012). Diğer bir deyişle bir yabancı'nın Almanya'dan ayrılması Almanya için ortalama 11.600 Avro'luk bir

kayıptır. Kimi meslek gruplarında bu değer belirgin bir oranda daha yüksektir. Örneğin Alman mali sistemi açısından bu ülkede yetişmiş bir yabancı hekimin göçü tüm yaşam süresi boyunca 1 milyon Avro kayba tekabül etmektedir (Holzner et al.; 2009). Tüm meslek gruplarından yüksek niteliklilerin uzun süreli göçü ekonomik merkez olarak Almanya'ya milyarlarca Avro'ya mal olacaktır.

Bu noktada yüksek öğrenimlilerin ülke dışına göçünün mali dışsal etkilerine bakılmalıdır. Mali açıdan bir dışsallık durumu bir bireyin eğitim masraflarının bir ülke tarafından karşılanması ve orada edinilen bilginin göç yoluyla bir başka ülkeye gitmesi ve gidilen ülkenin bu eğitim giderlerini üstlenmemesi halinde söz konusu olmaktadır. Devletin eğitim yatırımlarının ürünleri ülke dışında ortaya çıkmakta ve Almanya'nın bu maliyeti telafi edilememektedir. Yüksek öğrenim finansmanı genellikle kazanç üzerine uygulanan yüksek vergilerle sağlanmaktadır. Yerleşik veya yabancı bir bireyin bakış açısıyla –Alman devletinin maliyetlerini üstleneceği- bir şekilde mesleki eğitim alma isteği ve ardından düşük vergi yükünün söz konusu olduğu bir ülkeye göç etme isteği mevcuttur. Uygun miktarda ve uluslararası karşılaştırılabilirliğe sahip yüksek öğrenim harçlarıyla bu istek ve mali dışsallık engellenebilir. Akademisyenlerin yurtdışına göçünün mali bir dışsallık teşkil ettiği gerçeğinin sebepleri Almanya'daki eğitim finansmanı sisteminden kaynaklanmaktadır.

Dışarıya beyin göçünün mesleki eğitimi veren ülkenin vergi sistemine olumsuz etkilerine karşı koymak için Bhagwati ve Dellalfer (1973), mali dışsallık etkisini zayıflatacak dış göç vergisi uygulaması önerisini getirmişlerdir. Poutvaara'nın (2004) AB ülkelerinden dışarıya çıkacak yüksek nitelikli bireylerin ödemesini önerdiği mezun vergisi de bu bakımdan karşılaştırılabilir niteliktedir. Ekonomik boyutuyla en uygulanabilir öneri Wildasin'den (2000) gelmiştir. Wildasin, yüksek okul alanının yeniden yapılandırılarak (temelde) kamusal oluştan (temelde) özel finansmanlı hale getirilmesi gerekliliğini savunmaktadır. Böyle bir durumda, bir bireyin göçü halinde bir ülke mali bir dışsallıkla karşılaşmayacaktır ve ülkenin kaynaklarını eğitim alanına ayırma isteği net biçimde güçlendirilebilecektir. Gerçekte uluslararası alanda eğitim sistemlerinin çoğu bu mantıkla hareket etmektedir ve mesleki eğitimin (en azından kısmen) özel finansmanına yönelmektedirler.

**Tablo2: Kalış Sürelerine Göre Yurtdışındaki Alman Bilim İnsanları (2004)**

Kalış süresi	Yurtdışındaki Alman bilim insanları	
	Sayı	Oran
1 - 6 ay	1.494	36,7
7 - 12 ay	983	24,2
1 - 2 yıl	432	10,6
2 - 3 yıl	115	2,8
3 yıldan fazla	67	1,6
Kalış süresine dair bilgi yok	976	24,0
Yurtdışındaki toplam sayı	4.067	100,0

Kaynak: BMI, 2007 , toplam oran farkı rakamların yuvarlanmasından kaynaklanmaktadır .



**Kaynakça**

Backhaus, Beate / Ninke, Lars / Over, Albert, 2002, Brain Drain – Brain Gain: Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren, Gutachten im Auftrag des Stifterverbandes

Bhagwati, Jagdish / Dellalgar, William, 1973, The Brain Drain and Income Taxation, in: World Development, Vol. 1, No. 1-2, S. 94–101

Bhagwati, Jagdish / Hamada, Koichi, 1974, The Brain Drain. International Integration of Markets for Professionals and Unemployment: A Theoretical Analysis, in: Journal of Development Economics, Vol. 1, No. 1, S. 19–24

Borjas, George, 1994, The Economics of Immigration, in: Journal of Economic Literature, Vol. 32, No. 4, S. 1667–1717

BMI – Bundesministerium des Inneren, 2007, Migrationsbericht 2006, Berlin

Brücker, Herbert, 2012, Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, Gutachten im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung

Demary, Vera / Koppel, Oliver, 2012, Der Arbeitsmarkt für Humanmediziner und Ärzte in Deutschland – Zuwanderung verhindert Engpässe, in IW-Trends Nr. 3/2013, URL <http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-trends/beitrag/128956>

Enders, Jürgen / Mugabushaka, Alexis-Michel, 2004, Wissenschaft und Karriere – Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bonn

Grubel, Herbert / Scott, Anthony, 1966, The International Flow of Human Capital, in: American Economic Review, Vol. 56, No. 1-2, S. 268–274

Holzner, Christian / Munz, Sonja / Übelmesser, Silke, 2009, Fiskalische Wirkungen der Auswanderung ausgewählter Berufsgruppen, ifo Schnelldienst, 62. Jg., Nr. 17, S. 28–33

Jahr, Volker / Schomburg, Harald / Teichler, Ulrich, 2002, Internationale Mobilität von Absolventinnen und Absolventen europäischer Hochschulen, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Werkstattbericht Nr. 61, Kassel

Leidel, Melanie, 2004, Statistische Erfassung der Mobilität von Studierenden, in: Wirtschaft und Statistik, Nr. 10, S. 1167–1180

MPG – Max-Planck-Gesellschaft, 2007, Jahresbericht 2006, München

Poutvaara, Panu, 2004, Educating Europe: Should public education be financed with graduate taxes or income-contingent loans?, CESifo Economic Studies, No. 50, S. 663–684

SZI – Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, 2004, Migration und Integration: Erfahrungen nutzen, Neues wagen, Jahresgutachten 2004, Bonn

Wildasin, David, 2000, Labor-Market Integration, Investment in Risky Human Capital, and Fiscal Competition, in: American Economic Review, Vol. 90, No. 1, S. 73–95



## Vorträge : Migrationstrends hochqualifizierter Türkeistämmiger

Seit dem deutsch-türkischen Anwerbeabkommen vom 31. Oktober 1961 sind zunächst Millionen von Menschen im unterschiedlichen Kontext aus der Türkei nach Deutschland temporär oder dauerhaft eingewandert. Dazu gehören u.a. die türkischen Arbeitskräfte und der Familienzuzug, Asylsuchende und Unternehmer. In jüngerer Zeit ist aber auch eine Wanderung aus Deutschland in die Türkei zu beobachten: In erster Linie Studierende und Hochqualifizierte, aber auch Rentner wandern in die Türkei dauerhaft oder temporär ab. Durch die wirtschaftliche Prosperität der Türkei hat sich das bilaterale Wanderungssaldo seit 2006 positiv in Richtung Türkei entwickelt, was in Deutschland kritische und in der Türkei wohlgesonnene Diskussionen auslöste. Der branchenbezogene Fachkräftemangel war ein wesentlicher Faktor zur Entstehung dieser Diskussion in Deutschland, da „Abwanderer“ nach ihrer kostenlosen Bildung der Volkswirtschaft nicht mehr zur Verfügung stehen. Gleichwohl sind die höhere Arbeitslosenquote und die Arbeitsmarktdiskriminierung besonders gegenüber Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund neben der Selbstverwirklichung im Herkunftsland wichtige Motive einer neuen Migrationsform von Türkeistämmigen. Die Konzentration potentieller Arbeitgeber im Großraum Istanbul und in der Ägäis-Region um die Großstadt Izmir wird zum Ziel der türkeistämmigen Abwanderer. Als Ergebnis dieses trends haben sich dort Rückkehrerstammische gegründet.

Der Informationsbedarf hinsichtlich der Qualität und Quantität zur bilateralen Migrationsgeschichte war Anlass für die Organisation der Tagung in Kooperation mit dem Goethe-Institut in Izmir, dem umfangreichen Vortrag und dem vorliegenden Aufsatz für die bilinguale Tagungsdokumentation.

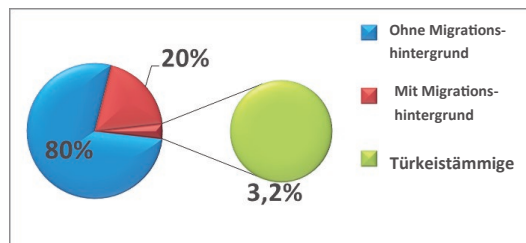
### 1. Die deutsch-türkische Migration

Durch die deutsch-türkische Migration leben mittlerweile drei Millionen Türkeistämmige in Deutschland und etwa 70.000 Deutsche in der Türkei.<sup>1</sup> Abbildung 2 verdeutlicht die bilaterale Wanderungsbilanz von 1961 - 2012 auf Grundlage der Angaben des Statistischen Bundesamtes. Besonders ab Mitte 2006 hat die Migrationsbewegung in Richtung Türkei vor allem durch die Nachkommen der Gastarbeiter zugenommen, was anhand von modernen Migrationstheorien erklärt werden kann.



In Folge der ersten Ölkrise 1973 ist ein rapider Abfall bei den Zuzüglern zu beobachten. Die Ausschläge bei den Zuzüglern 1980 - 1984 ist mit dem Entschluss der Gastarbeiter zu erklären, durch die Familienzusammenführung dauerhaft in Deutschland zu bleiben. Die Rückkehrförderung und die besonders rigide Ausländerpolitik wirkte sich auf die Fortzüge 1983/1985 besonders stark aus, so dass sich die Gastarbeiterwanderung Anfang der 1980er Jahre durch die Fort- und Zuzüge konsolidiert hat. Ab Mitte der 1980er Jahre fielen die Fortzüge deutlich ab und blieben bis heute insgesamt auf einem niedrigen Niveau. Das bilaterale Wanderungssaldo hatte sich 2005 weitgehend ausgeglichen, seit 2006 liegen die Fortzüge über den Zuzügen. Zwischen 2006 und 2012 sind insgesamt 208.494 Personen aus der Türkei nach Deutschland und 245.483

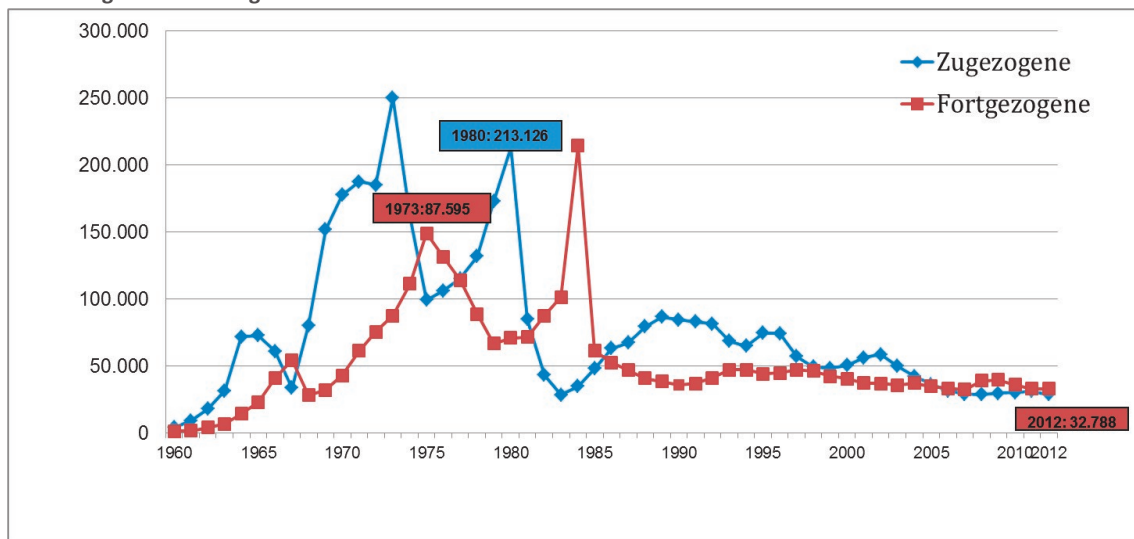
Abbildung 1: Bevölkerungsverteilung



Quelle: Mikrozensus 2012, eigene Berechnungen und eigene Darstellung

Personen aus Deutschland in die Türkei eingewandert. In 2008 und 2009 hat der Fortzug seinen vorläufigen Höhepunkt erreicht und in 2010 erneut abgenommen. Da nicht jeder Abwanderer seinen Wohnsitz in Deutschland abmeldet - dies trifft besonders für zir-

Abbildung 2: Wanderungsströme Deutschland – Türkei 1964 – 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, eigene Darstellung

kulierende Migranten zu -, dürfte der absolute Wert höher liegen als in der amtlichen Statistik gemeldet. Eine Erhebung über das Qualifizierungsniveau wird nicht durchgeführt. Zu vermuten ist, dass der Anteil der Höherqualifizierten unter den Abwanderern überdurchschnittlich ist, da Akademiker generell eine höhere Mobilitätsbereitschaft, ein späteres Heiratseintrittsalters und eine größere Flexibilität der Sozialraumorientierung aufweisen.

### 1.1. Beginn und Konsolidierung

Seit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland 1949 werden sechs unterschiedliche Einwanderungsphasen unterschieden. Während der Aufbaujahre zwischen 1950 und 1960 kamen als erste Phase etwa 17 Mio. Flüchtlinge aus der sowjetischen Besatzungszone, die durch das Wirtschaftswunder problemlos in die deutsche Gesellschaft integriert werden konnten. Der Zuzug aus der DDR wurde 1961 mit dem

Mauerbau beendet. Bereits 1955 begann die Bundesrepublik aufgrund des hohen Arbeitskräftebedarfs und der niedrigen Arbeitslosenquoten, die zwischen 1961 - 1966 bei rund 1% lag (Zacher 2001: 508) mit der Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften, die zugleich den Beginn der zweiten Einwanderungsphase markiert.<sup>2</sup> Ziel war, den temporären Bedarf von Arbeitskräften zu decken (Velling 1995: 35 ff). Die „Gastarbeiterzuwanderung“ dauerte bis 1973. Zwischen 1961 - 1973 sind etwa 640.000 türkische Gastarbeiter nach Deutschland eingereist (Hunn 2005: 79). Bereits 1973 waren vier Millionen Ausländer im Bundesgebiet registriert (davon 2,6 Mio. erwerbstätig), 3,18 Mio. stammten aus den Hauptentsendeländern der Arbeitsmigration. Die öffentliche Meinung zur Gastarbeiteranwerbung war durchweg positiv, wie die Rheinische Post berichtete „...Arbeitgeberverband, Arbeitsverwaltung und ein Riesenaufgebot von Fernsehen, Funk und Presse hatten sich gestern Morgen auf dem Bahnhof Köln Deutz bereitgestellt, um den millionsten Gastarbeiter in der Bundesrepublik mit einem Ritual zu empfangen, das auch einen Weltgewandteren hätte erblassen lassen“ (Rheinische Post, 11.09.1964). Die ersten Zweifel an der Aufnahmefähigkeit von weiteren Ausländern kamen allerdings durch die Rezession infolge der ersten Ölkrise<sup>3</sup> auf, die endgültig das Ende des Wirtschaftswunders markierte und zu einer Wende in der Ausländerpolitik führte. Sie leitete gleichzeitig die dritte Phase der Einwanderung in die Bundesrepublik ein. Nach seiner Wiederwahl wies Willy Brandt (SPD) in seiner Regierungserklärung im Januar 1973 bereits auf bevorstehende Probleme hin: „dass wir

Tabelle 1 : Deutsch-Türkisches Wanderungssaldo 2006-2012

	Fortzüge	Zuzüge
2006	31.449	33.229
2007	28.926	32.172
2008	28.742	38.889
2009	29.544	39.615
2010	30.171	36.033
2011	31.021	32.756
2012	28.641	32.788
Gesamt	208.494	245.482

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Darstellung

**Tabelle 2: Ausländische Bevölkerung in Deutschland am Beispiel der Hauptentsendeländer 1983**

Jahr	Italiener	Spanier	Griechen	Jugoslawen	Türken
1983	565.000	166.000	292.000	613.000	1.552.000

Quelle: Jankowitsch, Klein, Weick 1995, S. 95 ff, eigene Darstellung

sehr sorgsam überlegen, wo die Aufnahme-fähigkeit unserer Gesellschaft erschöpft ist und soziale Vernunft und Verantwortung Halt gebietet“. Darauf folgte am 23. November 1973 der Anwerbestopp für Gastarbeiter aus Nicht-EG-Ländern (Herbert 2001: 228) und die Regelung der Familienzusammenführung, die neben der Flüchtlingszuwanderung die einzig zugelassene Form der Zuwanderung nach Deutschland war. Diese dritte Phase gilt als Konsolidierung der Migration mit Diskussionen u.a. über Kosten und Nutzen der Gastarbeiterbeschäftigung, Zuzug von Familienangehörigen und soziale Spannungen. Verschärft wurde die Diskussion durch den sich verfestigenden Aufenthalt des zunächst ja nur vorübergehend geplanten Arbeitsaufenthalts der Gastarbeiter, nachdem die aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen dafür geschaffen wurden.

### 1.2. Die Phase der Rückkehrförderung

Die zweite Erdölkrise von 1979<sup>4</sup> verstärkte die wirtschaftlichen Probleme der Bundesrepublik und führte zu einer schweren Rezession und zum Anstieg der Arbeitslosigkeit in Deutschland (Jung 2011: 851), was sich unmittelbar in einer kritischen Haltung der öffentlichen Meinung gegenüber den in Deutschland lebenden Ausländern widerspiegelte. Die Neue Osnabrücker Zeitung schrieb dazu: „Wenn die Zahl der Ausländer, die als Minderheit in einer Nation leben, eine bestimmte Grenze überschreitet, gibt es überall in der Welt Strömungen des Fremdheitsgefühls und der Ablehnung, die sich dann bis zur Feindseligkeit steigern... Allzu viel Humanität ermordet die Humanität“ (Osnabrücker Zeitung vom 13.09.1980). Drei Jahre später reagierte die Bundesregierung unter Helmut Kohl (CDU) mit einer Rückkehrförderung für die 3,8 Mio. registrierten ausländischen Gastarbeiter, die zu einer deutlichen Senkung der Zahl der Ausländer führen sollte.

Das Gesetz zur Rückkehrförderung<sup>5</sup> sah u.a. eine finanzielle Rückkehrprämie vor, von der 1983 nur 6,5% und 1984 15% der türkischen Staatsbürger, die die größte nationale Gruppe unter den Gastarbeitern waren, tatsächlich Gebrauch gemacht haben (Jankowitsch, Klein, Weick 2000: 97 ff). Bei den übrigen Gast-

arbeitern aus den Hauptanwerbeländern hat sie ebenfalls kaum Wirkung gezeigt, wie in Tabelle 3 zu sehen ist. Sowohl der Anwerbestopp als auch die Rückkehrförderung haben im Ergebnis nicht zu einer erhofften Arbeitsmarktentlastung geführt, vor allem wegen der jährlich geborenen etwa 40.000 bis 50.000 Kinder der Gastarbeiter, die nun in das erwerbstätige Alter kamen (Herbert 2001: 232). Die verbliebenen Gastarbeiter mit ihren nachgezogenen Familienangehörigen haben im Ergebnis den Grundstein der Einwanderungsgesellschaft in Deutschland gelegt, was bereits 1979 der damalige Ausländerbeauftragte der Bundesregierung Heinz Kühn in einem Memorandum zu „Stand und Entwicklung der Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familien in der Bundesrepublik Deutschland“ feststellte (Kühn 1979). Die Folgen der strukturellen Integrationsdefizite der „neuen Bevölkerungsgruppe“ sind auch Jahre später sichtbar. Mit der Verlagerung von Wirtschaftszweigen mit hohem Gastarbeiteranteil (Bergbau, Baugewerbe, Eisen-, Metall- und Textilindustrie) in Staaten mit geringen Lohnkosten stieg die Arbeitslosigkeit und mit ihr die sozialen Probleme der Gastarbeiter an (Hunn 2005: 212 ff.). Bedingt durch den Strukturwandel ab 1980 und der Wiedervereinigung ist die Arbeitslosigkeit unter Ausländern überproportional im Vergleich zur allgemeinen Arbeitslosenquote angestiegen, wie in Abbildung 3 dargestellt.

In der vierten Einwanderungsphase zwischen 1981 - 1990 haben diese Entwicklungen in den vornehmlich innerstädtischen Arbeiterquartieren zu ethnischen und sozialen Segregationstendenzen mit späteren strukturellen und identifikativen Integrationsproblemen geführt, deren Ursachen nach Klaus Bade in den „verlorenen Jahren der Ausländerpolitik aus den 1980er Jahren“ zu suchen sei (Bade 1992: 446). Der Verbleib der Gastarbeiter änderte in Kombination mit steigender Arbeitslosigkeit und Rezession die öffentliche Meinung (Meis 1993: 70). Die Einstellung der Deutschen dazu wurde in einer Befragung des Bonner Infas-Instituts „Über die Einstellung der Deutschen zu Gastarbeitern und Asylbewerbern“ vom Dezember 1981 erhoben, wonach 66% der



**Tabelle 3: Jährliche Fortzugsraten aus der Bundesrepublik Deutschland nach Nationalität und Jahr (% der im jeweiligen Jahr in Deutschland lebenden Nationalitäten)**

Jahr	Italiener	Spanier	Griechen	ehem. Jugoslawen	Türken
1970	23,1	11,8	7,7	15,0	6,5
1975	17,4	16,2	16,8	14,8	13,8
1980	12,5	5,6	7,5	6,5	4,8
1981	12,9	5,0	5,3	6,3	4,6
1982	13,6	6,0	6,0	6,5	5,5
1983	12,7	6,1	6,5	5,9	6,5
1984	11,3	5,8	5,8	5,6	15,0
1985	9,7	5,1	5,8	5,2	4,3
1990	6,2	4,5	4,5	5,8	2,1
1995	5,8	5,4	5,4	5,2	2,1

Quelle: Jankowitsch, Klein, Weick: 97 ff

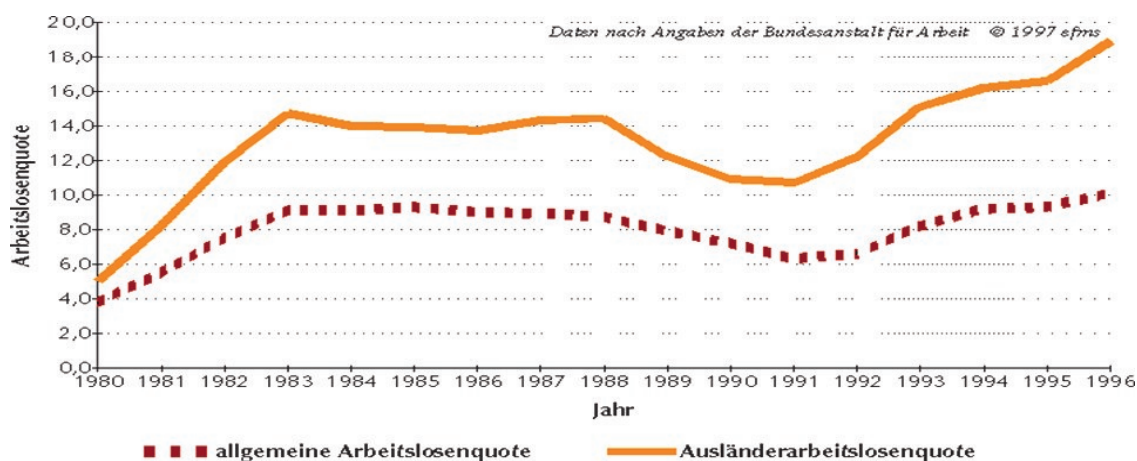
Befragten gegen einen Verbleib waren und eine Rückkehr in die Herkunftsländer wünschten.<sup>6</sup> Aufgrund der Unwirksamkeit der Rückkehrförderung war Deutschland faktisch ein Einwanderungsland geworden, obwohl die Anerkennung dieser Realität in Politik und Teilen der Gesellschaft erst mehrere Jahre nach der deutsch-deutschen Wiedervereinigung folgte.

### 1.3. Deutschland wird Einwanderungsland

Erst 1991 konnte Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble eine parlamentarische Mehrheit für ein den Verhältnissen angepasstes Ausländergesetz finden, was die fünfte Einwanderungsphase einläutete. Ausländer erhielten durch die erleichterten Bestimmungen über Aufenthalt, Familiennachzug, Einbürgerungen usw. eine Art Einwandererstatus.<sup>7</sup> Das Gesetz galt als fortschrittlich und widersprüchlich zugleich, da Ausnahmen zur Anwerbung befristeter Arbeitskräfte beim generellen Anwerbestopp

beibehalten wurden. „Andererseits erhielt die Politik die Fiktion aufrecht, dass Deutschland kein Einwanderungsland sei“ (Bade, Oltmer 2004: 130). In der fünften Migrationsphase zwischen 1990 - 1998 sind nach Angaben des Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration zwischen 1990 - 2003 infolge des Zusammenbruchs des Warschauer Paktes und des Bürgerkriegs auf dem Balkan knapp 2,4 Millionen Menschen nach Deutschland eingereist (ebd. 2004: 15 ff) und über 2,1 Millionen Menschen haben politisches Asyl gesucht (ebd. 2004: 17). Das Überangebot von potentiellen Arbeitskräften, das durch den Zusammenbruch der maroden und konkurrenzunfähigen Wirtschaft in Ostdeutschland noch deutlich verschärft wurde, konnte nicht in den gesamtdeutschen Arbeitsmarkt integriert werden, was sich in den ansteigenden Arbeitslosenzahlen niederschlug (Schubert/Klein 2006). Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren zwischen 1989 und 1991 mehr als 2,5 Mio. Menschen

**Abbildung 3: Allgemeine und Ausländerarbeitslosenquote in den alten Ländern der BRD (1980 - 1996)**



Quelle: : W. Lederer, Harald (1997:35)

arbeitslos (Bielenski, Magvas, Parmentier 1992: 151), Ausländer waren von Arbeitslosigkeit überproportional betroffen (Abbildung 3).

Die schwierigen Arbeitsmarktbedingungen sowie die verfehlte Integrationspolitik aufgrund der Ambivalenz des Ausländergesetzes, das sich zwischen Akzeptanz der gesellschaftlichen Realität und politischer Ignoranz der Einwanderung bewegte, waren ein Nährboden für eine zunehmende ausländerfeindliche Stimmung in der Gesellschaft, die sich auf die türkische Gruppe fokussierte (Terkessidis 2000: 60). Deutlich wurde dies durch den sukzessiven Anstieg fremden-feindlicher Straftaten Anfang der 1990er Jahre, wie in Tabelle 4 zu sehen ist.<sup>8</sup>

In den weiteren Jahren wurde die Begrenzung der Zuwanderung durch den „Asylkompromiss“ (auch Migrationskompromiss von 1992/93) geregelt, dem deutlich später zwei weitere für Migration und Integration bedeutsame Gesetze folgten, die zugleich eine deutliche Zäsur in der Politik darstellten: die Reform des Staatsangehörigkeitsgesetzes 2000 und die 2001 beginnende Diskussion um das Zuwanderungsgesetz, das 2005 verabschiedet wurde (Bade 2004: 131). In der sechsten Einwanderungsphase von 1998 – 2004 war die Anerkennung der Einwanderungsrealität durch die neue rot-grüne Regierung die Voraussetzung für die Reform des Staatsbürgerschaftsgesetzes, das noch aus dem Jahr 1913 stammte und sich am Prinzip der Vererbung der Staatsangehörigkeit (*ius sanguinis* – „Recht des Blutes“) orientierte. Im neuen Staatsangehörigkeitsgesetz wurde das Abstammungsprinzip eingeschränkt durch das Territorialprinzip, das den Erwerb der Staatsangehörigkeit durch das Geburtsland regelt (*ius soli*). Vorausgegangen war eine gesellschaftliche Diskussion um einen bevorstehenden Fachkräftemangel und die

Gefährdung des Wirtschaftswachstums durch die rückläufige Bevölkerungsentwicklung. In dieser Phase ist das längst überfällige Zuwanderungsgesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung, zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern verabschiedet worden. Die Forderung der Unionsparteien zur Begrenzung der Zuwanderung, die nur „unter Berücksichtigung der Aufnahme- und Integrationsfähigkeit“ ermöglicht sein sollte, spiegelte ihre nach wie vor restriktive Haltung der Zu- und Einwanderung wieder, die sich auch im Staatsbürgerschaftsgesetz vom 1. Januar 2000 zeigte. Bei den Koalitionsverhandlungen der neuen SPD-CDU-Regierung wurde auf Druck der CDU am Prinzip der Vermeidung von Mehrstaatigkeit festgehalten, welches die doppelte Staatsbürgerschaft für Nicht-EU-Bürger ausschließt. Zwar wurde geregelt, dass Kindern ausländischer Eltern zusätzlich zur Staatsbürgerschaft der Eltern automatisch die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten, doch mussten sich diese Kinder bis zu ihrem 23. Lebensjahr für eine der beiden Staatsbürgerschaften entscheiden (sog. Optionspflicht). Ein Gesetz zur Aufhebung der Optionspflicht unter bestimmten Bedingungen<sup>9</sup> wird derzeit erarbeitet, doch müssen Einwanderer aus zahlreichen Drittstaaten<sup>10</sup>, die sich einbürgern lassen möchten, nach wie vor ihre frühere Staatsbürgerschaft aufgeben.

## 2. Abwanderung von türkeistämmigen Hochqualifizierten

Die Diskussion um die Abwanderung nachkommender Generationen ehemaliger Gastarbeiter wird in allen Abwanderungsländern vor allem unter volkswirtschaftlicher Perspektive kontrovers diskutiert. In Deutschland wurde die verstärkte Abwanderung von türkeistämmigen Hochqualifizierten in ihr Herkunftsland in den öffentlichen Debatten aus zwei Perspektiven

**Tabelle 4: Fremdenfeindliche Straftaten von 1991 – 1999**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>Tötungsdelikte</b>										
<b>Vollendet</b>	3	4	2	0	0	0	0	0	1	1
<b>Versuchte</b>	0	28	18	8	8	11	8	10	11	9
<b>Körperverletzungen</b>	236	576	727	494	372	307	406	384	386	569
<b>Sprengstoffdelikte</b>	335	608	287	81	37	27	26	23	29	34
<b>Brandanschläge / Brandstiftungen</b>										
<b>Weitere Straften</b>	1.852	5.120	5.687	2.908	2.051	1.887	2.513	2.228	1856	k.A.
<b>Insgesamt</b>	2.426	6.336	6.721	3.491	2.468	2.232	2.953	2.644	2.283	3.594

Die Zahlen der vollendeten Tötungsdelikte verweist nur auf die Zahl der Delikte, nicht auf die Zahl der Opfer: 1991 waren es drei Opfer, 1992 und 1993 jeweils sechs. K.A = keine Angabe Quelle: Daten und Fakten zur Ausländersituation, hg.v.d. Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen, 20. Aufl. Bonn 2002, S. 59

thematisiert: Zum einen verliert Deutschland wichtige und benötigte Fachkräfte, zum anderen wird diese Entwicklung als Beleg für eine nicht gelungene Integration in die Gesellschaft bewertet (Süddeutsche Zeitung, 2. Oktober 2010). Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Abschnitt beginnend mit theoretischen Erklärungsansätzen zur Migration von Hochqualifizierten, auf die Bildungs- und Arbeitsmarktsituation von Türkeistämmigen eingegangen. Des weiteren sollen die Abwanderungsmotive Hochqualifizierter anhand qualitativer und quantitativer Daten beleuchtet werden.

### 2.1. Theoretische Erklärungsansätze zur Migration von Hochqualifizierten

Im Zuge der vermehrten Abwanderung von britischen Wissenschaftlern in die USA und von Wissenschaftlern aus den Entwicklungsländern in die westlichen Industrienationen ab den 1960er Jahren wurden neue Theorien zur Migration Hochqualifizierter entwickelt. Danach stellt die Migration von Hochqualifizierten für die Aufnahmeländer eine wichtige Ressourcenquelle von Humankapital für ihre wirtschaftliche Entwicklung dar (Hillmann, Rudolph 1996: 2 ff). Im Falle einer temporären oder zirkulierenden Migration können Entwicklungs- und Schwellenländer hingegen von den im Ausland erworbenen beruflichen und persönlichen Erfahrungen für ihre eigene wirtschaftliche Entwicklung profitieren, sofern die Bedingungen für eine Rückkehr in das Herkunftsland gegeben sind.

Bevor im Text ein Abriss der theoretischen Ansätze kurz dargestellt wird, folgt zunächst eine Begriffsdefinition von „Hochqualifizierten“: Während das Statistische Bundesamt in der im Auftrag des BMBF durchgeführten Studie „Hochqualifizierte in Deutschland“ (Krenner, Horneffer 2013: 6) Hochqualifizierte als „Fachhoch-/Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit und ohne Promotion“ versteht, werden Hochqualifizierte im Zuwanderungsgesetz (§ 18 AufenthG. und §19 Niederlassungserlaubnis für qualifizierte Fachkräfte und Akademiker) in Absatz 1 wie folgt definiert:

1. Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen,
2. Lehrpersonen in herausgehobener Funktion oder wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion,

3. qualifizierte Fachkräfte oder solche mit vergleichbarer Ausbildung.

### Brain Drain

Der in der Literatur verwendete Begriff „Brain Drain“- bedeutet wörtlich übersetzt: „Abfluss von Gehirn“ und drückt die Abwanderung von hochqualifizierten Fachkräften ins Ausland aus. Das Ausmaß und die Folgen der Abwanderung dieser Gruppe auf die Geber- und Empfängerländer ist seitdem Gegenstand unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen wie u.a. der Soziologie, Wirtschaftswissenschaften oder Geographie (vgl. Adams 1960). Durch die in den 1970er Jahren dominierende Dependenztheorie wurde die Unterentwicklung der Entwicklungsländer durch politische und wirtschaftliche Abhängigkeiten zu westlichen Staaten erklärt (vgl. Nuscheler 1985). Die Abwerbung qualifizierter Fachkräfte aus den Schwellen- und Entwicklungsländern durch westliche Industrienationen - die sich an den Ausbildungskosten nicht beteiligen – wurde in den betroffenen Staaten als Ausbeutung des armen Südens durch den reichen Norden bewertet.

Modernisierungstheorien betrachten die Abwanderung hochqualifizierter Eliten aus Entwicklungsländern nicht uneingeschränkt negativ. Während die neoklassische Wirtschaftstheorie die Abwanderung primär unter dem Primat des globalisierten Arbeitsmarktes versteht, geht die klassische Lehre eher von der optimalen Verteilung und dem Nutzen von Produktivfaktoren im ökonomischen Verwertungsprozess aus. Beruflich qualifizierte Menschen können Kompetenzen demnach in Ländern mit den besten Bedingungen einsetzen. In diesem Kontext ist die Abwanderung Hochqualifizierter mit Blick auf die herrschende Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage und der davon abhängigen Einsatz- und Gestaltungsmöglichkeiten im Herkunftsland (Push-Faktoren) für die Individuen sinnvoll (vgl. z.B. Ethier 1987). Gleichzeitig hat die Abwanderung von Humankapital unmittelbar negative Folgen für die Entwicklung eines Landes, da das vorhandene Humankapital in direktem positiven Zusammenhang zum Wirtschaftswachstum einer Volkswirtschaft steht. Wenn das Humankapital durch Abwanderung von (Hoch-) Qualifizierten in einem Land abnimmt, kann dies unmittelbar die ohnehin schwache Wirtschaftsentwicklung negativ beeinflussen. Als Gegenmaßnahme zur Abwanderung ist eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in den

Geberländern für auswanderungswillige Hochqualifizierte notwendig.

### 2.1.2. Theorien zur Mobilität Hochqualifizierter

Im Kontext der (ökonomischen) Globalisierung wurde in der Wissenschaft die Migration von Hochqualifizierten ab den 1980er Jahren unter dem Begriff der „Mobilität Hochqualifizierter“ betrachtet. Die globale wirtschaftliche Vernetzung erforderte eine steigende Mobilität des Faktors Arbeit von besonders hochqualifizierten Fach- und Führungskräften (vgl. Salt 1983). Ausgangsannahme ist die Entkoppelung des Arbeitsmarktes von staatlichen Regulierungen vor dem Hintergrund der „unabhängigen Mobilität von Kapital“, durch die Hochqualifizierte eigenständig ihren Arbeitgeber nach vorteilhaften Kriterien weltweit aussuchen können. Die Wissenschaft unterscheidet hier zusätzlich die betriebsinterne Mobilität von Hochqualifizierten in Niederlassungen oder Mutterkonzernen in Entwicklungs- oder Schwellenländern. In diesem Fall besteht dennoch die Gefahr der Abwanderung mit negativen volkswirtschaftlichen und entwicklungspolitischen Folgen für die Entsendeländer. Sowohl die Modernisierungs- als auch die Dependenztheorie begründen die Abwanderung mit der sozialen und ökonomischen Lebenswirklichkeit der Hochqualifizierten. Dabei gewinnen persönliche Motive wie „der Wunsch nach Selbstverwirklichung, Horizonterweiterung, Emanzipation aus traditionellen Zwängen, persönlicher Autonomiegewinn usw.“ immer mehr an Bedeutung (Aydin 2010: 5). Diese Art der Migration ist zunehmend innerhalb der Industrienationen als auch aus ihnen in Richtung aufstrebender Wirtschaftsnationen wie China, Indien, Brasilien oder der Türkei zu beobachten.

### 2.1.3. Brain exchange, brain circulation und brain gain

Lange Zeit war der Ansatz in der Migrationsforschung nur auf eine Richtung - die der Abwanderung - konzentriert, erst seit den 1990er Jahren lässt sich in der Forschung ein Trend zur Befassung mit dem „Brain gain“ beobachten. Wörtlich übersetzt bedeutet es „Gehirn-Gewinn“, im Sinne der Wiederkehr von Humankapital mit im Ausland erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen. Demnach können temporär Abgewanderte durch ihre Rückkehr in ihr Herkunftsland langfristig einen volkswirtschaftlichen Gewinn durch Know-How-Transfer und transnationale

Netzwerke bedeuten. Für die wirtschaftliche Entwicklung und die Konkurrenzfähigkeit eines Landes sind internationale Netzwerke wichtige Parameter. Aus ihnen können Unternehmensansiedlung, Direktinvestitionen und Erschließungsmöglichkeiten neuer Märkte generiert werden (Dancu 2009: 20 ff).

### 2.1.4. Transnationalität

Vor dem Hintergrund der sich verändernden Lebenswirklichkeiten und -bedingungen wird eine interdisziplinäre Betrachtung der neuen Migrationsformen sowohl methodologisch als auch theoretisch notwendig. Hier stehen besonders die Motive, die sozioökonomischen Lebensverhältnisse der Abwanderer und die Dauer der Migration im Fokus. Die neue Form der grenzüberschreitenden Migration kann demnach zirkulierend sein und dadurch einen häufigeren Sozialraumwechsel implizieren. Aus dieser Entwicklung heraus hat sich die Transnationalisierung entwickelt, die sich auf „Zugehörigkeit, kulturelle Gemeinsamkeiten, Kommunikationsverflechtungen, Arbeitszusammenhänge und die alltägliche Lebenspraxis sowie die hierauf bezogenen gesellschaftlichen Ordnungen und Regulierungen, die die Grenzen von Nationalstaaten überschreiten“ bezieht (Pries 2002: 264). In der Migrationsforschung stellen sich neue Leitfragen auf wie: „Warum migrieren so viele (oder so wenige) Menschen in welchen Formen?“ oder „Welche Folgewirkungen hat die Migration für die Herkunfts- und Ankunftsregionen?“ (Glorius 2006: 24). Die transnationale Migration bzw. Transnationalität beschreibt eine zirkuläre und grenzüberschreitende Wanderung und bildet eine mehrfache, multidirektionale, internationale Migrationsform von gut gebildeten Migranten in bestimmten Erwerbs- oder Lebensphasen (Glorius 2003: 30). Zu den klassischen Migrationstheorien werden hier die zeitliche und örtliche Dimension der Migration sowie die zirkulierende Migration fördernde und über nationalstaatliche Grenzen hinausgehende soziale, politische oder ökonomische Netzwerke unterschieden. Im Sammelband „Transstaatliche Räume - Politik, Wirtschaft und Kultur in und zwischen Deutschland und der Türkei“ (Faist 2000) - gingen die Autoren der Frage nach, ob durch die Entwicklung der Technologie und somit der Minimierung der Kommunikationszeiten zu den Herkunftsländern eine hemmende Wirkung bezüglich der Integration ausgeht und wie diese die Migrationsverläufe bzw. die Beziehungen zum Herkunftsland im Kontext der transstaatlichen



Tabelle 5: Bevölkerung nach Berufsausbildung

	Türkeistämmige Bevölkerung			Bevölkerung ohne MH*		
	Zahl (in 1.000)	%	% (an Personen mit durchlaufener Ausbildung)	Zahl (in 1.000)	%	% (an Personen mit durchlaufener Ausbildung)
Schüler und nicht Schul- pflichtige	893	29,8		8.931	13,6	
In beruflicher Ausbildung	181	6,0		2.716	4,1	
Mit durchlaufener Ausbil- dungslaufbahn	1.885	62,9	100,0	53.365	81,4	100,0
Darunter:						
Keine Ausbildung	1.216	40,6	64,5	8.087	12,3	15,2
Mit Ausbildung	669	22,3	35,5	45.278	69,1	84,8
<b>Ausbildung</b>						
Lehre/berufsqualifizierter Abschluss	505	16,8	26,8	29.485	45,0	55,3
Berufsfachschule	26	0,9	1,4	1.461	2,2	2,7
Meister/Techniker	43	1,4	2,3	5.551	8,5	10,4
Fachhochschule	27	0,9	1,4	3.211	4,9	6,0
Universität	54	1,8	2,9	5.092	7,8	9,5
Gesamt	2.998	100,0		65.570	100	

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012, Tabelle 9A, eigene Berechnungen MH: Migrationshintergrund

(Sozial-) Räume beeinflussen. Am Beispiel der palästinensischen Flüchtlinge im Ausland wird eine nach wie vor intensive Beziehung zum Herkunftsland nachgezeichnet, die nur unter bestimmten Bedingungen eine Rückkehr in ihre Heimat begünstigen. Eine ähnliche Beziehungspflege ist in Teilen der Nachfolgegenerationen von Gastarbeitern zu beobachten. Für das Migrationsverhalten türkeistämmiger Hochqualifizierter ergeben sich zwei zentrale Fragen:

a. Wie hoch ist der tatsächliche (quantitative) Anteil der türkeistämmigen Hochqualifizierten an allen Türkeistämmigen in Deutschland und unter den Abwanderern?

b. Was sind die Abwanderungsmotive?

### 3. Türkeistämmige Hochqualifizierte in Deutschland

Wie hoch ist der tatsächliche (quantitative) Anteil der türkeistämmigen Hochqualifizierten an allen Türkeistämmigen in Deutschland und unter den Abwanderern?

Für die Beantwortung dieser Frage wird in diesem Kapitel zunächst die schulische und berufliche Situation der Türkeistämmigen in Deutschland beleuchtet, um daraus Rückschlüsse auf den Status und die Entwicklung der Hochqualifizierten zu ziehen. Von den 2,98 Mio. Türkeistämmigen haben laut Statistischem Bundesamt (2012) 1,57 Mio. die türkische Staatsangehörigkeit. Auf Grundlage des Mikrozensus zur Bildungs- und Arbeitsmarktstruktur türkischer Staatsbürger

und Deutscher mit türkischem Migrationshintergrund sind im Sinne der Definitionen unter Kapitel 3.1. etwa 6,6% der Türkeistämmigen, die bereits ihre Ausbildung durchlaufen haben, hochqualifiziert (124.000, davon 81.000 Hochschulabsolventen)<sup>11</sup> in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil bei 25,9%. Mit Blick auf die schulische und berufliche Ausbildungssituation Türkeistämmiger wird der sukzessive Anstieg von Hochqualifizierten deutlich, die zukünftig als Fach- und Führungskräfte dem nationalen oder internationalen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden.

Laut Mikrozensus 2012 haben 4,4% der Türkeistämmigen (mit in Deutschland durchlaufener Schulbildung) die Fachhochschulreife und 9,8% das Abitur (Bevölkerung ohne Migrationshintergrund: 7,1% / 21%). Eine Aufschlüsselung der schulischen Bildung Türkeistämmiger nach Generationenzugehörigkeit und Alter liefert die Mehrthemenbefragung des ZfTI aus NRW, dessen Ergebnisse durch die bundesweite Vergleichsstudie von 2008 in etwa auf alle Türkeistämmigen in Deutschland übertragen werden können. Demnach sind positive Entwicklungen bei den Befragten mit in Deutschland durchlaufener Schulbildung erkennbar (Tabelle 6): der Anteil der türkeistämmigen (Fach-) Abiturienten (31,7%) in der zweiten und dritten Generation (31,1%) nimmt deutlich zu.

Künftig ist zu erwarten, dass der Anteil der Hochqualifizierten sowohl unter Türkeistämmigen wie auch in der Gesamtbevölkerung in Deutschland ansteigt. Eine

Tabelle 6: Schulabschlüsse nach Generationen

	Zweite Generation	Dritte Generation
Hauptschule	37,2	27
Realschule	27,9	41,9
Fachschule/ Fachabitur	16,1	12,2
Abitur	15,6	18,9

Quelle: Sauer 2013: S. 36 ff.

ähnliche Entwicklung ist in der beruflichen Stellung und den Tätigkeitsbereichen zu beobachten, inzwischen sind 16% der erwerbstätigen Türkeistämmigen als mittlere und höhere Angestellte beschäftigt (Tabelle 7). Zusammen mit den Facharbeitern (15,3%) bilden diese Hochqualifizierten den Gegenstand der Untersuchungen zu den Abwanderern.

Allerdings steht dem schulischen und beruflichen Aufstieg nach wie vor die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit von türkeistämmigen Hochschulabsolventen gegenüber, was die positiven Entwicklungen der Teilhabe am Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt dämpft. So liegt die Arbeitslosenquote bei befragten Hochschulabsolventen (NRW) bei 13,5% und damit noch höher als bei denjenigen mit einer beruflichen (11%) oder einer Meister-/Technikerausbildung (7%). Mehr als ein Drittel (38%) der Hochqualifizierten kann die erworbene Berufsausbildung nicht in angemessene berufliche Positionen umsetzen. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung lag der Anteil an arbeitslosen Akademikern im Bundesdurchschnitt dagegen nur bei 2,4% (IAB 2011: 2).

Tabelle 7: Struktur der Erwerbstätigen (Spaltenprozent)

Berufliche Stellung	%
Arbeiter (angelernt)	44,4
Facharbeiter	15,3
Angestellte	24,6
Darunter:	
Einfache Angestellte (angelernt)	8,6
Mittlere Angestellte (mit Fachausbildung)	12,1
Höhere Angestellte (Führungs-/Leitungsposition)	3,9
Beamte	1,2
Selbstständige in freien Berufen	1,8
Selbstständige in Handel/Dienstleistung/Industrie	7,2
Auszubildende	5,5

Quelle: Sauer 2011: 58

### 3.1. Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) prognostiziert in ihrer Studie „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ (2011: 7) eine mittel- und langfristige Verschärfung des Mangels an Fachkräften. Das Erwerbspersonenpotential in Deutschland ohne Zuwanderung und bei konstanter Erwerbsquote werde von heute knapp 45 Millionen Personen bis zum Jahr 2050 auf ca. 27 Millionen Personen sinken. Die Strategie zur Abwendung der Folgen sei die Erhöhung der Erwerbspersonen (durch Zuwanderung), die Anerkennung (500.000) ausländischer Abschlüsse seit April 2012 und die Steigerung der von den Beschäftigten erwirtschafteten Wertschöpfung (ebd.: 10 ff). Vor diesem Hintergrund ist die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit von qualifizierten (türkeistämmigen) Migranten volkswirtschaftlich nicht nachvollziehbar.

### 3.2. Diskriminierung

Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz wird Diskriminierung verstanden als eine „Ungleichbehandlung, Ausgrenzung oder Benachteiligung von Einzelnen oder Gruppen. In ihrer unmittelbaren Form äußert sie sich darin, dass ein Individuum eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation“ (§ 3 Abs. 1 AGG).<sup>12</sup> Die Studie des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014) „Diskriminierung am Ausbildungsmarkt Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven“ wie auch weitere Studien belegen, dass Migranten (auch in Nachfolgegenerationen) eine geringere Arbeitsmarktintegration aufweisen (Kaas/Manger 2010). Auch die Studie „Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment“ kommt zu dem Ergebnis, dass Diskriminierung besonders in kleineren

Betrieben umso mehr greift - Bewerber mit türkisch klingende Namen haben trotz gleicher Qualifikation eine um 24% geringere Chance auf ein Vorstellungsgespräch. In der Mehrthemenbefragung 2010 gaben sogar 81% der Be-fragten Diskriminierungserfahrungen an, davon hauptsächlich am Arbeitsplatz (2009: 50,6% / 2010: 60,3%) oder bei der Arbeitsplatzsuche (2009: 40,2% / 2010 51,3%) (Sauer 2011: 143 ff).

### 3.3. Soziale Netzwerke beim Arbeitsmarkt-zugang

Eine weitere Ursache der Benachteiligung liegt bewerberbezogen im mangelnden Sozialkapital.<sup>13</sup> Betriebe greifen zunehmend auf ihre Netzwerke bei der Rekrutierung von Mitarbeitern zurück, um kostengünstig und zeitnah an Informationen über Bewerber zu gelangen, dadurch Fehleinschätzungen zu senken und Kosten und Zeit bei der Personalsuche einzusparen. So hatten nach der Studie „Soziale Netzwerke helfen bei der Personalsuche“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB (2009) 49% der befragten Betriebe bei Neueinstellungen persönliche Kontakte genutzt, um Personal einzustellen<sup>14</sup> und 29% stellten tatsächlich über diese Netzwerke Personal ein; bei den Hochqualifizierten lag der Anteil bei 15%. Soziale Netzwerke stellen einen unabhängigen Indikator im Arbeitsmarkteinstieg dar, da der persönliche Kontakt zwischen Arbeitgeber und Bewerber eine höhere Bedeutung erhält als formale Indikatoren wie Schul- und Berufsabschluss. Allerdings unterscheiden sich Migrantennetzwerke von denen der Mehrheitsgesellschaft mit Blick auf die ethnische Zusammensetzung, inhaltliche Ausrichtung, den Anteil an Hochqualifizierten oder Unternehmen aus wissensintensiveren Branchen, die besonders für Hochschulabsolventen von Belang wären. So sind zwar mehr als die Hälfte der Türkeistämmigen unter 44 Jahren (unter 30 Jahre: 49,8%) in Vereinen aktiv, allerdings konzentrieren sie sich eher auf Bereiche wie Religion, Sport und Freizeit. In zivilgesellschaftlichen Organisationen zu

„beruflichen Interessen“ sind sie lediglich mit 5,9% vertreten (Sauer 2010: 201), im Vergleich dazu 10% der Mehrheitsgesellschaft (Gensicke 2010, S. 70). Die Konzentration auf Migrantenselbstorganisationen (MSO) schränkt die Entwicklung eines belastbaren Sozialkapitals mit Rückgriffpotentialen auf Ressourcen anderer Mitglieder ein, weshalb ein Engagement in MSO für einen Arbeitsmarkteinstieg weniger geeignet ist.

## 4. Re – Migration Türkeistämmiger

### Stand der Forschung

Die Forschung zur zirkulierenden Migrationsform von Türkeistämmigen ist aufgrund des relativ neuen Phänomens nicht sehr weit fortgeschritten. Das futureorg-Institut hat 2008 eine Onlinebefragung mit 250 Türkeistämmigen Studierenden und Hochschulabsolventen durchgeführt. Dadurch sollten erste Informationen zur Rückkehrabsicht von gut ausgebildeten und in Deutschland aufgewachsenen jungen Türkeistämmigen generiert werden. Das ZfTI erhebt in ihrer jährlichen Mehrthemenbefragung auch die Rückkehrabsicht unter allen Befragten aus NRW. Prof. Dr. Alkan Mustafa Nail<sup>15</sup> führte mit bereits in die Türkei Zurückgekehrten eine Umfrage durch und Dr. Yaşar Aydın vom Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut und der Stiftung Wissenschaft und Politik publizierte hierzu qualitative Arbeiten. Zwar vermehren sich Kenntnisse zu den Abwanderungsmotiven, doch quantitative Ergebnisse explizit zu den hochqualifizierten Türkeistämmigen Abwanderern gibt es nach wie vor nicht, weshalb nachfolgend auf die Ergebnisse der Mehrthemenbefragung zurückgegriffen wird.

### Was sind die Abwanderungsmotive hochqualifizierter Türkeistämmiger?

Im Kontext der Transnationalität als moderne Migrationsformen behält eine dauerhafte oder temporäre Abwanderung in das Herkunftsland eine wichtige Rolle in der Lebenseinstellung Türkeistämmiger in Deutschland, die sich auf

**Tabelle 8: Berufliche Position nach in Deutschland erworbener Berufsausbildung (NRW)**

	Arbeitslos	angelernete Arbeiter/ Angestellte	Facharbeiter/ -angestellte	Höhere An- gestellte	N
Keine Ausbildung	35,2	64,8	-	-	71
Berufsfachschule	11,1	26,9	60,2	1,8	171
Meisterbrief/Techniker	6,7	26,7	66,7	-	15
Fachhochschule/Uni	13,5	24,3	27,0	35,1	37
Gesamt	17,0	35,7	41,8	5,4	294

Quelle: Sauer 2011: 55

die Nachfolgenerationen übertragen hat. Die Diskussionen über steigende Abwanderungstendenzen besonders junger hochqualifizierter Türkeistämmiger werden entlang des demographischen Wandels, des bevorstehenden Fachkräftemangels und der Integrationsdefizite geführt. Zugleich besteht besonders bei jüngeren Migranten eine Korrelation zwischen Zugehörigkeitsgefühl im Aufnahmeland und Einschätzung ihrer (beruflichen) Zukunftsperspektiven. Das Herkunftsland bietet die Gelegenheit eines Lebens in einer für sie vertrauten Gesellschaft ohne Rechtfertigungsdruck über Identität und Zugehörigkeit. Gefördert wird die Abwanderung durch das Bild des Herkunftslandes der Nachfolgenereneration aus Urlaubserlebnissen, Vermittlungen aus zweiter Hand, Erfolgsbeispielen, Fremdinterpretationen und durch den Konsum von muttersprachlichen Medien. Die idealisierte Vorstellung eines „Heimatlandes Türkei“ schafft eine attraktive Option für eine Abwanderung (Schiffauer 2008: 98ff), ohne das Land und die Kultur aus der Lebenswirklichkeit zu kennen. „Auslands-erfahrung“ für die persönliche und berufliche Entwicklung und die positive Bewertung der Beschäftigungspolitik in ausländischen und exportorientierten türkischen Unternehmen wirken als wichtige Push-Faktoren nicht nur für türkeistämmige Hochqualifizierte. Die teilweise signifikanten Unterschiede u.a. auf dem Arbeitsmarkt werden häufig ausgeblendet.<sup>16</sup> Abwanderung bzw. Transmigration ist unter allen Türkeistämmigen zu beobachten. Dabei betrachten besonders beruflich Qualifizierte aus der zweiten und dritten Generation einen solchen Schritt in das Herkunftsland aus der positiven Bewertung der Zukunftsperspektiven durch die wirtschaftliche Prosperität in der Türkei und der - tatsächlichen oder subjektiv wahrgenommenen Arbeitsmarktbenachteiligung auch von Qualifizierten in Deutschland. Im Zeit-verlauf von 2000 - 2011 ist die Bereitschaft zur

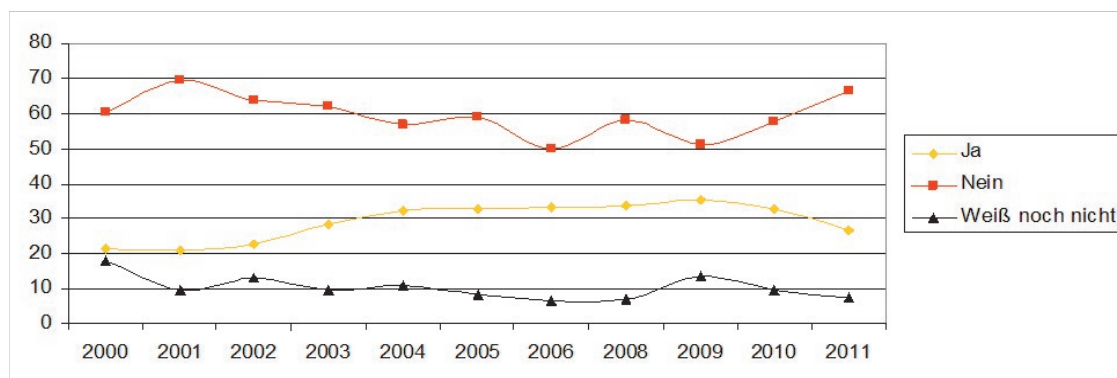
Rückkehr unter allen Befragten zwar relativ gefallen, aber absolut angestiegen (Abbildung 4).

Demnach planen über zwei Drittel der Türkeistämmigen nicht mehr, in die Türkei abzuwandern; über ein Viertel ist grundsätzlich offen. Unterschiede bestehen lediglich im Generationen- und Geschlechtervergleich, wobei Männer sowie Heiratsmigranten eher geneigt sind, diesen Schritt vorzunehmen.

Auffällig bei der Rückkehrabsicht nach ausgewählten demographischen Merkmalen ist die erhöhte Bereitschaft unter Hochschulabsolventen (25%) und Meistern/Technikern (41,2%) aus der zweiten Generation, die in der Befragung des ZfTI signifikant unter den Ergebnissen der Onlinebefragung des futureorg Instituts von 2008 (Rückkehrbereitschaft bei allen Befragten Studierenden und Hochschulabsolventen ohne Aufteilung nach Generationszugehörigkeit: 36%) liegen. Hinweise auf eine verstärkte Rückkehrbereitschaft von hochqualifizierten Zweitgenerationsangehörigen (außer Meister/Techniker) sind aus den Befragungen insgesamt nicht erkennbar. Allerdings korreliert die Rückkehrneigung mit Merkmalen der strukturellen Integration: In den Arbeitsmarkt erfolgreich Integrierte weisen eine geringere Rückkehrbereitschaft auf als Erwerbslose; höhere Angestellte haben die geringste Rückkehrneigung, wie in Tabelle 10 zu sehen ist.

Unterschiede hinsichtlich der Rückkehrbereitschaft bestehen ebenfalls nach Indikatoren der identifikativen und gesellschaftlichen Integration. Jene mit Türkeiverbundenheit haben häufiger eine Rückkehrabsicht als solche, die sich in Deutschland zu Hause fühlen. Diskriminierungserfahrungen wirken sich ebenfalls positiv auf die Rückkehrneigung aus.

Abbildung 4: Rückkehrabsicht 1999 bis 2011 (Prozentwerte)



Quelle: Sauer 2011: 100



**Tabelle 9: Rückkehrabsicht nach ausgewählten demographischen Merkmalen in Prozent**

		Rückkehrabsicht	
		Gesamt	Nur 2. Generation
Geschlecht	Männlich	29,9	29,7
	Weiblich	22,0	24,8
Zuwanderungsgeneration	Erste Generation	12,1	-
	Zweite Generation	27,7	-
	Dritte Generation	24,7	-
	Heiratsmigranten	31,5	-
Berufsausbildung	Abschluss Türkei/keine Ausbildung Türkei	24,6	-
	Keine beruflichen Ausbildung in D	32,4	31,5
	Berufsfachschulabschluss	28,2	27,6
	Meisterbrief/Techniker	38,9	41,2
	Fachhochschul- /Universitätsabschluss	20,3	25,0
	In Ausbildung/Schüler/Studium	17,3	11,4
Gesamt		26,1	27,7

Quelle: Sauer 2011: 102

Im Ergebnis beeinflussen demographische Merkmale wie die Generationszugehörigkeit, das Bildungsniveau, der Arbeitsmarktstatus und die identifikative Integration (Zugehörigkeit zur Türkei oder zu Deutschland) unmittelbar die Rückkehrneigung. Zwar ist sie bei Hochqualifizierten aus der zweiten Generation deutlich niedriger als bei jenen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen, doch nimmt sie bei fehlender oder subjektiv wahrgenommener Arbeitsmarktintegration zu.

Im Vergleich der Generationenzugehörigkeit werden ebenfalls Unterschiede sichtbar. Während für Angehörige der ersten und zweiten Generation Motive wie Renteneintritt und Unabhängigkeit der Kinder relevant sind, denken Angehörige der dritten Generation über eine Rückkehr eher nach einem Abschluss ihrer akademischen oder beruflichen Ausbildung nach. In der nachfolgenden Tabelle sind die Gründe für eine Rückkehr aufgelistet. Auffällig oft nennen Befragte der dritten Generation identifikative Gründe (59,1%) und

bessere berufliche Perspektiven (45,5%) als Motive für eine Abwanderung bzw. Rückkehr, was auf Zugehörigkeits- und Integrationsprobleme dieser Generation hinweist. Der Rechtfertigungsdruck als Angehörige der dritten Generation von in Deutschland sozialisierten Eltern führt unter ihnen zu ernsthaften Zweifeln hinsichtlich der Zugehörigkeit und der Definition ihrer Identität.

Zweisprachigkeit (Deutsch, Türkisch), beruflicher oder akademischer Abschluss in Deutschland, (mögliche subjektiv wahrgenommene) Diskriminierungserfahrungen (auf dem Arbeitsmarkt oder der Karriereleiter) sowie potenziell angestiegene Beschäftigungsmöglichkeiten sind die wichtigsten Beweggründe für eine Rückkehr - 31% der befragten Hochschulabsolventen und 38% der sich in Ausbildung Befindlichen geben bessere berufliche Perspektiven als Abwanderungsmotiv an.

**Tabelle 10: Rückkehrabsicht nach Merkmalen der strukturellen Integration**

		Rückkehrabsicht	
		Gesamt	Nur 2. Generation
Erwerbstätigkeit	Erwerbstätig	28,4	27,6
	Erwerbslos	35,5	37,5
	Nichterwerbspersonen	21,0	24,3
Berufliche Stellung	angelernte Arbeiter/Angestellte	31,7	32,9
	Facharbeiter/Angestellte mit Ausbildung	27,3	27,2
	Höhere/leitende Angestellte	15,8	20,0
	Selbständige	36,4	43,8

Quelle: Sauer 2011

**Tabelle 11: Rückkehrabsicht nach Merkmalen der gesellschaftlichen und identifikativen Integration (Zeilenprozent)**

	Rückkehrabsicht	
	Gesamt	Nur 2. Generation
Heimatverbundenheit		
Türkei	46,1	47,5
Deutschland	7,7	11,6
Beide Länder	22,2	26,8
Diskriminierungserfahrungen		
Nein	20,9	21,7
Ja	34,4	35,5

Quelle: Sauer 2011

### Der türkische Arbeitsmarkt

Der türkische Arbeitsmarkt wird durch die positive wirtschaftliche Entwicklung seit 2000 für qualifizierte Fach- und Führungskräfte international attraktiver, was zweifelsfrei das wichtigste Argument für eine Abwanderung von qualifizierten Türkeistämmigen darstellt. Nach Angaben der staatlichen Investitionsagentur (Invest in Turkey) konnte die Türkei zwischen 2002 – 2012 ein durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 5% erreichen. Im selben Zeitraum sind 123 Mrd. \$ an Direktinvestitionen in die Türkei geflossen, in 2012 waren über 36.000 Firmen mit ausländischem Kapital registriert.

Das Auswärtige Amt gibt die Zahl der Unternehmen in der Türkei mit deutscher Kapitalbeteiligung mit 5.700 an (Januar 2014: 5.500). Das bilaterale Handelsvolumen stieg nach Angaben des Auswärtigen Amtes in 2013 auf einen neuen Rekordwert von 33,8 Mrd. € an. Die türkischen Exporte nach Deutschland sind dabei um 1,4% (13,5 Mrd. €) und die Importe aus Deutschland um 7,1% (21,5 Mrd. €) angestiegen. Zudem ist Deutschland seit 1980 mit über 12 Mrd. \$ Investitionsvolumen der größte ausländische Investor. Ein Großteil

dieser ausländischen Unternehmen siedelt sich in den Ballungsgebieten der Marmara-Region mit etwa 21 Mio. Einwohnern (davon ca. 14 Mio. in Istanbul) und im Großraum Izmir mit mehr als 4 Mio. Einwohnern an, was für qualifizierte Türkeistämmige aus Europa im Allgemeinen und aus Deutschland im Besonderen einen wichtigen Anreiz darstellt. Beide Regionen gelten als jung, dynamisch, pulsierend, modern und kulturell interessant. Allerdings ist trotz wirtschaftlicher Entwicklung kein nennenswerter Rückgang der Arbeitslosigkeit von einheimischen Hochschulabsolventen im Zeitraum 2002 – 2013 zu verzeichnen.<sup>17</sup> Die eingewanderten türkeistämmigen Hochqualifizierten konkurrieren mit Ihnen um die neu entstandenen Arbeitsplätze.

### Fazit

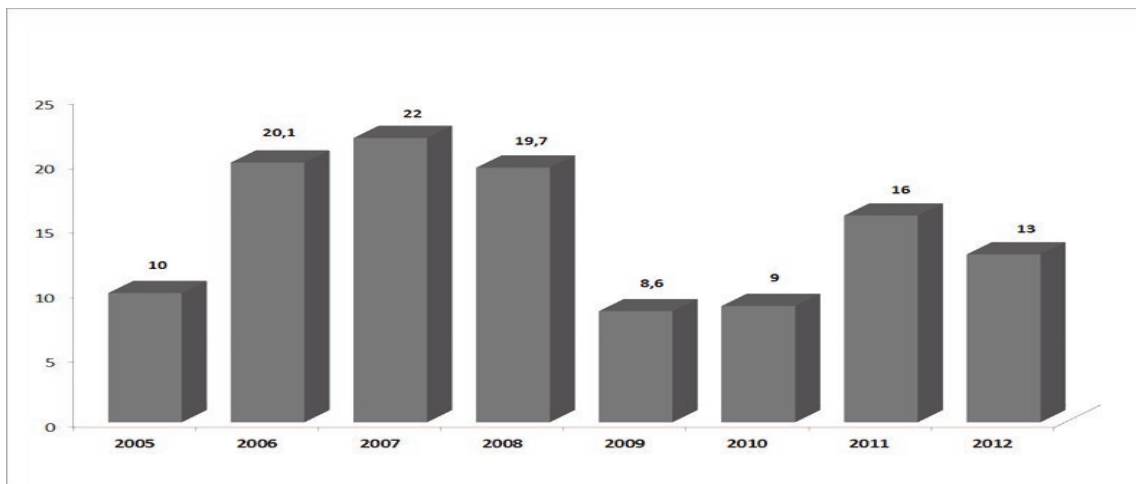
Die Diskussion um die Rückwanderung von in Deutschland qualifizierten Türkeistämmigen in ihr Herkunftsland wird vor dem Hintergrund einer jahrzehntelang verfehlten Integrationspolitik und des erwarteten Fachkräftemangels durch den demographischen Wandel kontrovers diskutiert. Während ein Teil aus identifikativen und aus Gründen der Selbstverwirklichung - durch eine „Auslands-erfahrung“ in einem für sie kulturell nicht fremden Land - abwandert, stehen für andere berufliche Perspektiven im Vordergrund. Die positive Bevölkerungsentwicklung der Türkeistämmigen in Deutschland (2 Kinder/Familie) begünstigt die Zunahme potenzieller Abwanderer, so dass besonders für qualifizierte Türkeistämmige zunehmend transnationale Migrationsformen attraktiv werden. Insbesondere die jüngeren und gut gebildeten Abwanderer sind Gegenstand des bilateralen Migrationsdiskurses. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind in 2012 13,5% der Fortgezogenen im Alter von 18 - 25 und 49% im erwerbsfähigen Alter zwischen 25 - 50

**Tabelle 12: Gründe für die Rückkehrabsicht nach Zuwanderungsgenerationen (Mehrfachnennungen)**

	Zuwanderungsgeneration				Gesamt
	Erste Generation	Zweite Generation	Dritte Generation	Heiratsmigranten	
Fühle mich dort eher zuhause	76,5	60,6	59,1	67,4	65,5
Habe dort Familie	52,9	27,5	13,6	47,4	37,5
Fühle mich in Deutschland nicht wohl	29,4	22,0	13,6	27,4	24,2
Habe dort bessere berufliche Perspektiven	-	12,8	45,5	15,8	15,5
Habe dort bessere Verdienstmöglichkeiten	5,9	3,7	4,5	13,7	7,6
Bessere Lebensqualität	5,9	11,9	4,5	8,4	9,1

Quelle: Sauer 2011, 114

Abbildung 5: Entwicklung der Unternehmen mit ausländischem Kapital (kumulativ)



Quelle: <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/investmentguide/investorsguide/Pages/FDlinTurkey.aspx>, 15.04.2014

Tabelle 13: Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Hochschulabsolventen in der Türkei

Jahr	%
2004	12,2
2007	9,6
2010	11,5
2012	10,4

Quelle: Türkisches Amt für Statistiken 2014

Jahren. Die Altersverteilung bei den Zuzüglern aus der Türkei zeigt eine ähnliche Struktur mit 23% zwischen 18 - 25 Jahren und 51% zwischen 25 - 50 Jahren.

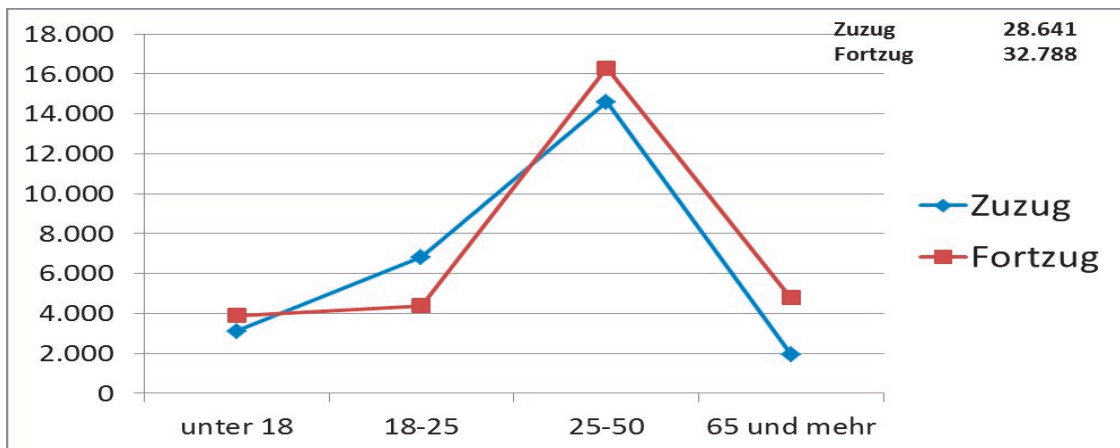
Parallel dazu ist über den Zeitverlauf der Anteil der Abwanderer mit deutscher Staatsbürgerschaft angestiegen, darunter fallen sowohl Herkunftssdeutsche, Eingebürgerte und Migranten mit deutscher Staatsbürgerschaft per Geburt, weshalb eine konkrete quantitative Angabe der türkeistämmigen Abwanderer nicht möglich ist. Ebenfalls verzerren fehlende Abmeldungen beim Einwohnermeldeamt die vom Statistischen Bundesamt angegebenen Zahlen. Belastbare Zahlen zum Anteil der hochqualifizierten Türkeistämmigen unter den Abwanderern existiert ebenfalls nicht. Auf Grundlage der zur Verfügung stehenden Daten können nur vage Annahmen über den absoluten Wert der abgewanderten Hochqualifizierten genannt werden. Unter den seit 2006 durchschnittlich jährlich 35.000 Abwanderern aus Deutschland sind laut Mikrozensus 4.500 deutsche Staatsbürger, von denen ein Großteil türkeistämmig sein dürfte. Bei einem Anteil von 6,6% Hochqualifizierten unter den Türkeistämmigen mit durchlaufener Ausbildung könnte der Anteil der türkeistämmigen Hochqualifizierten auf dieser Berechnungsgrundlage etwa 2.000 – 3.000 sein. Unter

Berücksichtigung des höheren Mobilitätsverhaltens müsste ihr Anteil wesentlich höher ausfallen.

Über den Generationsverlauf hinweg haben sich die Lebensformen verändert und passen sich zunehmend denen der westlichen Industrienationen an. Der hohe Anteil an Singlehaushalten in 2012 (TR: 23,2%; Bev. o. Mh: 44,7%) und Familien ohne Kinder (TR: 18,5%, Bev. o. Mh.: 29,7% Mikrozensus 2012) deutet auf Veränderungen traditioneller Familienstrukturen hin, aus denen neue soziale Milieus mit unterschiedlichen Wertevorstellungen entstehen (Vgl. u.a. Migrantenmilieus der Sinusstudie 2012). Sie begünstigen ein transnationales Leben vor allem von jüngeren und gut gebildeten Türkeistämmigen. Demnach sind Abwanderer im klassischen Sinne keine Rückkehrer, sie können eher durch zirkulierende Migrationsform auf freiwilliger Basis erklärt werden und haben einen volkswirtschaftlichen Gewinn sowohl für die Entsende- als auch für die Empfängerländer.

Belastbare soziale Netzwerke im Abwanderungsland aus dem privaten, familiären oder beruflichen Umfeld wirken bei der Entscheidung für eine zirkulierende Migration positiv, da sie bei der Wohnungs- oder Arbeitsplatzsuche entscheidend sein können (vgl. Granetter 1983). Zudem haben sich die Rückkehrerstammtische in Istanbul und Izmir als erste Anlaufinstanzen und Inseln der Sicherheit für Neuankömmlinge als sehr nützlich erwiesen. Unberücksichtigt bleiben bei der Chancenbewertung für eine erfolgreiche Abwanderung häufig die Alltagshürden, mit denen die Abwanderer später konfrontiert werden. Erst im Laufe der Zeit wird vielen ihre tatsächliche (hybride) Identität bewusst, was

Abbildung 6: Wanderungsströme Deutschland – Türkei nach Alter 2012



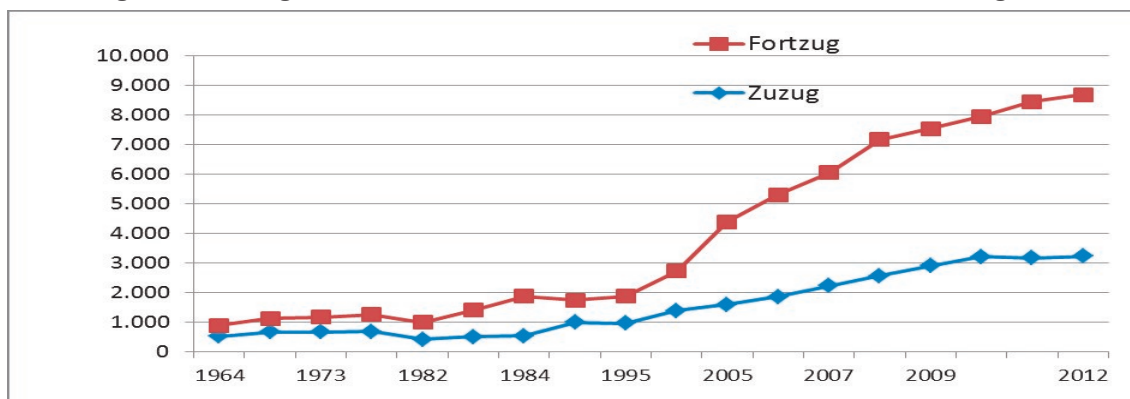
Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, eigene Darstellung

zu Systemvergleichen zwischen Deutschland und der Türkei führt. Unterschiede in der Kultur, den Normen, Gesetzen, Gewohnheiten, zwischenmenschlichen Beziehungen, im Straßenverkehr oder in Behördengängen werden zugunsten ihrer Selbstverwirklichung relativiert und in Kauf genommen, um sich persönlich und, im Idealfall auch beruflich, weiterentwickeln zu können.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkteinstieg bestehen signifikante Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdbewertung bei Abwanderern. Zum einen stehen besonders Absolventen ohne Berufserfahrung und längerer Arbeitslosigkeit vor dem Entschluss, ihren Berufseinstieg mit deutschem Diplom und Bilingualität in der Türkei zu versuchen. Migranten werden zwar nachweislich auf dem deutschen Arbeitsmarkt benachteiligt, allerdings sind bewerberbezogene Gründe wie mangelhafte Bewerbungsunterlagen und geringes Sozialkapital (Praktika, Studentenjobs, Sozialkompetenz) auch wichtige Gründe für die hohe Arbeitslosigkeit. Gerade das mangelnde Sozialkapital kann in der Türkei ebenfalls nachteilig wirken. Zum anderen nehmen etliche Abwanderer die Konkurrenzsituation mit Bewerbern aus der Türkei nicht wahr.

Immer mehr einheimische türkische Studierende gehen zum Studieren (Master) ins Ausland und haben nach ihrer Rückkehr auf dem türkischen Arbeitsmarkt größere Chancen, weil sie u.a. einen Vorteil in der Mutter- und eine im Ausland erworbenen Fremdsprache (Englisch, Französisch) mitbringen, Auslandserfahrung nachweisen, belastbare soziale Netzwerke nutzen und sich mit hierarchischen Strukturen in Unternehmensführungen, dem Lohnniveau und dem Arbeitsrecht eher arrangieren können als ihre türkeistämmigen Mitbewerber aus Deutschland. Beispielsweise steht der Gefahr einer kurzfristigen Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses zwar die Chance eines erneuten Arbeitsmarkteinstiegs ohne große Wartezeiten gegenüber, aber diese Umstände erfordern den Einsatz größerer Zeitressourcen und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt. Die wirtschaftliche Dynamik schafft schnelle und interessante Veränderungen bei gleichzeitiger Gefahr hoher Frustrations- und Enttäuschungspotenziale, durch die sich Re-Migrations- bzw. Bleibeoption abschwächen können. Die Rückkehroption nach Deutschland verschafft eine Sicherheit trotz der Gefahr einer als Scheitern empfundenen Erfahrung im

Abbildung 7: Wanderungsbilanz zwischen Deutschland - Türkei, mit deutscher Staatsbürgerschaft



Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, eigene Darstellung



**Zusammenfassende Push- und Pull Faktoren**

Zentrale Push - Faktoren	Zentrale Pull - Faktoren
fehlende berufliche Perspektiven	Potentiell steigende Arbeitsplätze durch Wirtschaftswachstum
mangelnde Identifikation, fehlendes Heimatgefühl	Leben und Arbeiten im Herkunftsland
Benachteiligung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt	positive Bewertung der Arbeitsmarktperspektiven
Allgemeine Diskriminierungserfahrungen	Kein Rechtfertigungsdruck
Potentiell bessere Berufschancen aufgrund des Bildungsabschlusses	Steigende Nachfrage nach Hochqualifizierten aus dem Ausland
„Auslandserfahrung“	Persönlichkeitsentwicklung
Transnationale Ausrichtung	soziokulturelle Netzwerke

Herkunftsland, was in ihrer persönlichen Entwicklung durchaus wertvoll sein kann.

Die transnationale Migration besonders türkeistämmiger Hochqualifizierter stellt eine Anpassung an moderne Migrationsformen dar, die verstärkt auf Freiwilligkeit und der Selbstentfaltung beruht. Gefördert wird sie durch das angestiegene Bildungsniveau und die beruflichen Positionen, die auch Ausdruck des gestiegenen Integrationsniveaus in der Aufnahmegesellschaft sind. Demnach ist die Entstehung dieser Migrationsform eher positiv zu bewerten, da u.a. wieder nach Deutschland zurückgekehrte Hochqualifizierte wertvolle berufliche und persönliche Erfahrungen für die heimische Volkswirtschaft mitbringen, wie Oliver Koppel in dieser Tagungsdokumentation näher beschreibt.

**Literatur**

Adams, William (1960): *The Brain Drain*, New York.

Alkan, Mustafa Nail (2011): *Transmigration auf dem Weg in die Heimat?* Konrad-Adenauer Stiftung, Ankara.

Aydin, Yasar (2013): *Erste Ergebnisse einer empirischen Analyse zur Lebenswelt der Deutsch-Türken in Istanbul*. Discussion Papers ISSN 1868) 4947/36. Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien, Universität Hamburg.

Aydin, Yaşar (2010): *Der Diskurs um die Abwanderung Hochqualifizierter türkischer Herkunft in die Türkei*. HWWWI Policy, Paper 3-9, HWWWI-Kompetenzbereiches Migration Research Group, Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut.

Bade, Klaus (1992): *Deutsche im Ausland – Fremde in Deutschland: Migration in Geschichte und Gegenwart*, Verlag C.H. Beck, München. Bade, Klaus; Jochen Oltmer (2004): *Normalfall Migration*. (ZeitBilder, Bd. 15). Bonn. S. 127-132.

Bielenski, Harald; Magvas, Emil; Parmentier Klaus (1992): *Arbeitsmarkt Monitor für die neuen Bundesländer*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 2/92. Stuttgart, S. 136-157.

Bourdieu, Pierre (1983): *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital*. In: *Soziale Ungleichheiten*. Soziale Welt. Sonderband 2, Göttingen: Schwartz & Co., S. 183-198.

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2013): *Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker - Arbeitsmarktberichterstattung*.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010): *Bevölkerung und Erwerbspersonen nach allgemeinem Schulabschluss und Altersgruppen in Deutschland, Zeitreihe: 2000 – 2010*.

Daten und Fakten zur Ausländersituation, hg. v.d. Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen, 20. Auflage Bonn 2002, S. 59.

Ethier, Wilfred (1987): *International Trade Theory and International Migration*, in: O. Stark (Hg.): *Human Capital and Development*, London 1987, S. 27-74.

Thomas Faist (Hrsg.) (2000): *Kultur und soziale Praxis. Transstaatliche Räume - Politik, Wirtschaft und Kultur in und zwischen Deutschland und der Türkei*, Bielefeld.

Gensicke, Thomas (2010): *Hauptbericht des Freiwilligensurvey 2009*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Glorius, Birgit (2003): *Temporäre Migrationsprozesse am Beispiel polnischer Arbeitsmigranten in Deutschland*. In: *Hallesches Jahrbuch für Geowissenschaften*. Band 25. S.29-41.

Glorius, Birgit (2006): *Transnationale Perspektiven: eine Studie zur Migration zwischen Polen und Deutschland*. Transcript Verlag, Bielefeld.

Granovetter, Marc (1983): *The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited*. In: *Sociological Theory*, Volume 1 (1983), 201-233.

Herbert, Ulrich (2001): *Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland*. C. H. Beck Verlag, München 2001.

Hillmann, Felicitas; Rudolph, Hillmann (1996): *Jenseits des brain drain. Zur Mobilität westlicher Fach- und Führungskräfte nach Polen*, Discussion Paper FS I 96-103 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Berlin.

Hunn, Karin (2005): *Nächstes Jahr kehren wir zurück. Die Geschichte der türkischen Gastarbeiter in der Bundesrepublik*. Göttingen, Wallstein Verlag.

Hunn, Karin (2011): *Arbeitsplatz Deutschland, Heimat Türkei? Die Anwerbung von Arbeitskräften aus der Türkei*

im Kontext der bundesdeutschen Ausländerbeschäftigungspolitik. Ein Policy Paper mit Empfehlungen für die künftige Gestaltung der Zuwanderung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.

Jankowitsch, Beate; Klein, Thomas; Weick, Stefan (2000): Die Rückkehr ausländischer Arbeitsmigranten seit Mitte der 1980er Jahre. In: R. Alba, P. Schmidt, M. Wasmer (Hrsg.): Deutsche und Ausländer: Freunde, Fremde oder Feinde? Blickpunkt Gesellschaft 5. Opladen: Westdeutscher Verlag 2000.

Jahresbericht Deutsch Türkische IHK (2010). TD-IHK, Köln.

Kaas, Leo; Manger, Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. IZA Discussion Paper No. 4741, IZA Bonn.

Klinger, Sabine; Rebien, Martina (2009): Betriebsbefragung. Soziale Netzwerke helfen bei der Personalsuche. Institut für Arbeitsmarkt – und Berufsforschung Kurzbericht 24/2009.

Krenner, Daniela; Birgit Horneffer (2013): Hochqualifizierte in Deutschland 2011. Erhebung zu Karriereverläufen und internationaler Mobilität von Hochqualifizierten. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Lederer, Harald (1997): Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerangelegenheiten (Hg.) Migration und Integration in Zahlen. Ein Handbuch, Bonn.

Meis, Norbert (1993): Aspekte struktureller und differentieller Mobilität von Ausländern in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.

Nuscheler, Franz (1985): Einleitung: Entwicklungslinien der politikwissenschaftlichen Dritte Welt-Forschung. Dritte Welt-Forschung, Politische Vierteljahresschrift Sonderhefte 1985, 7-25.

Perspektive 2025 (2011): Fachkräfte für Deutschland. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Pries, Ludger (2002): Transnationalisierung der sozialen Welt. In: Berliner Journal für Soziologie. Juni 2002, Volume 12, S. 263-272.

Salt, John (1983): High Level Manpower Movements in Northwest Europe and the Role of Careers: An Explanatory Framework, in: International Migration Review 4, S. 633-652.

Sauer, Martina (2013): Integrationsprozesse und wirtschaftliche Teilhabe türkeistämmiger Migrantinnen und Migranten in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Mehrthemenbefragung 2013. Eine Analyse in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Essen.

Sauer, Martina (2011): Partizipation und Engagement türkeistämmiger Migrantinnen und Migranten in Nordrhein-Westfalen. Mehrthemenbefragung 2010, Essen: Stiftung Zentrum für Türkeistudien.

Schiffauer, Werner (2008): Parallelgesellschaften. Wie viel Wertekonsens braucht unser Gesellschaft? Für eine kluge Politik der Differenz. Bielefeld.

Schubert, Klaus; Martina Klein (2006): Das Politiklexikon. Bonn.

Statistisches Bundesamt (2012): Mikrozensus 2012 – Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Bevölkerung mit Migrationshintergrund Bevölkerung mit (türkischem) und ohne Migrationshintergrund in Deutschland, Wiesbaden.

Türkisches Amt für Statistiken (2014): Arbeitslosigkeit nach Bildungsabschluss, Ankara.

Mark Terkessidis (2000) : Migranten. Rotbuch Verlag, Hamburg.

Velling, Johannes (1995): Immigration und Arbeitsmarkt: eine empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland, Schriftenreihe des ZEW Band 6, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden (S. 31- 53).

Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2013): Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. In: IAB-Kurzbericht 4/2013. Hrsg. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

Zacher, Hans F.: Grundlagen der Sozialpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 1, Baden-Baden 2001, S. 333-684.

Statistisches Amt (TÜİK 2014):2004: 12,2%; 2007: 9,6%; 2010: 11,5%; 2013: 10,4%

#### ENDNOTEN

<sup>1</sup> Da nicht alle in die Türkei Abgewanderten sich in Deutschland abmelden, liegt die Zahl der tatsächlich nachweisbar abgewanderten Deutschen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bei 42.500 für 2012.

<sup>2</sup> Die deutsche Bundesregierung schloss Anwerbeabkommen mit Italien (1955), Spanien (1960), Griechenland (1960), der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968) ab.

<sup>3</sup> In Folge der Drosselung der Ölförderung durch die OPEC 1972/1973.

<sup>4</sup> Drosselung der Erdölförderung nach der Revolution im Iran (1979) und dem Ersten Golfkrieg (Iran-Irak 1980-1988).

<sup>5</sup> Bei einer Arbeitslosigkeit durch Betriebsstillegung oder Kurzarbeit wurden den Rückkehrern 10.500 DM und weitere 1.500 DM für Ehegatten und pro unterhaltspflichtiges Kind gewährt. Zusätzlich wurden eingezahlte Rentenbeiträge und staatlich bezuschussten Bausparverträge und Sparanlagen ohne Wartefristen ausgezahlt.

<sup>6</sup> <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-14348265.html>

<sup>7</sup> Gesetz über die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern im Bundesgebiet. (Ausländergesetz - AuslG). Vom 9. Juli 1990 (BGBl. I S. 1354) zuletzt geändert durch Gesetz vom 09.01.2002. (BGBl. I S. 361 - Terrorismusbekämpfungsgesetz)

<sup>8</sup> Die größten sind die Anschläge in Hoyerswerda auf ein Wohnheim für Asylbewerber und ehemalige Vertragsarbeiter der DDR 1991, Mölln 1992 mit zwei türkischen Todesopfern und Solingen 1993 mit fünf türkischen Todesopfern.

<sup>9</sup> Um eine doppelte Staatsbürgerschaft zu erlangen, müssen Kinder ausländischer Eltern in Deutschland aufgewachsen sein (bis zu ihrem 21. Geburtstag müssen sie acht Jahre in Deutschland gelebt haben oder sechs Jahre lang eine deutsche Schule besucht haben). Als Nachweis soll ein Schulzeugnis und / oder Nachweis über eine Ausbildung ausreichen.

<sup>10</sup> Für Ausländer aus 58 Herkunftsländern gilt dies nicht, u.a. EU-Bürger, aber auch zahlreiche andere Staatsbürger. Infolgedessen erfolgten 2012 49% aller Einbürgerungen unter Hinnahme der alten Staatsbürgerschaft, allerdings gilt dies nicht für türkische Staatsbürger.

<sup>11</sup> Die im Folgenden verwendeten Schätzungen und Hochrechnungen basieren auf den Daten der ZfTI-Mehrthemenbefragung in NRW (jährliche telefonische Befragungen seit 1999 mit 1.000 türkeistämmigen Erwach-

senen (Vgl. Sauer 2011). Die Mehrthemenbefragung wurde anlässlich des zehnten Projektjahres in 2008 auf alle anderen 15 Bundesländer ausgeweitet, um mögliche Unterschiede zwischen der türkeistämmigen Bevölkerung in NRW und im gesamten Bundesgebiet hervorzuheben. Die Ergebnisse dieser Befragung zeigten in den Größendimensionen keine wesentlichen Differenzen, so dass generell aus den Ergebnissen für NRW auch auf die Verhältnisse in ganz Deutschland geschlossen werden kann (Vgl. Halm / Sauer 2009).

<sup>12</sup> Weiterführende Literatur: Bertelsmann Stiftung (2009) Zuwanderer in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund, Gütersloh: Bertelsmann; Taran, P. (2007): Immigration, Discrimination and Integration: What Future for Europe?, Opening address for the FRA European Round Table Conference 2007, Lisbon, October 2007.

<sup>13</sup> Das Sozialkapital ist die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder, anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen. Vgl.: Bourdieu, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Reinhard Kreckel (Hg.) „Soziale Ungleichheiten“ (Soziale Welt Sonderband 2), Göttingen 1983, S. 183-198 (S. 191).

<sup>14</sup> Schwerpunkt auf Baubranche, Landwirtschaft, Gastgewerbe.

<sup>15</sup> Emailbefragung: Mehr als 1.000 Emailfragebögen wurden in verschiedene Regionen der Türkei verschickt, 320 Transmigranten beteiligten sich an der Befragung.

<sup>16</sup> Kündigungsschutz, Lohnniveau, Betriebsrat, Verhältnis von Angestellter – Vorgesetzter .

<sup>17</sup> Statistisches Amt (TÜIK 2014):2004: 12,2%; 2007: 9,6%; 2010: 11,5%; 2013: 10,4% .

## Yüksek Vasıflı Türkiye Kökenlilerin Göç Eğilimleri

31 Ekim 1961'deki Türk-Alman İşgücü Anlaşması'ndan bu yana milyonlarca insan farklı bağlamlarda geçici veya kalıcı olarak Türkiye'den Almanya'ya göç etmiştir. Gelenler arasında işgücü olarak göç edenler, aile birleşimi ile gelenler, sığınmacılar ve girişimciler bulunmaktadır. Son yıllarda, Almanya'dan Türkiye'ye de bir göç gözlemlenmektedir. Özellikle öğrenciler, yüksek vasıflılar ve emekliler sürekli veya geçici olarak Türkiye'ye göç etmektedirler. Türkiye'de yükselen ekonomik refah 2006 yılından beri iki ülke arasında göç bakiyesinin Türkiye tarafında artı çıkmasında rol oynamış; bu durum Almanya'da negatif, Türkiye'de ise pozitif yönde tartışmaların önünü açmıştır. Göçmenlerin aldıkları ücretsiz eğitimin ardından Alman ekonomisine katkı sağlamadan yurt dışına çıkmaları ve belirli sektörlerde vasıflı işgücü açığının olması, Almanya'da bu tartışmanın ortaya çıkmasında önemli bir etken olmuştur. Bununla birlikte yüksek işsizlik oranları ve bilhassa yüksek okul mezunlarına karşı iş piyasasında görülen ayrımcılık, köken ülkede kendini kanıtlama isteğinin yanı sıra, Türkiye kökenlilerin yeni göç biçiminin önemli motivasyonlarıdır. Potansiyel işverenlerin İstanbul ve çevresi ile Ege Bölgesinde İzmir dolaylarında yoğunlaşması, bu bölgeleri Türkiye kökenli göçmenlerin hedef merkezleri haline getirmiştir. Bu trendin neticesi olarak sayılan iki şehirde "geri dönenler masası" adlı gruplar oluşmuştur.

Karşılıklı göç tarihinin niteliksel ve niceliksel özelliklerine dair bilgi ihtiyacı, İzmir Goethe Enstitüsü ile birlikte gerçekleştirilen etkinliğe vesile olmuş, kapsamlı bir sunumun ve iki dilli konferans notlarının yayını için hazırlanan bu makalenin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

### 1. Türk – Alman Göçü

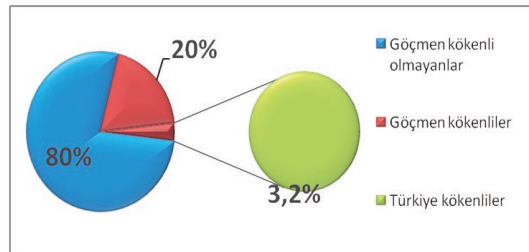
Türkiye ve Almanya arasındaki nüfus hareketliliği neticesinde Almanya'da üç milyon Türkiye kökenli, Türkiye'de ise 70.000 Almanya vatandaşı yaşamaktadır.<sup>1</sup> Şekil 2, Almanya Federal İstatistik Dairesi 2012 verilerine göre 1961-2012 yılları arasında gerçekleşen iki taraflı net göçü göstermektedir. Özellikle 2006 yılı ortalarından itibaren göç hareketi, özellikle misafir işçilerin torunları vasıtasıyla Türkiye yönüne doğru artmıştır, bu durum modern göç teorileri ile açıklanabilir.

1973 yılındaki ilk petrol krizi sonrasında Almanya'ya yeni gelenlerde hızlı bir düşüş görülmektedir. Öte yandan 1980 - 1984 arasındaki dalgalanmalar misafir işçilerin aile birleşimi ile kalıcı olarak Almanya'da kalma



veya kesin dönüş kararı ile açıklanabilir. 1983 – 1985 yıllarında uygulanan geri dönüş yardımı ve özellikle katı göçmen politikası Almanya'dan göçü sert şekilde etkilemesi, 1980'lerin başında gidenler ve gelenler arasındaki farkı kapatmıştır. 1980'lerin ortasında geri dönüşlerin sayısında ciddi bir düşüş görülmüş ve günümüze kadar da benzer seviyede seyretmiştir. İki ülke arasındaki göç bakiyesi, 2005'den sonra dengelenmiş, 2006'dan sonra ise Türkiye'ye göç edenlerin sayısı, Türkiye'den gelenlerin sayısını geçmiştir. 2006 – 2012 yılları arasında Türkiye'den toplam 208.494 kişi Almanya'ya, 245.483 kişi ise Almanya'dan Türkiye'ye göç etmiştir. Gidenlerin sayısı 2008 ve 2009'da en yüksek seviyesine ulaşmış ancak 2010'da bu seviyenin tekrar düştüğü görülmüştür. Gidenlerin arasında Almanya'daki oturma kaydını iptal ettirmedikleri için – bu

Grafik 1: Almanya'da Nüfusun Dağılımı

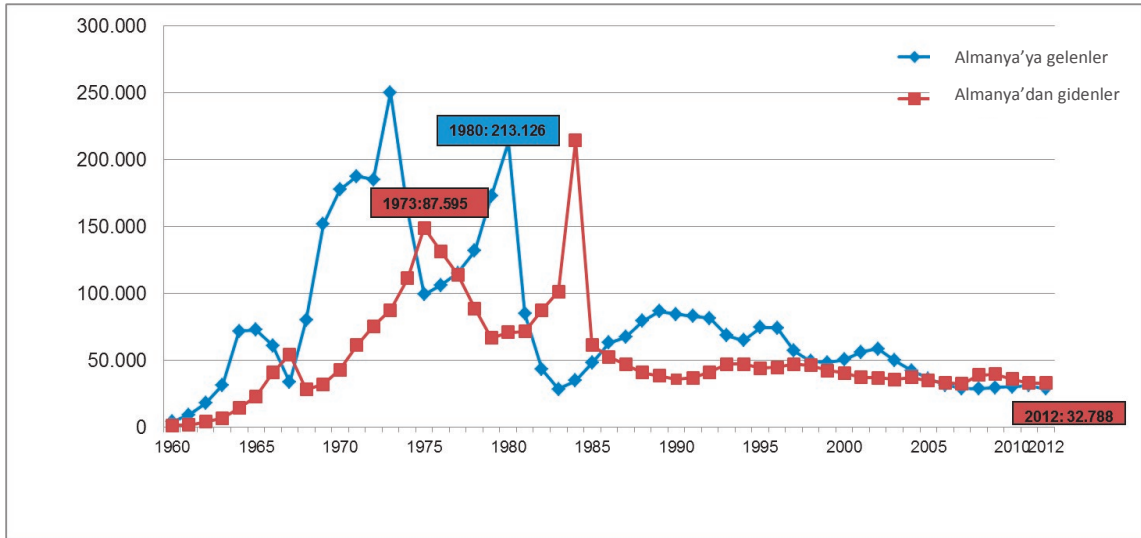


Kaynak: Mikrozensus 2012, TAM Vakfı Hesaplamaları

durum özellikle gidip gelen göç hareketliliğinde rastlanmaktadır – gerçek geri göç rakamlarının resmi verilerden çok daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Niteliklilere dair veriler her ne kadar derlenmiş bir şekilde bulunmasa da, yüksek niteliklilerin oranının göç edenler arasında daha yüksek olduğu tahmin edilebilir;



Grafik 2: Almanya-Türkiye Göç Akımı 1964 – 2010



Kaynak: Federal İstatistik Dairesi 2012, TAM Vakfı Hesaplamaları

zira akademik geçmişi olan bireyler genellikle daha mobildirler. Bu kişiler daha ileri yaşlarda evlenmektedirler ve sosyal alan oryantasyonu hususunda daha yüksek bir esneklik göstermektedirler.

### 1.1. Başlangıç ve Kalıcılışma

Almanya Federal Cumhuriyeti'nin kurulduğu 1949 yılından bugüne altı göç dalgasından bahsedilebilir. İlk göç dalgasının yaşandığı 1950 – 1960 arasındaki inşa yıllarında Sovyet işgal bölgesinden 17 milyon mülteci gelmiş ve “ekonomik mucize”yi yaşayan Alman ekonomisine kolayca entegre edilebilmişlerdir. Bu yolla gelişler 1961’de Berlin Duvarı’nın inşası ile son bulmuştur. Henüz 1955’de, Federal Almanya yüksek işgücü ihtiyacı ve 1961 – 1966 yılları arasında % 1 seviyesinde kalan düşük işsizlik oranı nedeniyle (Zacher 2001: 508), yabancı işgücü alımı yönünde anlaşmalar yapma yoluna gitmiştir. Bu zaman dilimi, ikinci göç dalgasının başlangıcı sayılır.<sup>2</sup> Bu anlaşmalardaki hedef, geçici işgücü ihtiyacını karşılamaktır (Velling 1995: 35 ff). “Misafir işçi

göçü” 1973’e kadar devam etmiştir. 1961 ve 1973 yılları arasında 640.000 Türk “misafir işçi” olarak Almanya’ya göç etmiştir (Hunn 2005: 79). 1973’te Batı Almanya’da kayıtlı yabancı nüfus dört milyonu bulmuştur; bu kişilerin 2,6 milyonluk bölümü çalışma hayatına katılmıştır. 4 milyonluk yabancı nüfusun 3,18 milyonluk bölümü ana gönderici ülkelerden gelmekteydi. Misafir işçi göçünün kamuoyunda algılanışı oldukça olumluydu. Bu olumlu hava Rheinische Post gazetesinin bir haberine de yansımıştır: “...İşverenler birliği, çalışma dairesi, televizyon, radyo ve basın temsilcileri dün sabah Köln Deutz İstasyonu’nda, bir milyonuncu misafir işçiyi dudak uçuklatıcı bir törenle karşılamak üzere hazır bulundular” (Rheinische Post, 11.09.1964). Daha fazla yabancı işçi alımına karşı ilk kaygılar konjonktürel gerilemeye (ekonomik gerileme) sebep olan ilk petrol krizinden<sup>3</sup> sonra başlamıştır. Bu gelişme “ekonomik mucize”yi sonlandırmış ve yabancılar politikasında dönüm noktası olmuş, aynı zamanda üçüncü göç evresini başlatmıştır. Tekrar seçilmesinden sonra Ocak 1973’teki hükümet açıklamasında Başbakan Willy Brandt (SPD) şu olası sorunlara dikkat çeker: “... Toplumumuzun hazım kapasitesinin nerede tükeneyeceğini ve sosyal akıl ve sorumluluğun nereye kadar dayanabileceğini, çok derin bir şekilde de düşünmemiz gerekiyor”. Bunun üzerine 23 Kasım 1973’de Avrupa Topluluğu Ülkeleri dışından misafir işçi alımının durdurulması kararı almış ve bunu aile birleşimi kanunlarının yeniden düzenlenmesi izlemiştir. Yeni şartlar altında aile birleşimi, mülteci göçünün yanı sıra tek mümkün yasal göç yöntemi olmuştur (Herbert 2001: 228). Bu üçüncü evrede misafir işçi istihdamının getiri ve götürüleri, aile birleşimleri ve sosyal gerilimler temalı tartışmalar etrafında göçün yerleşik-

Tablo 1 : 2006 – 2012 Alman – Türk Göç Bakiyesi

Yıl	Almanya'ya Gelişler	Almanya'dan Gidişler
2006	31.449	33.229
2007	28.926	32.172
2008	28.742	38.889
2009	29.544	39.615
2010	30.171	36.033
2011	31.021	32.756
2012	28.641	32.788
<b>Toplam</b>	<b>208.494</b>	<b>245.482</b>

Kaynak: Federal İstatistik Dairesi 2013, TAM Vakfı Hesaplamaları

**Tablo 2: 1983 Yılında Almanya'ya Ana Gönderici Ülkelerden Gelen Yabancı Nüfus**

Yıl	İtalya	İspanya	Yunanistan	Eski Yugoslavya	Türkiye
1983	565.000	166.000	292.000	613.000	1.552.000

Kaynak: Jankowitsch, Klein, Weick 1995, S. 95 ff, TAM Vakfı

leşmesine tanık olunmuştur. Geçici olarak gelen misafir işçilerin kalıcı olabilmeleri için hazırlanan yasal zeminden sonra konuya ilişkin tartışmaların daha da sertleştiği görülmüştür.

### 1.2. Geri Dönüş Teşviki Evresi

1979'da yaşanan ikinci petrol krizi<sup>4</sup> Federal Almanya'daki ekonomik sorunları derinleştirirken, ağır bir ekonomik durgunluğa ve işsizlik oranının yükselmesine yol açmıştır (Jung 2011:851). Bu gelişmeler doğrudan kamuoyunun Almanya'da yabancılara olan bakış açılarını yansıtmıştır. Die Neue Osnabrücker Gazetesi: "Bir ulusun içinde azınlık olarak yaşayan yabancıların sayısı belirli bir sınırı aşmıyor ise, dünyanın her noktasında düşmanlığa kadar varabilen yabancılaşma hissi ve yerleşik toplumun yabancıları geri çevrime eğilimleri artabilir. Çok fazla insaniyet insaniyeti öldürür." yazmıştır (Osnabrücker Zeitung, 13.09.1980). Üç yıl sonra Helmut Kohl (CDU) hükümeti, yabancı nüfusunu belirgin bir şekilde düşürmek hedefiyle 3,8 milyon kayıtlı yabancı misafir işçiye yönelik geri dönüşü teşvik uygulamasını hayata geçirdi.

Maddi destek de içeren geri dönüşü teşvik yasasından,<sup>5</sup> misafir işçilerin arasında çoğunluğu oluşturan Türklerin 1983'te sadece % 6,5'i ve 1984'te % 15'i faydalanmıştır (Jankowitsch, Klein, Weick 2000: 97 ff). Tablo 3'te görüldüğü üzere diğer ana gönderici ülkelerden gelen misafir işçilerde de benzer bir tablo ortaya çıkmıştır. Ne işçi alımının durdurulması kararı ne de geri dönüşü teşvik

uygulaması iş piyasasında umulan ferahlamayı sağlamıştır. Bu durumun esas nedenlerinden biri de misafir işçilerin çocuklarından her yıl 40-50 bin kadarının iş piyasasına girecek yaşa ulaşmalarıdır (Herbert 2001: 232). Geride kalan misafir işçiler, aile birleşimi ile gelen aile fertleri ile birlikte Almanya'yı göç ülkesine dönüştürme sürecinin temel taşlarını atmışlardır. 1979'da Federal Almanya Hükümeti'nin Yabancılar Sorumlusu Heinz Kühn'ün "Almanya Federal Cumhuriyeti'ndeki Yabancı İşçilerin ve Ailelerinin Uyum Seviyesi ve Gelişmesi" makalesinde belirttiği gibi: "Yeni nüfus grubunun" yapısal uyum eksikliklerinin sonuçları ancak yıllar sonra belli olacaktır (Kühn 1979). Yabancı işçilerin yoğun çalıştığı sektörlerin (maden ocakları, inşaat, demir ve tekstil sanayii) düşük maliyetli istihdam imkanı bulunan ülkelere kaymasından sonra işsizliğin ve sosyal sorunların artmasına yol açmıştır (Hunn 2005: 212 ff.). Grafik 3'te görüldüğü üzere, 1980'lerden itibaren yapısal dönüşüm ve iki Almanya'nın birleşmesi ile yabancılar arasındaki işsizlik oranı, genel işsizliğe nazaran ortalamanın üzerinde bir artış göstermiştir.

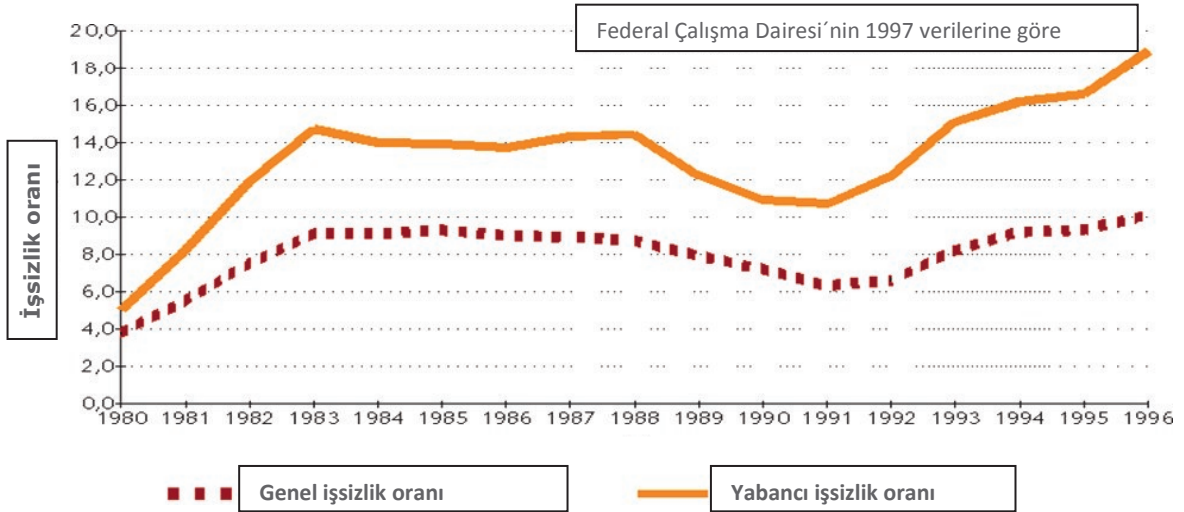
Bu gelişmeler 1981 – 1990 yılları arası dördüncü göç süreci, özellikle şehir içlerinde işçi semtlerinin etnik ve sosyal dışlanma eğilimlerine ve sonrasında yapısal ve kimlik sorunlarına yol açmıştır. Klaus Bade'ye göre bu durumun nedenleri "Yabancılar politikasında kaybedilen 1980'li yıllarda aranmalıdır" (Bade 1992: 446). Misafir işçilerin kalıcılığı, yükselen işsizlik ve ekonomik durgunluk ile birlikte kamuoyu algısını değiştirmiştir (Meis

**Tablo 3: Uluslara Göre Almanya Federal Cumhuriyeti'nden Yıllık Göç Oranları (%)**

Yıl	İtalya	İspanya	Yunanistan	Eski Yugoslavya	Türkiye
1970	23,1	11,8	7,7	15,0	6,5
1975	17,4	16,2	16,8	14,8	13,8
1980	12,5	5,6	7,5	6,5	4,8
1981	12,9	5,0	5,3	6,3	4,6
1982	13,6	6,0	6,0	6,5	5,5
1983	12,7	6,1	6,5	5,9	6,5
1984	11,3	5,8	5,8	5,6	15,0
1985	9,7	5,1	5,8	5,2	4,3
1990	6,2	4,5	4,5	5,8	2,1
1995	5,8	5,4	5,4	5,2	2,1

Kaynak: Jankowitsch, Klein, Weick: 97 ff

Grafik 3: 1980 – 1996 Yılları Arasında Batı Almanya Eyaletlerinde Genel ve Yabancı İşsizliği



Kaynak : W. Lederer, Harald (1997:35)

1993:70). Bonn'da faaliyet gösteren Infas-Enstitüsü'nün "Almanların misafir işçilerin ve mültecilerin hakkında düşünceleri"ni ölçmek için Aralık 1981'de yaptığı ankette katılanların % 66'sının misafir işçilerin Almanya'da kalmalarına karşı oldukları ve yabancıların ülkelerine geri dönmelerini istedikleri ortaya çıkmıştır.<sup>6</sup> Geri dönüş teşvikinin etkisiz kalmasından sonra Almanya fiilen göç ülkesi olmuş, ama bu gerçeği siyaset ve toplumun belirli bölümleri yıllar sonra, iki Almanya'nın birleşmesinin ardından kabul edebilmiştir.

### 1.3. Almanya Göç Ülkesi Oluyor

Beşinci göç süreci, dönemin İçişleri Bakanı Wolfgang Schäuble'nin 1991'de parlamentoda mevcut şartlara uygun bir yabancılar yasası için çoğunluk bulması ile başlamıştır. Oturum, aile birleşimi, vatandaşlığa geçiş gibi yabancıları ilgilendiren konularda kolaylıklar getirilmiş ve yabancılar bir nevi göçmen statüsü sağlanmıştır.<sup>7</sup> Her ne kadar bu düzenleme ilerici bir yasa olarak addedilebilse de, içinde çelişkiler de barındırmaktadır. Örneğin bu yasa sınırlı bir süre için istihdam edilecek işgücüne dair istisnalar konarak genel işçi alımı durdurma kararı muhafaza edilmiştir. "Diğer yandan siyaset, Almanya'nın göç ülkesi olmadığı kurgusunu ayakta tutmayı başarmıştır" (Bade, Oltmer 2004: 130). 1990 ve 1998 yılları arasındaki beşinci göç evresinde Federal Hükümetin Göç Mülteciler ve Uyum Sorumlusunun beyanlarına göre Varşova Paketi'nin yıkılışı ve Balkanlarda iç savaş neticesinde 1990 – 2003 yılları arasında 2,4 milyon kişi Almanya'ya göç etmiş (ebd. 2004: 15 ff), ve 2,1 milyondan fazla sayıda kişi siyasi sığınma talebinde bulunmuştur (ebd. 2004:17). Doğu Almanya'nın rekabet gücü olmayan eskimiş

ekonomisinin çökmesinden dolayı potansiyel işgücündeki artışın zorlu bir hal alması ve bunların Alman iş piyasasına entegre edilememesi işsizlik istatistiklerine yükseliş olarak yansımıştır (Schubert/Klein 2006). İş Piyasası ve Meslek Araştırmaları Enstitüsü'ne göre (IAB) 1989 - 1991 yılları arasında 2,5 milyon işsiz arasında (Bielenski, Magvas, Parmentier 1992: 151) göçmenlerin oranı ortalamanın üzerindedir (Grafik 3).

İş piyasasındaki zorlu koşullar ve toplumda artık göçmenlerin de yer aldığı gibi toplumsal gerçekleri kabul etmek ile siyasi yok saymacılık arasında gidip gelen yabancılar yasasındaki çelişkilerden kaynaklanan uyum politikası eksikliği, giderek artan ve Türk göçmenlere odaklanan yabancı düşmanlığına zemin hazırlamıştır (Terkessidis 2000: 60). Bu durum, yabancı düşmanlığı içeren suçların artışıyla da belirginleşmiştir (Tablo 4).<sup>8</sup>

Sonraki yıllarda "İltica Uzlaşması" (1992 / 1993 Göç Uzlaşması olarak da anılır) ile göçün sınırlandırılması düzenlenmiş, çok daha sonra ise siyasi çizgiyi değiştiren göç ve uyum adına iki çok önemli yasa çıkarılmıştır: 2000'de Vatandaşlık Yasası'nda reform ve 2001'de başlayan tartışmalarının ardından gelen 2005'teki Göç Yasası (Bade 2004: 131). Göçün altıncı evresi, 1998 ve 2004 yılları arasında göç gerçeğinin Sosyal demokrat-Yeşiller Hükümeti (SPD – Grüne) döneminde kabul edilmesi, 1913'ten kalma vatandaşlık yasasının kan bağına dayalı anlayışında reforma yol açmıştır. Yeni vatandaşlık yasasında kökene dayalılık ilkesi coğrafi alan ilkesiyle birleştirilerek sınırlandırılmıştır. Bu durum, yaklaşan uzman personel açığı ve azalan nüfus nedeniyle ekonomik refahın tehdit altında olduğuna dair tartışmaların gölgesinde gerçekleşmiştir. Bu evrede uzun süredir beklenen "Göçün

Tablo 4: 1991 – 1999 Yılları Arası Yabancı Düşmanlığı Sıklığı Suçları

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Öldürme cürümleri										
Gerçekleşen	3	4	2	0	0	0	0	0	1	1
Teşebbüs aşamasında kalan	0	28	18	8	8	11	8	10	11	9
Yaralama cürümleri	236	576	727	494	372	307	406	384	386	569
Patlayıcı madde ile saldırı / kundaklama / ateşe verme	335	608	287	81	37	27	26	23	29	34
Diğer cürümler	1.852	5.120	5.687	2.908	2.051	1.887	2.513	2.228	1856	k.A.
<b>Toplam</b>	<b>2.426</b>	<b>6.336</b>	<b>6.721</b>	<b>3.491</b>	<b>2.468</b>	<b>2.232</b>	<b>2.953</b>	<b>2.644</b>	<b>2.283</b>	<b>3.594</b>

Tamamlanan hayata kasıt fiillerinin sayısı, kurbanların sayısını değil cürümlerin sayısını göstermektedir: 1991’de rastlanan kurban sayısı üçtür, 1992 ve 1993 yıllarında ise altışar kurban verilmiştir. V.Y. = Veri Yok

Kaynak: Federal Yabancılar Sorumlusu, Yabancıların Durumuna Dair Veriler, Bonn 2002, S. 59

Düzenlenmesi ve Sınırlanması, AB Vatandaşları ve Yabancıların Oturma ve Uyumlarının Düzenlenmesi” yasası karara bağlanmıştır. Hıristiyan Demokrat Birlik Partilerinin göçün sınırlanması ve sadece “hazım ve uyum kapasitesi göz önünde bulundurularak” mümkün kılınması yönündeki istekleri 1 Ocak 2000’de uygulamaya giren Vatandaşlık Yasası’nda belirgin izler bırakan tutucu yaklaşımlarını yansıtmıştır. Yeni Sosyal Demokrat – Hıristiyan Demokrat koalisyonunun pazarlıkları aşamasında CDU, AB dışından gelen yabancılara çifte vatandaşlık yolunu kapayan çok devletliliğin engellenmesi prensibinde ısrar etmiştir. Yabancı pasaportlu anne-babaların Almanya’da doğmuş çocuklarına doğrudan Alman vatandaşlığı verilmesi karara bağlanmış olsa da, 23 yaşına kadar iki pasaporttan birinin tercih edilmesi gerekmekteydi (opsiyon modeli). Opsiyon modelini kaldıracak bir yasa tasarısı üzerine çalışılsa da,<sup>9</sup> Alman vatandaşlığına geçmek isteyen birçok üçüncü ülke vatandaşı, ilk vatandaşlığını bırakmak zorunda kalmaya devam edecektir.<sup>10</sup> Temmuz 2014’de Alman Federal Meclisinde oylanan yasa, göçmen çocuklara Almanya’da doğmuş olma, 21. Yaşına kadar en azından sekiz yıl Almanya’da ikamet etmiş veya altı yıl okula gitmiş şartları ile bundan böyle iki vatandaşlığı ön görmekte.

## 2. Yüksek Nitelikli Türkiye Kökenlilerin Almanya’dan Göçü

Misafir işçileri izleyen nesillerin göçlerine dair tartışmalar, tüm gönderici ülkelerde bilhassa iktisadi bağlamda karşıt tezlerle sürdürülmektedir. Almanya’da bu tartışmalar, nitelikli Türkiye kökenlilerin, yoğunlaşan göç eğilimlerinden sonra iki perspektiften sürdürül-

müştür: Bir taraftan, Almanya önemli ve gerekli nitelikli personelini yitirmekte, diğer yandan ise bu gelişme uyumun başarısızlığı olarak yorumlanmaktadır (Süddeutsche Zeitung, 2. Ekim 2010). İzleyen bölümde, yüksek niteliklilerin göç eğilimleri teorik açıdan ele alınacak, ardından Türkiye kökenlilerin eğitim ve istihdam durumu ile göç nedenleri, niteliksel ve niceliksel veriler ışığında değerlendirilecektir.

### 2.1. Yüksek Niteliklilerin Göçüne Dair Teorik Yaklaşımlar

1960’lı yıllardan sonra Büyük Britanyalı bilim insanlarının ABD’ye ve gelişmekte olan ülkelerin bilim insanlarının Batı’nın sanayileşmiş ülkelerine giderek artan göçleri, yüksek niteliklilerin göç eğilimlerini tanımlamak için yeni teorilerin oluşmasına vesile olmuştur. Buna göre yüksek niteliklilerin göçü, alıcı ülke ekonomisinin gelişimi için önemli ölçüde insan kaynağı oluşturmaktadır (Hillmann, Rudolph 1996: 2 ff.). Geri dönmeleri için şartların yerinde olması halinde, geçici ve döngüsel göç kapsamında az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler de, göç edenlerin yurt dışında edindikleri kişisel ve mesleki tecrübelerden kendi ekonomik gelişmeleri için faydalana-bilmektedirler. İzleyen satırlarda teorik yaklaşımların konusu detaylandırılmadan önce “yüksek nitelikli” kavramının izahı yararlı olacaktır. Federal İstatistik Dairesi’nin, Federal Bilim ve Araştırma Bakanlığı için hazırladığı “Almanya’da Yüksek Nitelikliler” (Krenner, Horneffer 2013: 6) başlıklı araştırması, bu kitleyi “doktorasını yapmış olsun ya da olmasın yüksek okul mezunu ve üniversite mezunları” olarak tanımlarken, göç yasasının (Göç Yasası 18. ve 19. Maddeler- Nitelikli işgücü ve yüksek



okul mezunları için yerleşim hakkı) ilgili maddeleri şu grupları tanımlıyor:

1. Özel uzmanlık bilgisine sahip bilim insanları
2. Yüksek dereceli bir işleve sahip öğretim görevlileri veya akademik personel
3. Nitelikli uzman personel veya eş düzeyde bir mesleki eğitime sahip olanlar

### 2.1.1. Dışarıya Beyin Göçü (Brain Drain)

Konuya ilişkin literatürde kullanılan "brain drain" kavramının Türkçe karşılığı "beyin göçü"dür ve nitelikli işgücünün ülke dışına göçünü ifade etmektedir. Bu grubun ülke dışına göçlerinin gönderici ve alıcı ülkeler açısından boyutu ve neticeleri uzun süredir sosyoloji, coğrafya ve iktisadi bilimler gibi farklı disiplinlerin inceleme konusunu olmuştur (bkz. Adams 1960). 1970'lerde hakim olan bağımlılık teorisi, az gelişmiş ülkelerin yetersiz gelişim seviyesini, Batılı ülkelere siyasi ve ekonomik bağımlılıklarıyla açıklamaktadır (bkz. Nuscheler 1985). Batılı sanayileşmiş ülkelerin az gelişmiş ve kalkınmakta olan ülkelerin nitelikli işgücünü eğitim giderlerine hiçbir katkıda bulunmaksızın çekmeleri, fakir Güney'in, zengin Kuzey tarafından sömürsü olarak değerlendirilmiştir.

Modernleşme teorileri, yüksek nitelikli elitlerin kalkınmakta olan ülkelere göçlerini tamamen olumsuz bir durum olarak görmemektedirler. Neoklasik iktisat teorisi meseleyi temelde globalleşen iş piyasası bağlamında görse de, klasik iktisat teorisi üretim unsurlarının optimal dağılımı ve kullanımından hareket etmektedir. Mesleki olarak kalifiye kişiler bu bakımdan niteliklerini kendilerine en iyi koşulları sunan ülkede kullanabilmektedirler. Bu kapsamda göç, köken ülkelerinde ekonominin ve iş piyasasının şartlarına göre (itici faktörler) bireyler için anlamlandırılmaktadır (bkz. örneğin Ethier 1987). Aynı zamanda beşeri sermayenin ülkeden göçü, ülkelerin gelişmelerini olumsuz etkilemektedir, çünkü mevcut beşeri sermaye ekonomik gelişme ile doğrudan ve pozitif bir ilişki içindedir. Göçten dolayı bir ülkede yüksek nitelikli beşeri sermayenin azalması, zayıf ekonomi üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bu olumsuzluğu önlemek için göçe eğilimli kalifiye bireylerin köken ülkelerindeki çalışma ve hayat şartlarının iyileştirilmesi gereklidir.

### 2.1.2. Yüksek Niteliklerin Hareketliliklerine Dair Teoriler

İktisadi küreselleşme kapsamında yüksek niteliklilerin göçü bilimsel alanda 1980'lerden

itibaren "Yüksek Niteliklilerin Hareketlilikleri" kavramı çerçevesinde incelenmiştir. Küresel ekonomik ağlar, özellikle yüksek nitelikli işgücü mobilitésinin artırılması yönündeki istemi yükselttiler (Bkz. Salt 1983). Çıkış noktasındaki varsayım, iş piyasasının devlet düzenlemesi alanından "sermayenin bağımsız hareketliliği" çerçevesinde çıkarılmasıdır. Bu sayede yüksek nitelikliler işverenlerini kendilerine en uygun kıstaslar çerçevesinde tüm dünyadan seçebileceklerdir. Bilimsel alanda, yüksek niteliklilerin az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde hareketlilikleri ile şirket içi ve şubeler arası hareketliliğine dikkat çekilmektedir. Bu durumda, köken ülkeler için ekonomi ve kalkınma politikası açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecek bir dış göç tehlikesi ortaya çıkmaktadır. Hem modernleşme teorisi hem de bağımlılık teorisi, göçü, yüksek niteliklilerin sosyal ve ekonomik yaşam gerçeklikleriyle açıklamaktadır. Bu noktada, "...kişisel gelişim, ufkunu genişletme, geleneksel bağlardan kurtulma ve bireysel özerk alan kazanma vb." nedenler daha fazla önem kazanmaktadır. (Aydın 2010: 5). Bu göç türü, endüstrileşmiş ülkeler arasında olduğu gibi, yükselen ekonomiler; Çin, Hindistan, Brezilya ve Türkiye gibi ülkelerde de artan bir trende sahiptir.

### 2.1.3. Değişimsel, Döngüsel Beyin Göçü ve Beyin Göçü Alımı

Göç araştırmaları uzun zaman tek yöne (dışarıya göç) konsantre olan bir yaklaşıma sahip olmuştur. 1990'lardan itibaren araştırmalarda "brain gain" trendi gözlemlenmektedir. Kelimesi kelimesine tercüme edildiğinde "beyin kazancı" anlamına gelen bu kavramla yurt dışında edinilen nitelik ve tecrübeler ifade edilmektedir. Buna göre geçici göç edenler, bilgi transferi ve ülkeler arası ağları ile geri dönmeleri halinde uzun vadeli ekonomik kazanç sağlayabilirler. Bir ülkenin ekonomik yönden gelişmesi ve rekabet yeteneğinin oluşması için uluslararası ağlar önemli parametrelerdir. Böylece şirket yerleşmesi, doğrudan yatırımlar ve yeni pazarlar kazanılması imkanları oluşabilir. (Dancu 2009: 20 ff)

### 2.1.4. Ulusaşırılaşma

Değişen yaşam şartları çerçevesinde yeni göç formlarının, yöntemsel ve teorik olarak disiplinler arası biçimde incelenmesi gereklidir. Bu noktada, göçmenlerin sosyo-ekonomik yaşam ilişkileri ve göçün süresi gibi sebepler özellikle odak noktasında yer almaktadır. Sınır aşan göçün yeni formları bu bakımdan

**Tablo 5: Mesleki Eğitimine Göre Nüfus**

	Türkiye Kökenli Nüfus		Mesleki Eğitim Sürecine Katılanlarda Oran (%)	Göçmen Kökeni Olmayan Nüfus*		
	Sayı (x 1.000)	Oran (%)		Sayı (x 1.000)	Oran (%)	Mesleki Eğitim Sürecine Katılanlarda Oran (%)
Öğrenciler ve eğitim yükümlülüğü olmayanlar	893	29,8		8.931	13,6	
Mesleki eğitim aşamasında	181	6,0		2.716	4,1	
Mesleki eğitim sürecine dahil olmuş	1.885	62,9	100,0	53.365	81,4	100,0
Bunlar arasında						
Mesleki eğitimi olmayan	1.216	40,6	64,5	8.087	12,3	15,2
Mesleki eğitimi	669	22,3	35,5	45.278	69,1	84,8
Meslek Eğitimi						
Çıraklık/meslek eğitimi	505	16,8	26,8	29.485	45,0	55,3
Mesleki uzmanlık okulu	26	0,9	1,4	1.461	2,2	2,7
Ustalık	43	1,4	2,3	5.551	8,5	10,4
Yüksek Meslek						
Üniversitesi	27	0,9	1,4	3.211	4,9	6,0
Üniversite	54	1,8	2,9	5.092	7,8	9,5
<b>Toplam</b>	<b>2.998</b>	<b>100,0</b>		<b>65.570</b>	<b>100</b>	

Kaynak: Federal İstatistik Dairesi, Örnekleme Dayalı Nüfus Sayımı 2012, Tablo 9A, TAM Vakfı Hesaplamaları

döngüsel olabilir ve bu yolla daha sık bir sosyal alan değişimine yol açabilir. Bu gelişim bağlamında “ulusaşırılma” ortaya çıkmıştır. Ulaşırılma “ulusdevletin sınırlarını aşan, aidiyet, kültürel ortaklıklar, iletişimsel bağlar, iş bağları ve günlük yaşam gerçeklikleri ile bunlarla bağlantılı toplumsal düzenlemeler” olarak ifade edilebilir (Pries 2002: 264). Göç araştırmaları alanında şu ana sorular sorulmaktadır: “Neden bu kadar çok (veya bu kadar az) insan ve hangi biçimlerde göç etmektedir?” ya da “göç, köken ülke ve göçü alan ülkelerde hangi sonuçlara yol açmaktadır?” (Glorius 2006: 24). Ulaşırılma göç ya da ulaşırılma döngüsel ve sınır aşan bir nüfus hareketini tasvir eder ve iyi eğitilmiş göçmenlerin belirli çalışma ve yaşam alanlarında çok kez tekrar eden, çok yönlü ve

**Tablo 6: Kuşaklara göre okul diplomaları (yatay yüzdeler hesaplama)**

	İkinci Kuşak	Üçüncü Kuşak
Temel ilköğretim Okulu (Hauptschule)	37,2	27
Ortaöğretim Okulu (Realschule)	27,9	41,9
Yüksek Meslek Üniversitesi		
Yeterlilik Diploması (Fachschule/ Fachabitur)	16,1	12,2
Genel Üniversite		
Yeterlilik Derecesi (Abitur)	15,6	18,9

Kaynak: Sauer 2013: S. 36 ff.

uluslararası göç formudur (Glorius 2003: 30). Geleneksel göç teorileri alanına ilişkin olarak bu noktada, göçün zamansal ve mekansal boyutları ile döngüsel göçü teşvik eden ve ulusal sınırlarının ötesine taşınan sosyal, siyasal ve ekonomik ağlar ayrımı ortaya konacaktır.

“Devletlerarası alanlar - Almanya ve Türkiye Arasında Siyaset, Ticaret ve Kültür” (Faist: 2000) başlıklı derleme eserde yazarlar, teknolojik gelişim ve köken ülke ile kısalan iletişim sürelerinin uyum konusunda engelleyici bir etkiye sahip olup olmadığı ve bunların göçe dair deneyimleri ve köken ülke ile ilişkileri devletleri - sosyal - alanlar bağlamında nasıl etkilediği soruları üzerinde durmuşlardır. Ülkeleri dışında yaşayan Filistinli mülteciler örneğinden hareketle, köken ülkeyle yoğun bir ilişki içinde bulunan diasporanın, bu yoğun ilişkinin belirli koşullar altında anavatana dönüşlerine imkan sunabileceği tespit edilmektedir. Benzeri bir ilişki “misafir işçileri” izleyen kuşaklar arasında da gözlemlenmektedir. Türkiye kökenli yüksek öğrenimlilerin göç davranışları konusunda iki merkezi soru söz konusudur:

1. Yüksek vasıflı Türkiye kökenlilerin, Almanya'daki tüm Türkiye kökenliler arasındaki ve Almanya'dan göç edenler arasındaki gerçek (niceliksel) payı nedir?
2. Almanya'dan göç etmelerindeki temel nedenler nelerdir?

### 3. Almanya'da Türkiye Kökenli Yüksek Vasıflılar

*Yüksek vasıflı Türkiye kökenlileri, Almanya'daki tüm Türkiye kökenliler arasındaki ve Almanya'dan göç edenler arasındaki gerçek (niceliksel) payı nedir?*

Bu sorunun yanıtını bulmak üzere bu bölümde öncelikle Almanya'daki Türkiye kökenlilerin okul ve mesleki eğitim durumlarını gözler önüne sererek, buradan hareketle yüksek vasıflıların statüsü ve gelişimine dair çıkarımlarda bulunulacaktır. Federal İstatistik Dairesi'nin 2012 verilerine göre Almanya'da yaşayan 2,98 milyon Türkiye kökenlinin 1,57 milyonu Türkiye vatandaşıdır. Örneklemeye dayalı nüfus sayımının eğitim ve iş piyasasına dair verilerinde yer alan Türk vatandaşları ve Türkiye kökenli Almanlar, 3.1. nolu bölümdeki tanımlama çerçevesinde dikkate alındığında, mesleki eğitim gören Türkler arasında % 6,6'lık kesimin yüksek vasıflı olduğu görülmüştür (124.000 kişinin 81.000'i yüksek okul mezunu)<sup>11</sup> – bu oran yerleşik nüfus içerisinde % 25,9 seviyesindedir. Türkiye kökenlilerin okul ve meslek eğitimindeki konumuna bakıldığında, gelecekte uzman ve yönetici personel olarak ulusal ve uluslararası iş piyasalarında kendilerine yer bulacak yüksek vasıflıların sayısında düzenli bir artış olacağı açıktır.

2012 yılında gerçekleştirilen örneklemeye dayalı nüfus sayımı [Mikrozensus] sonuçlarına göre Almanya'da eğitim sistemine dahil olan Türkiye kökenlilerin % 4,4'ü Meslek Yüksek Okulu Yeterlilik Diplomasına (Fachhochschulreife) sahibidir, % 9,8'i ise Genel Üniversite Yeterlilik Derecesine (Abitur) sahiptir (bu oranlar göçmen kökenli olmayanlar arasında sırasıyla % 7,1 ve % 21 seviyesindedir). Türkiye kökenlilerin dahil oldukları kuşak ve yaş gruplarına göre eğitim seviyelerine dair bir

tasnif TAM Vakfı'nın Kuzey Ren Vestfalya'ya ilişkin çok konulu anketinden elde edilebilmektedir. Bu veriler 2008'deki ülke çapında karşılaştırmalı araştırma olduğundan tüm ülkeye uygulanabilir niteliktedir. Buna göre Almanya'da eğitim görenler arasında pozitif gelişmeler gözlemlenmektedir. Tablo 6'dan da görülebileceği üzere Türkiye kökenli yüksek öğrenim adaylarının oranı (% 31,7) ikinci ve üçüncü kuşakta (% 31,1) açıkça artmıştır.

Gelecekte yüksek vasıflıların oranının Türkiye kökenliler ve Almanya'daki genel nüfus içerisinde artışı beklenebilir. Benzer bir gelişim, mesleki konumlar ve faaliyet alanlarına ilişkin olarak da söz konusudur. Çalışma yaşamına katılan Türkiye kökenlilerin % 16'sı orta ve yüksek dereceli büro personeli olarak istihdam edilmektedirler. Uzman işçilerle birlikte (% 15,3) bu yüksek nitelikliler, göç eden gruba dair araştırmanın konusunu teşkil etmektedirler (Tablo 7).

Tüm bunlara karşın, Türkiye kökenlilerin eğitimsel ve mesleki yükselişlerini karşısında daha önce de olduğu gibi yüksek işsizlik oranları durmaktadır. Bu faktör eğitim sistemi ve iş piyasasına katılımdaki olumlu gelişmeleri absorbe etmektedir. Kuzey Ren Vestfalya'dan ankete katılan yüksek okul mezunları arasında işsizlik oranı % 13,5 seviyesindedir ve bu mesleki eğitim almışlar arasındaki işsizlik oranından (% 11) ve ustalık/teknikerlik belgesi sahipleri arasındakinden (% 7) daha yüksektir. Yüksek öğrenimlilerin üçte birinden daha fazlası (% 38) edindiği mesleki eğitime uygun bir mesleki pozisyonda değildir. İş Piyasası ve Meslek Araştırmaları Enstitüsü'nün verilerine göre işsiz akademisyenlerin ülke genelindeki ortalaması sadece % 2,4 seviyesindedir (IAB 2011: 2).

**Tablo 7: Çalışma Yaşamına Katılanların Yapısı (%)**

Mesleki Konum	In Prozent
İşçi	44,4
Uzman işçi	15,3
Büro çalışanı	24,6
<i>Bunlar arasında:</i>	
<i>Genel büro personeli</i>	8,6
<i>Orta düzey büro personeli (mesleki eğitilmiş)</i>	12,1
<i>Yüksek düzey büro personeli (idari pozisyon)</i>	3,9
Memur	1,2
Serbest çalışma alanlarında bağımsız çalışan	1,8
Ticaret, hizmet ve endüstri alanlarında bağımsız çalışan	7,2
Meslek öğrencisi	5,5

### 3.1. İş Piyasasında Dezavantaj

Federal İş Ajansı'nın (BA) "Perspektif 2025: Almanya için Nitelikli İşgücü" (2011: 7) başlıklı araştırması, orta ve uzun vadede uzman personel ihtiyacının belirginleşeceği öngörüsünde bulunmaktadır. Almanya'da işgücüne katılma potansiyeline sahip nüfus, göç hesaba katılmadığı ve çalışma yaşamına katılım seviyesi aynı kaldığı takdirde, bugünkü 45 milyonluk seviyesinden 2050 yılında 27 milyon seviyesine gerileyeceği tahmin edilmektedir. Rapora göre bu olumsuz etkilerinin önüne geçmenin yolu, çalışan nüfusun göç yoluyla artırılması, yabancı diplomalarının 2012'den itibaren tanınması (500.000) ve mevcut çalışanların üretkenliğinin artırılmasıdır (ebd.: 10 ff). Bu çerçeveden bakıldığında yüksek nitelikli Türkiye kökenli göçmenlerin, ortalamanın üzerinde görülen işsizliği iktisadi açıdan anlaşılabilir değildir. Bunun nedenleri iş piyasasında işveren kaynaklı ayrımcılık ve düşük sosyal sermayede aranabilir ki bu hususlar aynı zamanda göç etme eğilimini güçlendirici rol oynamaktadır.

### 3.2. Ayrımcılık

Genel Eşit Muamele Yasası'na göre "Ayrımcılık, eşit olmayan muamele, dışlama veya kişi ya da grupların dezavantajlandırılması olarak anlaşılmalıdır. Ayrımcılık aynı zamanda doğrudan doğruya bir kişinin kıyaslanabilir bir durumda bir başka kişiye göre daha az uygun koşullarla karşılaşması, karşılaşmış ya da karşılaşabilir olması şeklinde yansıma bulur" (§ 3 Abs. 1 AGG).<sup>12</sup> Alman Vakıfları Göç ve Uyum Uzmanlık Komisyonu'nun 2014 Raporu "İş Piyasasında Ayrımcılık: Boyutları, Nedenleri ve Çözüm Önerileri" gibi pek çok araştırma göçmenlerin (izleyen nesillerde de) düşük seviyede bir iş piyasası uyumu gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Kaas/Manger 2010). "Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment" başlıklı çalışmada da, özellikle küçük ve orta çaplı işletmelerde ayrımcılığın daha fazla ortaya çıktığını göstermektedir. Türkçe olduğu varsayılan isimlerle başvuran kişiler eşit niteliklere sahip

olmalarına karşın mülakata çağırılma konusunda göçmen olmayan Almanlara karşı % 24 daha az şansa sahiptirler. 2010 yılında yapılan çok konulu ankette katılımcıların % 81'i ayrımcılığa uğradıklarını belirtmiş, bunun büyük bölümü işyerinde (2009: % 50,6 / 2010: % 60,3) veya iş ararken (2009: % 40,2 / 2010 % 51,3) gerçekleşmiştir (Sauer 2011: 143 ff.).

### 3.3. İş Piyasasına Girişte Sosyal Ağlar

İş piyasasına girmekte dezavantaj yaratan nedenlerden biri sosyal sermaye eksikliğidir.<sup>13</sup> İşletmeler personel temininde sıklıkla ilişki ağlarına başvurmakta, bu yolla düşük maliyetle ve hızla başvuru hakkında bilgi teminine giderek, yanlış değerlendirme ihtimalini azaltma ve personel aramanın parasal ve zamansal maliyetini düşürme yolunu seçmektedirler. İş Piyasası ve Meslek Araştırmaları Enstitüsü'nün "Sosyal Ağlar Personel Aramada Yardımcı Oluyor" (2009) başlıklı araştırması, ankete katılan işletmelerin % 49'unun işe yeni alımlarda kişisel irtibatlarını kullandıklarını göstermektedir.<sup>14</sup> Şirketlerin % 29'u gerçekten de bu yolla personel istihdamı sağlama yoluna gitmektedir. Bu oran yüksek vasıflılar arasında % 15 seviyesindedir. Sosyal ağlar, iş piyasasına girişte bağımsız bir göstergedir, zira işveren ile başvuru arasındaki kişisel irtibat okul ve meslek diploması gibi formel göstergelerden daha yüksek bir anlam ifade etmektedir. Bununla birlikte göçmenler arasındaki ağlar yerleşik toplumlukilerden etnik oluşumu ve içeriksel yönelimleri bakımından farklılık göstermektedir ki yüksek öğrenimlilerin oranı veya bilgi gerektiren girişimcilik sektörlerinde çalışan işletmecilerin payı bu ağlarda yüksek okul mezunlarının ihtiyacını karşılayacak seviyede değildir. 44 yaş altındaki Türkiye kökenlilerin yarısından fazlası (% 49,8'i 30 yaş altı) derneklerde aktifken, bu derneklerde aktif olan üyeler genellikle dini, spor ve boş zaman aktivitelerine odaklanmaktadır. Göçmen derneklerinin sadece belirtilen alanlarda faaliyet göstermesi, gerektiğinde başvurulabilir yeterli bir sosyal sermayenin oluşumunu

**Tablo 8: Almanya'da edinilen mesleki eğitime göre mesleki konum (KRV)**

	İşsiz	Genel işçi / büro çalışanı	Uzman işçi / büro çalışanı	Yüksek dereceli büro çalışanı	N
Mesleki eğitimi yok	35,2	64,8	-	-	71
Mesleki uzmanlık okulu	11,1	26,9	60,2	1,8	171
Ustalık belgesi / Teknisyen	6,7	26,7	66,7	-	15
Yüksek Meslek Üniversitesi / Üniversite	13,5	24,3	27,0	35,1	37
Toplam	17,0	35,7	41,8	5,4	294

Kaynak: Sauer 2011: 55



sınırlamaktadır. Bu nedenle göçmen derneklerinde angajman iş piyasasına giriş için yeterince uygun değildir. “Mesleki çıkar örgütleri” alanındaki sivil örgütlenmenin sadece % 5,9 oranında temsili söz konusudur (Sauer 2010: 201). Yerleşik toplumda ise bu oran % 10 seviyesindedir (Gensicke 2010, S. 70).

#### 4. Türkiye Kökenlilerin Geri Göçü Bilimsel Araştırmalarda Durum

Türkiye kökenlilerde görülen ve oldukça yeni sayılacak bir olgu olan döngüsel göç formundan dolayı, bu alanda gerçekleştirilen bilimsel araştırmalar da çok fazla ilerleyememiştir. Bu alandaki araştırmalardan ilkinin Futurorg Enstitüsü'nün 2008 yılında 250 Türkiye kökenli üniversite öğrencisi ve üniversite mezunuyla elektronik ortamda gerçekleştirdiği bir anket oluşturmaktadır. Bu araştırma ile iyi eğitilmiş ve Almanya'da büyümüş genç Türkiye kökenlilerin geri dönüş istekleri üzerine ilk bilgilerin toplanması hedeflenmiştir. TAM Vakfı da KRV eyaletinde yaşayan Türkiye kökenli göçmenlerle gerçekleştirdiği her yıl gerçekleştirilen çok konulu temsili anketinde, ankete katılanların geri dönüş planlarını değerlendirmektedir. Bunların yanında örneğin; Dr. Alkan Mustafa Nail Türkiye'ye dönen kişilerle bir anket düzenlemiştir,<sup>15</sup> Hamburg Dünya Ekonomi Enstitüsü ve Bilim ve Politika Vakfı'ndan Dr. Yaşar Aydın ise, aynı konuda metodik niceliksel çalışmalar yayınlamıştır. Almanya'dan göç sebepleri üzerine edinilen bilgilerin her geçen gün artmasına rağmen, yüksek nitelikli Türkiye kökenlilerin göç eğilimleri üzerine niceliksel veriler halen bulunmamaktadır. Bu durumdan ötürü TAM Vakfı'nın çok konulu anket sonuçları aşağıdaki bölümlerde ele alınacaktır.

##### *Yüksek Nitelikli Türkiye Kökenlilerin Göç Sebepleri*

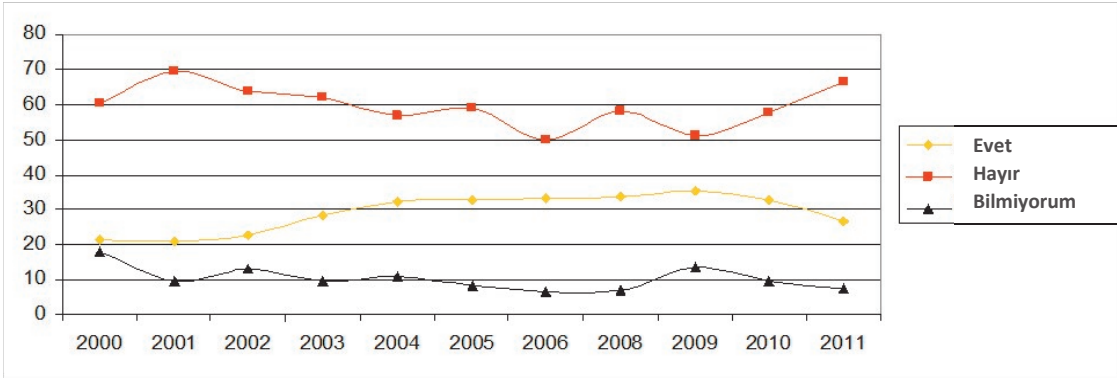
Anavatana sürekli ya da süreli göç, modern göç formu olarak yer değiştiren uluslararasılık (transnationality) bağlamında, Almanya'daki Türkiye kökenlilerin yaşam duruşlarında her kuşak için önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle yüksek nitelikli genç Türkiye kökenlilerde gözlemlenen artan göç eğilimlerine yönelik tartışmalar; demografik değişim, kalifiye eleman eksikliği ve uyum sorunu çerçevesinde gerçekleşmektedir. Buna karşılık özellikle genç göçmenlerde bulundukları ülkelere karşı geliştirdikleri aidiyet hissi ile gelecekteki mesleki perspektif yaklaşımları arasında bir bağlantı oluşmuştur. Geldikleri ülke, kimlik ve aidiyet savunmasını yapmasını

gerektirecek herhangi bir baskı olmadan, onlara yabancı olmayan bir toplum içinde yaşam fırsatı sunmaktadır. Genç göçmenlerde köken ülkelerine dönme kararlarını kolaylaştıran tatillerden, yakınlarından, başarı örneklerinden, yabancı olarak ülkeyi değerlendirebilmekten ve anadilde medyayı izleyebilme gibi imkanlardan edindiği izlenimler olabilmektedir. Bu izlenimler üzerine idealize edilen bir “Anavatan Türkiye” yaklaşımı, ülkeyi ve kültürünü gerçek yaşamda tanımadan, göç seçeneğini çekici bir hale getirmektedir (Schiffauer 2008: s.98). Kişisel ve mesleki gelişim için “yurtdışında tecrübe edinme” ve yabancı ve ihracata dayalı Türkiyeli şirketlerinin olumlu değerlendirilen istihdam politikaları, sadece yüksek nitelikli Türkiye kökenliler için önemli bir itici faktör olarak görülmemektedir. Bu kısmi, iş dünyasında da görülen önemli farklılıklar çoğunlukla gözardı edilmektedir.<sup>16</sup> Göç, başka bir deyişle “uluslararasılaşma” tüm Türkiye kökenlilerde gözlemlenmektedir. Ancak, özellikle nitelikli 2. ve 3. kuşak mensupları, ebeveynlerinin anavatanına böyle bir adımı, hem Türkiye'deki ekonomik gelişmeyi gelecekleri için olumlu değerlendirdikleri hem de Almanya'da iş piyasasında kalifiye eleman alımında dışlanmalarını gerçek ya da subjektif olarak algıladıklarından dolayı atabilmektedirler. 2000 ve 2011 yılları arasında ankete katılanlar arasındaki geri dönüş eğiliminde düşüş görülmesine rağmen, geri dönüş eğilimi somut olarak yükselmiştir (Grafik 4).

Buna göre ankete katılan Türkiye kökenlilerin üçte ikisinden fazlası Türkiye'ye geri dönüşü planlamadıklarını, dörtte birinden fazlası ise temel olarak geri dönüşe açık olduklarını belirtmiştir. Geri dönüş eğilimleri kuşaklar ve cinsiyetler arasında farklılıklar arz etmektedir. Anket, örneğin erkeklerin ve evlilik yoluyla Almanya'ya gelenlerin böyle bir adımı atmaya daha yatkın olduklarını ortaya koymaktadır.

Ankette, seçilmiş demografik unsurlara göre değerlendirmelerde daha fazla geri dönüş isteği olan kesim olarak ikinci kuşak mensubu yüksek okul mezunları (% 25), usta ve teknisyenler (% 41,2) dikkat çekmektedir. Futurorg Enstitüsü'nün 2008'de elektronik ortamda gerçekleştirdiği anketin sonuçlarına göre ise geri dönüş eğilimi ankete katılan tüm yüksek okul öğrencileri ve mezunlarında kuşak farkı gözetmeden yaklaşık % 36'dır. Sonuç olarak belirtilen anketler baz alındığında yüksek kalifiye 2. kuşak mensuplarının (usta/teknisyen dışında) ağırlıklı olarak geri dönüş eğilimi içinde olduğu görülmektedir. Böylece geri dönüş

Grafik 4: Geri Dönüş Eğilimleri 1999 - 2011 (%)



Kaynak: Sauer 2011: 100

eğilimlerinin yapısal uyumun içerdiği unsurlarla bağlantılı olduğu sonucuna varılabilir. İş piyasasına iyi uyum sağlamış göçmenlerin çalışmaya nazaran daha az geri dönüş eğilimi sergilemektedirler. Tablo 10'dan görüleceği üzere, yüksek pozisyonlarda çalışanlar ise, en az geri dönüş eğilimi gösteren kesimi oluşturmaktadır.

Geri dönüş eğilimi kimliksel ve toplumsal uyum göstergelerine göre de farklılıklar göstermektedir. Türkiye'ye bağlılığını ifade edenlerde, Almanya'da kendini "evinde" hissedenlere göre geri dönüş eğilimi daha sık gözlemlenmektedir. Ayrımcılığa maruz kalınan durumlar da kişilerin geri dönüş eğilimini pozitif yönde etkilemektedir.

Sonuç olarak; örneğin kuşaklar, eğitim düzeyi, iş piyasasındaki durum gibi demografik unsurlar ve kimliksel uyum (Türkiye'ye ya da Almanya'ya bağlılık) geri dönüş eğilimini doğrudan etkilemektedir. Yüksek kalifiye 2.

kuşak mensuplarında bu durum eğitim düzeyi düşük olanlara kıyasla belirgin olarak daha az seyretmesine rağmen, sorunlu ya da subjektif olarak algılanan iş piyasasında ayrımcılık tecrübesi yaşayanlar arasında bu eğilim fazlalaşmaktadır.

Kuşaklar arası karşılaştırmada da farklılıklar öne çıkmaktadır. 1. ve 2. kuşak mensuplarının geri dönüş eğilimleri için emeklilik ve çocuklarının bağımsızlıkları gibi sebepler geçerli olurken, 3. kuşak mensupları geri dönüşü ancak akademik ya da mesleki eğitimin sonuçlanması ile beraber düşünmektedirler. Aşağıdaki tablo 12'de geri dönüş eğilimi sebepleri yer almaktadır. Ankete katılan 3. kuşak mensuplarının göç veya geri dönüş eğilimi sebepleri olarak kimliksel nedenleri (% 59,1) ve daha iyi mesleki perspektifleri (% 45,5) göstermeleri dikkat çekicidir. Bu durum, bu kuşağın aidiyet ve uyum sorunları yaşadığının bir işaretidir. Almanya'da yetişmiş 2. kuşak ebeveynlerinin çocuğu olarak, 3. kuşak

Tablo 9: Seçilmiş Demografik Unsurlara Göre Geri Dönüş Eğilimleri (%)

		Geri Dönüş Eğilimi	
		Toplam	Yalnız 2. Kuşak
Cinsiyet	Erkek	29,9	29,7
	Kadın	22,0	24,8
Göç Kuşakları	1. Kuşak	12,1	-
	2. Kuşak	27,7	-
	3. Kuşak	24,7	-
	Evlenme yoluyla gelen göçmenler	31,5	-
Mesleki Eğitim	Okul mezunu Türkiye/Mesleki eğitimsiz-Türkiye	24,6	-
	Mesleki eğitimi yok -Almanya	32,4	31,5
	Meslek okulu diploması	28,2	27,6
	Ustalık belgesi/Teknisyen	38,9	41,2
	Meslek yüksek okulu mezunu /Üniversite mezunu	20,3	25,0
	Mesleki eğitim alıyor/Öğrenci/Yüksek öğrenim	17,3	11,4
Toplam		26,1	27,7

Kaynak: Sauer 2011: 102

**Tablo 10: Yapısal Uyuma Göre Geri Dönüş Eğilimleri**

	Geri Dönüş Eğilimi		
	Toplam	Yalnız 2. Kuşak	
Çalışma Hayatına Katılım	Çalışan	28,4	27,6
	Çalışmayan	35,5	37,5
	Çalışma hayatına dahil olmayan	21,0	24,3
Mesleki Durum	İşçi/Sözleşmeli personel	31,7	32,9
	Kalifiye İşçi/Meslek eğitilmiş sözleşmeli personel	27,3	27,2
	Yüksek /Yönetici personel	15,8	20,0
	Bağımsız çalışanlar	36,4	43,8

Kaynak: Sauer 2011

mensuplarının savunma/haklı çıkarma baskısı altında aidiyet ile ilgili ciddi kuşaklar yaşamasına ve kimlik sorununa yol açmaktadır.

Çift dillilik (Almanca ve Türkçe), Almanya'da elde edilen mesleki ya da akademik diploma, ayrımcılığa yönelik tecrübelerin yanı sıra iş olanaklarının köken ülkeye artması gibi sebeplerin geri dönüşü tetiklediği söylenebilir. Ankete katılan yüksek okul mezunlarının % 31'i ve mesleki ya da okul eğitime devam edenlerin % 38'i göç nedeni olarak Türkiye'de daha iyi mesleki olanaklar olduğunu belirtmişlerdir.

### Türkiye İş Piyasası

Türkiye iş piyasasında 2000 yılından bu yana gözlemlenen olumlu gelişmeler, bu pazarı uluslararası alanda kalifiye eleman ve yöneticiler için çekici hale getirmektedir. Bu durum kalifiye Türkiye kökenlilerin göçü için kuşkusuz en önemli argümanı oluşturmaktadır. Invest in Turkey'nin verilerine göre, 2000 – 2012 yılları arasında Türkiye'deki ekonomik büyüme ortalama % 5'e ulaşmıştır. Aynı dönemde 123 milyar dolar düzeyinde yabancı direkt yatırım Türkiye'de gerçekleşmiş ve 2012 yılında 36.000'in üzerinde yabancı sermayeli yabancı şirket kaydedilmiştir.

**Tablo 11: Toplumsal ve Kimliksel Uyum Özelliklerine Göre Geri Dönüş Eğilimleri (%)**

	Geri Dönüş Eğilimi		
	Toplam	Yalnız 2. Kuşak	
Vatansal Bağlılık	Türkiye	46,1	47,5
	Almanya	7,7	11,6
	Her iki ülke	22,2	26,8
Ayrımcılık Tecrübeleri	Hayır	20,9	21,7
	Evet	34,4	35,5

Kaynak: Sauer 2011

Federal Almanya Dışişleri Bakanlığı verilerine göre, Türkiye'de 5.700 Alman sermayeli şirket faaliyet göstermektedir (Ocak 2014: 5.500). Her iki ülke arasındaki ticaret hacmi 2013 yılında 33,8 milyar avro ile rekor bir seviyeye çıkmıştır. Türkiye'den Almanya'ya ihracat % 1,4'lük artış ile 13,5 milyar avroya; Almanya'dan ithalat ise % 7,1'lik bir artış ile 21,5 milyar avroya yükselmiştir. Ayrıca Almanya 1980 yılından bu yana gerçekleştirdiği 12 milyar avrodan fazla yatırım hacmi ile Türkiye'deki en büyük yabancı yatırımcı olma özelliğini taşımaktadır. Yabancı şirketlerin büyük bir bölümü 21 milyonluk nüfusa sahip Marmara bölgesine (bu popülasyonun yaklaşık 14 milyonu İstanbul'da yaşamaktadır) ve İzmir ve çevresinde (4 milyon nüfus) yatırım yapmaktadır ki bu durum Avrupa'da ve özellikle Almanya'da yaşayan kalifiye Türkiye kökenliler için önemli bir teşvik unsurudur. Her iki bölge de genç, dinamik, modern ve kültür olarak ilginç bir yapıya sahiptir. Ancak tüm ekonomik gelişmelere rağmen göç Türkiye'deki yüksek okul mezunları arasındaki işsizlik oranında 2002 – 2013 yılları arasında ciddi bir gerileme kaydedilmemiştir.<sup>17</sup> Almanya'dan göç eden yüksek kalifiye Türkiye kökenliler, Türkiye'deki yüksek okul mezunları ile yeni iş sahalarında rekabet etmektedir.

### Sonuç

Kalifiye Türkiye kökenlilerin Almanya'dan köken ülkelerine geri dönüş konusu, yanlış uyum politikaları ve demografik değişimden kaynaklanan kalifiye eleman eksikliği nedenlerinden dolayı oldukça tartışmalı bir konu haline almıştır. Türkiye kökenlilerin bir kısmı kimliksel ve kendini ispat etmek gibi

**Tablo 12: Göç Kuşaklarına Göre Geri Dönüş Eğilimi Sebepleri (Birden fazla cevap)**

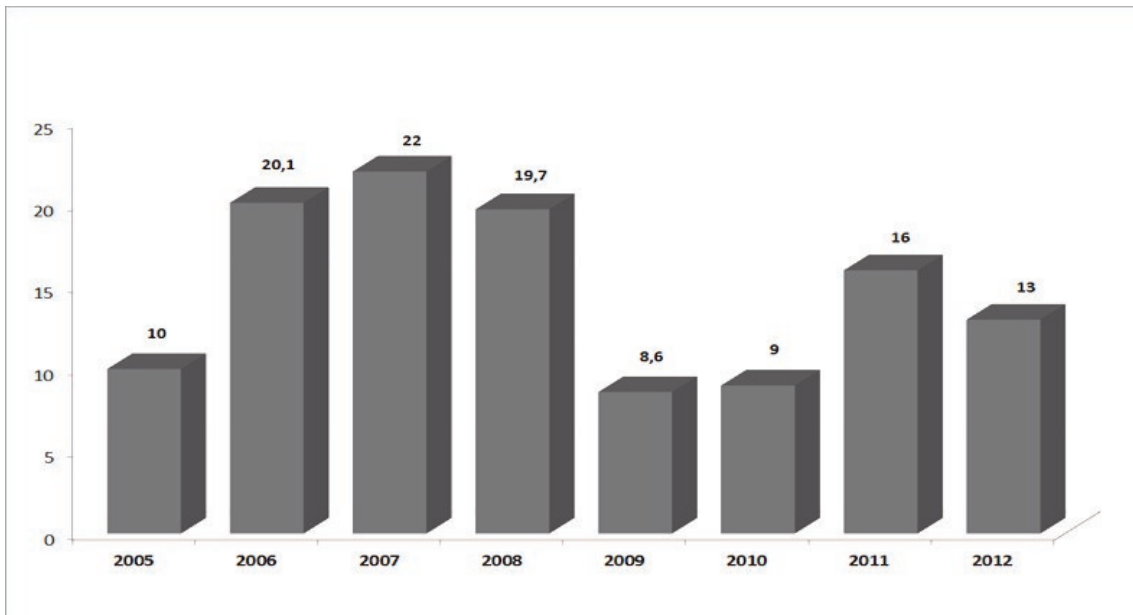
	Göç Kuşakları				Toplam
	1. Kuşak	2. Kuşak	3. Kuşak	Evlenme Yoluyla Gelen Göçmenler	
Orada kendimi evimde hissediyorum	76,5	60,6	59,1	67,4	65,5
Orada ailem Var	52,9	27,5	13,6	47,4	37,5
Almanya'da kendimi iyi hissetmiyorum	29,4	22,0	13,6	27,4	24,2
Orada mesleki perspektiflerim daha iyi	-	12,8	45,5	15,8	15,5
Orada kazanç olanakları daha iyi	5,9	3,7	4,5	13,7	7,6
Daha iyi yaşam kalitesi	5,9	11,9	4,5	8,4	9,1

Kaynak: Sauer 2011, 114

nedenlerden – kültürel olarak yabancı olmayan bir ülkede “yabancı ülke tecrübesi edinme” – , diğer bir kısmı ise mesleki perspektiflerden dolayı göçü tercih etmektedir. Almanya'daki Türkiye kökenlilerde görülen olumlu nüfus artışı (2 çocuklu aile yapısı, Mikrozensus 2012) potansiyel göçmenlerin, özellikle kalifiye Türkiye kökenlilerde görülen yer değiştiren göç formunun artışına yol açmaktadır. Genç ve iyi eğitilmiş göçmenler, iki ülke arasındaki göç müzakerelerinin ana konusunu oluşturmaktadırlar. Federal İstatistik Dairesi'nin verilerine göre, 2012 yılında Almanya'dan göç edenlerin % 13,5'i, 18 – 25 yaş grubuna, % 49'u ise çalışan nüfusa (25 – 50 yaş grubuna) dahildir. Türkiye'den Almanya'ya göç edenlerde de yaş grubu yapısı benzerlik

göstermektedir. Almanya'ya göç edenlerin % 23'ü 18 – 25; % 51'i ise 25 – 50 yaş grubuna dahildir.

Buna paralel olarak aynı dönem içinde Alman vatandaşı olarak göç edenlerin oranı da yükselmiştir. Almanya menşeliler, Alman vatandaşlığına geçenler ve doğumla Alman vatandaşı kabul edilen göçmenler Alman vatandaşı sayılmaktadır. Bu nedenle Türkiye kökenli göçmenler üzerine nitelikli bir veri bulunmamaktadır. Aynı durum ülkeyi terk etme halinde nüfus dairesine bildirilmesi gereken ikametgah değişikliklerinin eksikliğinden dolayı da, istatistik dairesinin verilerinde görülmektedir. Buna ek olarak, yüksek nitelikli Türkiye kökenlilerin göç oranına

**Grafik 5: Yabancı Sermayeli Şirketlerin Gelişimi (kümülatif)**Kaynak: <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/investmentguide/investorsguide/Pages/FDlinTurkey.aspx>, 15.04.2014



**Tablo 13: Türkiye’de Yüksek Okul Mezunları Arasındaki İşsizlik**

Jahr	%
2004	12,2
2007	9,6
2010	11,5
2012	10,4

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK): İstatistikler 2014 (Eğitim düzeyine göre işsizlik)

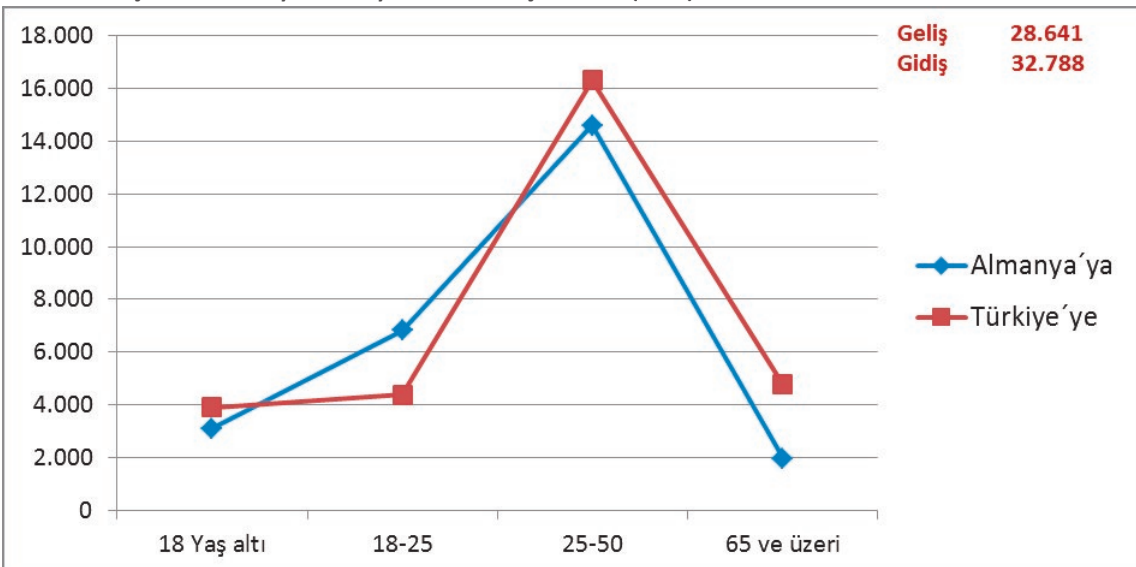
ilişkin somut veriler de bulunmamaktadır. Bundan dolayı mevcut verilere dayanarak göç eden yüksek nitelikli Türkiye kökenlilerin sayılarına yönelik ancak tahminler yapılabilecektir. Buna istinaden 2006 yılından bu yana Almanya’dan göç eden yıllık ortalama 35.000 kişiden, Federal İstatistik Dairesi’nin örnekleme dayalı sayılarına göre, 4.500’ünün Alman vatandaşı olduğu ve büyük bir bölümünün ise Türkiye kökenli olduğu tahmin edilmektedir. Almanya’daki Türkiye kökenliler arasında yüksek nitelikli olanların oranı % 6,6’dır. Bu orandan yola çıkarak yapılacak hesaplamada, Türkiye’ye göç eden kalifiye Türkiye kökenlilerin oranı 2.000 ila 3.000 civarında olmalıdır. Yüksek nitelikli kişilerin yüksek mobilizasyon durumu da dikkate alındığında, bu oranının yukarıda verilen orandan daha fazla olacağı kanısına varabiliriz.

Türkiye kökenlilerin yaşam biçimi bugüne kadar kuşaktan kuşağa değişmiş ve Batılı sanayi ülkerinin yaşam biçimlerine uyum sağlamaya devam etmiştir. Tek haneli Türkiye kökenlilerin

oranı 2012 yılı itibarıyla % 23,2’dir; bu oran Almanlar da ise % 44,7’dir. Çocuksuz aile hanelerin sayısı da artmıştır; Türkiye kökenlilerde oran % 18,5 iken, Almanlarda bu oran % 44,7’dir (Mikrozensus 2012). 2012 nüfus sayımı verileri, klasik aile yapısının değiştiğini işaret etmektedir. Bu değişim farklı değer görüşleriyle yeni sosyal sınıfların oluşmasına yol açmaktadır (bkz. Sinus Araştırmaları 2012, Migranten-Milieus). Bu değişim özellikle genç ve iyi eğitilmiş Türkiye kökenlilerin uluslararası yaşamında etken olmaktadır. Göç edenler klasik anlamda geri dönenler olarak görülmemektedir. Bu kesim, göç edenleri gönüllü olarak döngüsel göç formunu kullananlar, bir başka deyişle değişen göç formunu benimseyenler olarak; hem göç ettikleri ülke hem de geldikleri ülke için iktisadi anlamda kazançtır.

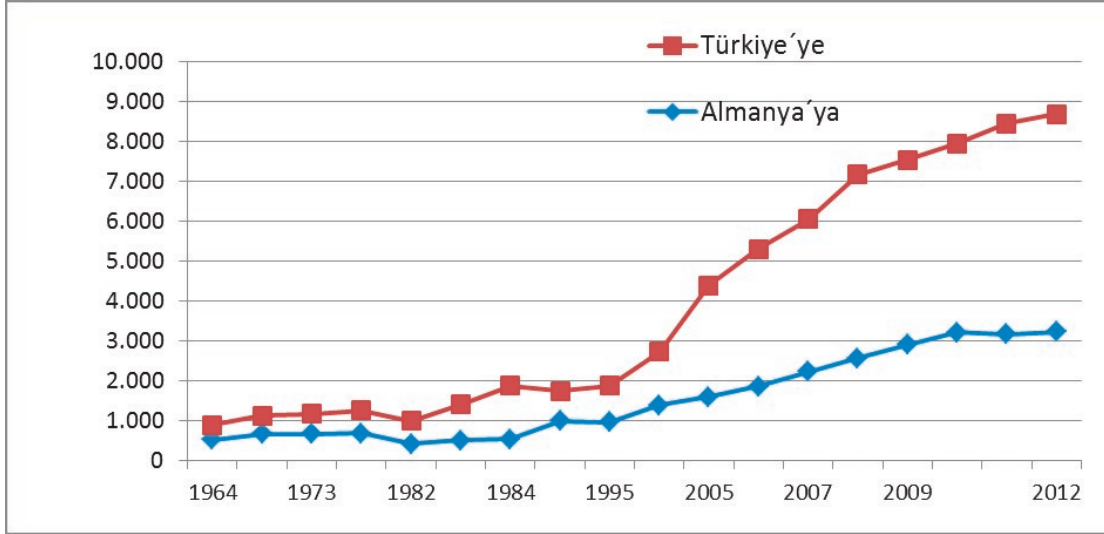
Göç edilen ülkedeki özel, aile ve iş çevresinden etkin sosyal ağlar, özellikle ev ve iş ararken önemli rol oynarken, döngüsel göç için pozitif etki yaratmaktadır (bkz. Granetter 1983). Bunun yanı sıra İstanbul ve İzmir’de geri dönenler platformu oluşturulurken, bu gibi oluşumlar özellikle yeni gelenlerin kendilerini güvende hissedeceği ilk alanlar olarak faydalı olmuştur.

Ancak başarılı değerlendirilebilecek bir göçte, göç edenlerin sonradan karşılaştıkları günlük hayatta yaşanabilecek engeller göz ardı edilmektedir. Birçoğu gerçek kimliklerini (hybrid) ancak zamanla fark edebilmektedir. Bu

**Grafik 6: Yaşa Göre Almanya – Türkiye Arasında Göç Akımları (2012)**

Kaynak: Federal İstatistik Dairesi 2012, TAM-Vakfı Hesaplamaları

Grafik 7: Almanya ve Türkiye Arasında Göç Bilançosu (Alman Vatandaşları)



Kaynak: Federal İstatistik Dairesi 2012, TAM-Vakfı Hesaplamaları

durum kişileri aynı zamanda Almanya ve Türkiye arasındaki sistem karşılaştırmalarına sevk etmektedir. Göç edenlerin kimliklerini bulmaları, kişisel ve mümkünse mesleki gelişimleri kültürde, değerlerde, kanunlarda, alışkanlıklarda, insan ilişkilerinde, trafikte ve/veya resmi dairelerde yaşanan farklılıklardan daha önemli kılmakta ve bu yüzden farklılıklar da kabullenilmektedir.

İş piyasasına girişe bakıldığında; göç edenlerde kendilerini değerlendirme konusunda ciddi farklılıklar görülmektedir. Bir tarafta iş tecrübesi olmayan ve uzun süre işsizlik yaşamış mezunların, bir Alman diploması ile iki dilli olarak meslek hayatlarına Türkiye'de başlamak istemesi dir. Göçmenlerin Alman iş piyasasında dışlandığı bilimsel çalışmalar neticesinde doğrulanmıştır, ancak iş başvurusunda karşılaşılan eksik başvuru formları ya da yetersiz sosyal tecrübe (staj, öğrencilik döneminde iş tecrübesi, sosyal yetkinlik) işsizliğin önemli sebeplerindedir. Kimi hallerde yetersiz sosyal tecrübe Türkiye'de de iş başvurularında önemli rol oynamaktadır. Öte yandan göç edenlerin çoğu, Türkiye'deki mezunların iş piyasasındaki rekabet durumunu dikkate almamaktadırlar. Çok sayıda üniversite öğrencisi yüksek lisans yapmak için yurtdışına gitmekte, Türkiye'ye geri döndüklerinde ise iş piyasasına girmekte daha fazla şans bulmaktadırlar. Yurtdışında, ana dillerinin yanı sıra öğrendikleri yabancı dillerle (İngilizce, Fransızca gibi), Türkiye'deki rakiplerinin önlerine geçmektedirler. Örneğin Türkiye'de

kısa sürede sona erebilecek bir iş ortamının (işten her an çıkarılma tehlikesi), tekrar iş piyasasına girmede bekleme süresi fazla olmadan yeni bir istihdam edilmeye neden olabilir. Ancak bu tarz durumlar daha fazla zaman kaybına ve iş piyasasına girişte esnekliğin olmasını beraberinde getirmektedir. Ekonomideki dinamiklik, hızlı ve beklenmedik değişiklikler yaratsa da, kişilerde pişmanlık ve hayal kırıklığına da sebebiyet verebilmektedir. Bu durum geri göçü ya da kalıcılışmayı zorlaştırmaktadır. Almanya'ya geri dönüş opsiyonu; göç edilen ülkedeki başarısızlık tecrübesinin göstergesi olsa da, "güvenli" olarak görüldüğünden garanti bir seçenek olarak addedilmektedir.

Yüksek nitelikli Türkiye kökenlilerin uluslararası göç formu, gönüllü ve kişisel gelişim için yapılan modern göç formlarına uyarlama olarak kendini göstermektedir. Artan eğitim düzeyi ve mesleki durum bu tür göç formlarını desteklemektedir. Bu durum aynı zamanda buldukları ülkede uyum düzeyinin de yükseldiği anlamına gelmektedir. Buna göre, oluşan bu göç formunu pozitif değerlendirmek gerekmektedir. Olive Koppel'in bu sempozyumun dökümantasyonunda da belirttiği gibi, Almanya'ya geri dönen yüksek nitelikliler Türkiye'de edindikleri çok değerli mesleki ve kişisel tecrübeleri Almanya ekonomisi için beraberlerinde getirmektedirler.

#### Kaynakça

Adams, William (1960): The Brain Drain, New York.

**“Push (İtici) ve Pull (Çekici)” Faktörler**

“İtici” Faktörler	“Çekici” Faktörler
Mesleki gelecek sorunu	Ekonomik büyüme ile potansiyel olarak gelişen iş yerleri
Kimlik sorunu, eksik vatan hissiyatı İş piyasasında dışlanma ve ayrımcılık	Anavatanda yaşamak ve çalışmak İş piyasası perspektiflerinin olumlu değerlendirilmesi
Genel olarak ayrımcılıkla karşılaşma	Kendini savunma baskısının/haklı çıkarma baskısının olmaması
İyi eğitimle beraber daha iyi meslek fırsatları	Yurtdışından yüksek kalifiye elemanlara talebin yükselmesi
“Yabancı ülkede tecrübe edinme” Uluslararası oryantasyon	Kişisel gelişim imkanı Sosyo-kültürel ağlar

Alkan, Mustafa Nail (2011): Transmigration auf dem Weg in die Heimat? Konrad-Adenauer Stiftung, Ankara.

Aydın, Yasar (2013): Erste Ergebnisse einer empirischen Analyse zur Lebenswelt der Deutsch-Türken in Istanbul. Discussion Papers ISSN 1868) 4947/36. Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien, Universität Hamburg.

Aydın, Yaşar (2010): Der Diskurs um die Abwanderung Hochqualifizierter türkischer Herkunft in die Türkei. HWWWI Policy, Paper 3-9, HWWI-Kompetenzbereiches Migration Research Group, Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut.

Bade, Klaus (1992): Deutsche im Ausland – Fremde in Deutschland: Migration in Geschichte und Gegenwart, Verlag C.H. Beck, München. Bade, Klaus; Jochen Oltmer (2004): Normalfall Migration. (Zeitbilder, Bd. 15). Bonn. S. 127-132.

Bielenski, Harald; Magvas, Emil; Parmentier Klaus (1992): Arbeitsmarkt Monitor für die neuen Bundesländer. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/92. Stuttgart, S. 136-157.

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt. Sonderband 2, Göttingen: Schwartz & Co., S. 183-198.

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2013): Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker - Arbeitsmarktberichterstattung.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010): Bevölkerung und Erwerbspersonen nach allgemeinem Schulabschluss und Altersgruppen in Deutschland, Zeitreihe: 2000 – 2010.

Daten und Fakten zur Ausländersituation, hg. v.d. Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen, 20. Auflage Bonn 2002, S. 59.

Ethier, Wilfred (1987): International Trade Theory and International Migration, in: O. Stark (Hg.): Human Capital and Development, London 1987, S. 27-74.

Thomas Faist (Hrsg.) (2000): Kultur und soziale Praxis. Transstaatliche Räume - Politik, Wirtschaft und Kultur in und zwischen Deutschland und der Türkei, Bielefeld.

Gensicke, Thomas (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurvey 2009. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Glorius, Birgit (2003): Temporäre Migrationsprozesse am Beispiel polnischer Arbeitsmigranten in Deutschland. In: Hallesches Jahrbuch für Geowissenschaften. Band 25. S.29-41.

Glorius, Birgit (2006): Transnationale Perspektiven: eine Studie zur Migration zwischen Polen und Deutschland. Transcript Verlag, Bielefeld.

Granovetter, Marc (1983): The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. In: Sociological Theory, Volume 1 (1983), 201-233.

Herbert, Ulrich (2001): Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. C. H. Beck Verlag, München 2001.

Hillmann, Felicitas; Rudolph, Hillmann (1996): Jenseits des brain drain. Zur Mobilität westlicher Fach- und Führungskräfte nach Polen, Discussion Paper FS I 96-103 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Berlin.

Hunn, Karin (2005): Nächstes Jahr kehren wir zurück. Die Geschichte der türkischen Gastarbeiter in der Bundesrepublik. Göttingen, Wallstein Verlag.

Hunn, Karin (2011): Arbeitsplatz Deutschland, Heimat Türkei? Die Anwerbung von Arbeitskräften aus der Türkei im Kontext der bundesdeutschen Ausländerbeschäftigungspolitik. Ein Policy Paper mit Empfehlungen für die künftige Gestaltung der Zuwanderung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.

Jankowitsch, Beate; Klein, Thomas; Weick, Stefan (2000): Die Rückkehr ausländischer Arbeitsmigranten seit Mitte der 1980er Jahre. In: R. Alba, P. Schmidt, M. Wasmer (Hrsg.): Deutsche und Ausländer: Freunde, Fremde oder Feinde? Blickpunkt Gesellschaft 5. Opladen: Westdeutscher Verlag 2000.

Jahresbericht Deutsch Türkische IHK (2010). TD-IHK, Köln.

Kaas, Leo; Manger, Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. IZA Discussion Paper No. 4741, IZA Bonn.

Klinger, Sabine; Rebien, Martina (2009): Betriebsbefragung. Soziale Netzwerke helfen bei der Personalsuche. Institut für Arbeitsmarkt – und Berufsforschung Kurzbericht 24/2009.

Krenner, Daniela; Birgit Horneffer (2013): Hochqualifizierte in Deutschland 2011. Erhebung zu Karriereverläufen und internationaler Mobilität von Hochqualifizierten. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Lederer, Harald (1997): Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerangelegenheiten (Hg.) Migration und Integration in Zahlen. Ein Handbuch, Bonn.

Meis, Norbert (1993): Aspekte struktureller und differentieller Mobilität von Ausländern in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.

Nuscheler, Franz (1985): Einleitung: Entwicklungslinien der politikwissenschaftlichen Dritte Welt-Forschung. Dritte

Welt-Forschung, Politische Vierteljahresschrift Sonderhefte 1985, 7-25.

Perspektive 2025 (2011): Fachkräfte für Deutschland. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Pries, Ludger (2002): Transnationalisierung der sozialen Welt. In: Berliner Journal für Soziologie. Juni 2002, Volume 12, S. 263-272.

Salt, John (1983): High Level Manpower Movements in Northwest Europe and the Role of Careers: An Explanatory Framework, in: International Migration Review 4, S. 633-652.

Sauer, Martina (2013): Integrationsprozesse und wirtschaftliche Teilhabe türkeistämmiger Migrantinnen und Migranten in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Mehrthemenbefragung 2013. Eine Analyse in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Essen.

Sauer, Martina (2011): Partizipation und Engagement türkeistämmiger Migrantinnen und Migranten in Nordrhein-Westfalen. Mehrthemenbefragung 2010, Essen: Stiftung Zentrum für Türkeistudien.

Schiffauer, Werner (2008): Parallelgesellschaften. Wie viel Wertekonsens braucht unser Gesellschaft? Für eine kluge Poli-tik der Differenz. Bielefeld.

Schubert, Klaus; Martina Klein (2006): Das Politiklexikon. Bonn.

Statistisches Bundesamt (2012): Mikrozensus 2012 – Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Bevölkerung mit Migrationshintergrund Bevölkerung mit (türkischem) und ohne Migrationshintergrund in Deutschland, Wiesbaden.

Türkisches Amt für Statistiken (2014): Arbeitslosigkeit nach Bildungsabschluss, Ankara.

Mark Terkessidis (2000) : Migranten. Rotbuch Verlag, Hamburg.

Velling, Johannes (1995): Immigration und Arbeitsmarkt: eine empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland, Schriftenreihe des ZEW Band 6, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden (S. 31- 53).

Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2013): Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. In: IAB-Kurzbericht 4/2013. Hrsng. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

Zacher, Hans F.: Grundlagen der Sozialpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 1, Baden-Baden 2001, S. 333-684.

Statistisches Amt (TÜİK 2014):2004: 12,2%; 2007: 9,6%; 2010: 11,5%; 2013: 10,4%

#### SONNOTLAR

<sup>1</sup>Türkiye'ye göç edenlerin tamamı Almanya'dan kaydını sildirmediği için, ilgili rakamlar sadece istatistiki olarak kanıtlanabilir sayıda göçmen Almanı göstermektedir, bu sayı 2012'de 42.500'dür.

<sup>2</sup>Almanya Federal Cumhuriyeti İtalya (1955), İspanya (1960), Yunanistan (1960), Türkiye (1961), Fas (1963), Portegiz (1964), Tunus (1965) ve eski Yugoslavya ile (1968) işçi alım anlaşmaları imzalamıştır.

<sup>3</sup>OPEC'in 1972/1973'de petrol üretimini düşürmesinden sonra.

<sup>4</sup>İran Devrimi (1979) ve Birinci Körfez Savaşı (1980-1988) 'de petrol üretiminin düşürülmesinden sonra.

<sup>5</sup>İşletmenin kapatılması nedeniyle işsizlik veya kısa süreli işlerde, geri dönüş yapan kişilere 10.500 Mark ve eşleri ile 18 yaş altındaki her bir çocuk için 1.500 Mark verilmektedir ve ödenmiş tüm emeklilik primleri ile, yapı tasarruf sigortası ve tasarruf ödemeleri bekleme süresi olmaksızın iade edilmektedir.

<sup>6</sup><http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-14348265.html>

<sup>7</sup>Yabancıların Federal Bölgeye Giriş ve İkametleri Yasası (Yabancılar Yasası - AuslG). 9. Temmuz 1990 (BGBl. I S. 1354) son defa 09.01.2002'deki yasa ile değişmiştir. (BGBl. I S. 361 – Terörle Mücadele Yasası)

<sup>8</sup>En büyük saldırılar Hoyerswerda'da 1991'de mülteci evlerine ve Doğu Almanya'da eski sözleşmeli çalışanların yaşadıkları barınaklara, Mölln 1992'de iki Türk'ün öldürüldüğü ve Solingen 1993'te 5 Türk'ün öldürüldüğü vakalardır.

<sup>9</sup>Çifte vatandaşlık alabilmek için, göçmenlerin ebeveynlerinden doğan çocuklarının Almanya'da yetişmiş olması gerekmektedir (21. yaşına kadar sekiz yıl Almanya'da ikamet etmiş veya altı yıl Alman okullarına devam etmiş olmak gerekmektedir). Bunun için okul karnesi veya meslek eğitim belgesinin beyan edilmesi gereklidir.

<sup>10</sup>Aralarında AB ülkelerinin de bulunduğu 58 ülkenin vatandaşları için bu durum geçerli değildir. Bunun neticesinde 2012'de Alman vatandaşlığına geçenlerin % 49'u eski vatandaşlığını korumuştur, ancak belirtildiği üzere bu imkan Türk vatandaşları için söz konusu değildir.

<sup>11</sup>Buradan itibaren kullanılan tahminler ve hesaplamalar, TAM Vakfı'nın Çok Konulu Anketinden [ZfTI-Mehrthemenbefragung in NRW] elde edilen veriler ışığında ortaya konmuştur (Anketler 1999'dan beri her yıl 1000 Türkiye kökenli yetişkin ile gerçekleştirilmektedir) (Bkz. Sauer 2011). Kuzey Ren Vestfalya Eyaleti'nde gerçekleştirilen anketler, 10. yıldönümü (neyin 10. yılı) vesilesi ile diğer 15 eyalette de uygulanmış ve bu şekilde tüm ülkeyi kapsayan veriler elde edilmiştir. Bu anketin sonuçları, Kuzey Ren Vestfalya'da elde edilen verilerden büyük sapmalar göstermemiştir. Buradan hareketle Kuzey Ren Vestfalya Eyaleti için elde edilebilir veriler tüm Almanya için esas alınabilir niteliktedir (Bkz. Halm / Sauer 2009).

<sup>12</sup>Bkz. Bertelsmann Stiftung (2009) Zuwanderer in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund, Gütersloh: Bertelsmann; Taran, P. (2007): Immigration, Discrimination and Integration: What Future for Europe?, Opening address for the FRA European Round Table Conference 2007, Lisbon, October 2007.

<sup>13</sup>Sosyal sermaye, karşılıklı tanıma ve kabul görmenin türevi olarak ortaya çıkan, az ya da çok kurumsallaşmış, süreklilik arz eden bir ağın sunduğu mevcut veya potansiyel kaynakların tümünü ifade eder, ya da başka bir deyişle bir gruba aidiyet ile ilişkili kaynakları tanımlar. Bkz.: Bourdieu, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Reinhard Kreckel (Hg.) „Soziale Ungleichheiten“ (Soziale Welt Sonderband 2), Göttingen 1983, S. 183-198 (S. 191).

<sup>14</sup>Ağırlık konusu inşaat sektörü, tarım ve gastronomi alanıdır.

<sup>15</sup>Email ile anket:: 1000'den fazla email anket formu Türkiye'nin değişik bölgelerine gönderilmiş, 320 göçmenin



ankete katılımı sağlanmıştır.

<sup>16</sup> İşten çıkarma koruması, ücret seviyesi, sendikal personel temsilciliği, personel-yönetici ilişkisi.

<sup>17</sup> TÜİK (2014):2004: 12,2%; 2007: 9,6%; 2010: 11,5%; 2013: 10,4% .



## Der Rückkehrerstammtisch

Seit etwa zehn Jahren erleben wir im deutsch-türkischen Migrationskontext eine Veränderung. Immer mehr gut ausgebildete junge Menschen aus Deutschland und anderen westeuropäischen Staaten wandern als Nachkommen ehemaliger Gastarbeiter zurück in die Türkei aus.

Erfahrungsgemäß spielen dabei mehrere Gründe eine Rolle in ihrer Entscheidung, Deutschland in Richtung alte Heimat zu verlassen. Diese Gründe sind häufig dieselben wie bei ihren deutschen Freunden, nämlich Berufs- und Lebenserfahrung im Ausland zu sammeln. Diese Gruppe ist jung, hochqualifiziert und bringt eine höhere Mobilitätsbereitschaft mit, weshalb sie nicht nur in der Türkei, sondern weltweit nach besseren Karrieremöglichkeiten Ausschau hält. Durch die vertraute Kultur, Sprach- und Landeskennntnisse, bestehende soziale Netzwerke und die wirtschaftliche Entwicklung fällt die Entscheidung häufig auf die Türkei. Viele wollten sich mit den Integrationsdebatten in Deutschland nicht mehr auseinandersetzen, obwohl sie dort geboren und gut qualifiziert sind und nicht mehr der sozialen Schicht ihrer Elterngeneration angehören. Die nachfolgenden Generationen fordern selbstbewusst ihre Rechte ein, stehen zu ihren Pflichten und haben ähnliche Bedürfnisse wie Gleichaltrige, unabhängig der kulturellen Herkunft. Doch gerade durch die Abwanderung in das Herkunftsland ihrer Eltern entdecken sie häufig die zweite Seite ihrer Identität, die sie in Istanbul am Stammtisch mit Gleichgesinnten aus Deutschland bei Bedarf ausleben.

Genauso wie die meisten Deutsch-Türken bin auch ich nach über 20 Jahren in Deutschland in die Türkei zurückgekehrt und habe gemeinsam mit zwei weiteren Freunden den Rückkehrerstammtisch ins Leben gerufen und organisiere den weiterhin, weil der Bedarf für ein Netzwerk unter ihnen groß war und wir durch unsere Sozialisation in Deutschland Gemeinsamkeiten pflegen wollen. Seitdem treffen wir uns einmal im Monat in geselliger Runde und setzen ein bestimmtes zielgruppenrelevantes Thema zur Diskussion an. Das Interesse ist groß, die Stammtische werden von etwa durchschnittlich 50 - 60 Rückkehrern aufgesucht und immer wieder kommen neue Gesichter dazu. Die Stammtische bieten als Ort unter Gleichgesinnten nützliche Informationen bei der Arbeitsplatz- und Wohnungssuche, Informationsvermittlung und Freizeitgestaltung. Ihre hybride Identität versteht diese Gruppe als Reichtum und möchte es auch entsprechend ausleben, ohne sich dafür rechtfertigen zu



Çiğdem Akkaya

müssen. Für sie gibt es daher kein „Entweder-oder“, sondern ein „Sowohl-als-auch“, was ihrem neuen Habitus entspricht, sich in mehr als einem Land sich heimisch zu fühlen. Daher halten sie sich auch die Option offen, unter bestimmten Bedingungen nach Deutschland wieder zurückzukehren.

*Çiğdem Akkaya (Dipl. Ökonomin) ist Mitgründerin und ehrenamtliche Organisatorin des "Rückkehrerstammtisches in Istanbul" seit 2006, der mittlerweile rund 4.000 Deutsch-Türken vernetzt. Aus diesem Netz kommen etwa 50 - 60 Personen zu monatlichen Netzwerktreffen in Istanbul. Sie lebte 24 Jahre in Deutschland und nunmehr seit 2004 in Istanbul. Sie ist Inhaberin der Event- und Beratungsagentur LinkTurkey.*

## Geri Dönerler Masası

Son on yıldır Türk-Alman göç konusuna ilişkin deęişimler görmekteyiz. Misafir işçi ailelerin gelecek nesilleri olan iyi eğitimliler Almanya'dan Türkiye'ye her geçen gün daha çok göç ediyorlar.

Tecrübelerin de gösterdiği üzere kişilerin Almanya'yı terk edip köken ülkelerine dönmelerinin çok farklı nedenleri vardır. Yurt dışında meslek ve hayat tecrübesi edinmek bu nedenlerden biri olarak görülebilir. Bu amaçla göç eden/etmek isteyen grup yüksek nitelikli ve göç etmeye daha meyilli olmakla birlikte, sadece Türkiye'deki değil, dünya çapındaki kariyer imkanlarıyla ilgilenmektedirler. Ancak mevcut olan kişisel ağlar, dile ve kültüre hakim olmaları ve ekonomik gelişmelerden dolayı bu kişiler genellikle Türkiye'de karar kılıyorlar. Almanya'da doğmalarına ve yüksek nitelikliliklerinden dolayı ailelerinin sosyal statü olarak yükselmiş olmasına rağmen uyum tartışmaları ile uğraşmak istemiyorlar. Gelecek nesiller artık özgüvenli bir şekilde haklarını savunuyor, sorumluluklarını biliyor ve kökenlerini yok saymaksızın yaşatları ile benzer ihtiyaçlara sahip olduklarının farkına varıyorlar. Bu grup köken ülkelerine dönmeleri ile çoğunlukla kimliklerinin ikinci tarafını keşfe-diyorlar. İstanbul'da Geri Dönerler Masası'nda ise iki kimliklerini bir arada birlikte yaşıyorlar.

Diğer Almanyalı Türkler gibi ben de Almanya'dan 20 yılın ardından Türkiye'ye geri döndüm, ve iki arkadaşım ile birlikte Geri Dönerler Masası'nı kurdum ve hala bu oluşumu organize etmekteyim. Geri dönerler arasında bir ağın olması ihtiyacı yüksek idi ve Almanya'daki sosyalizasyonumuzdan dolayı benzerliklerimizi yaşamak istiyorduk. Masamızı kurduğumuzdan beri ayda bir buluşuyor, hedef kitemizi ilgilendiren konuları tartışıyoruz. Masamıza ilgi çok büyük; sürekli yeni gelen kişilerle birlikte ortalama 50-60 kişiye ulaşıyoruz. Buluşma masaları birbirine benzer insanları buluşturuyor, bilgi toplama, istihdam, konaklama gibi konuları tartışmak için ve boş vakit değerlendirmek için uygun bir ortam yaratıyor. Bu kitle sürekli savunma ihtiyacı hissetmeden karma kimliklerini zenginlik olarak algılamak ve yaşamak istemekteler. Bir ülkeden daha çok, kendilerini evlerinde hissetmek için tabiatlarına uygun olarak "ya o, ya bu" demiyor, daha çok "hem o, hem diğeri" diyorlar. O yüzden bu kişiler geri dönüş seçeneklerini de açık tutmaktadırlar.

*Çiğdem Akkaya (Ekonomist), 4.000'den fazla Almanyalı Türkü birleştiren geri dönerler masasının kurucusu ve gönüllü organizatörü.*



Çiğdem Akkaya

*Bu ağın İstanbul'daki aylık buluşmalarına 50-60 kişi katılmakta. Akkaya, Almanya'da 24 yılın ardından 2004 yılından beri İstanbul'da yaşıyor, etkinlik ve danışmanlık ajansı LinkTurkey'in sahibidir.*

## Podiumsdiskussion I:

## „Welchen Mehrwert bringen türkeistämmige Hochqualifizierte in die Türkei mit?“

**Moderation:** Caner Aver, ZfTI (M)

**Teilnehmer:**

**Ünal Eren**, Deutsch-Türkische Industrie- und Handelskammer (ÜE)

**Sedef Özer**, IZKA (Izmir Development Agency) (SÖ)

**Özer Küçükgöl**, Geschäftsführer bei HPT Hartner Teknik Parça San. Tic. Ltd. Şti (ÖK)



**(M):** Fangen wir mit Ihnen an, Frau Özer. Auf Ihrer Webseite steht "Ein Vorläufer und eine wirksame Agentur für nachhaltige lokale Entwicklung mit internationalem Ruf". Könnten Sie uns das näher erklären, bitte?

**(SÖ):** Ja, wie Zukunftsausblicke nun mal so sind, ist auch unserer etwas kompliziert und schwer verständlich. Ich möchte zunächst gerne die Entwicklungsagentur Izmir kurz vorstellen, vielleicht gibt es hier den Einen oder Anderen, der sie noch nicht kennt. Wir wurden kraft eines Gesetzes gegründet. 2006 wurden wir gemäß des Gesetzes Ziffer 5449 als eine von zwei Pilotagenturen gegründet. Als IZKA arbeiten wir unter der Leitung des Entwicklungsministeriums, haben aber einen lokalen Entscheidungsmechanismus unter dem Vorsitz des Gouverneurs. Unser Hauptziel ist es, so wie es auch im Zukunftsausblick beschrieben wurde, in Zusammenarbeit mit dem Vize-Oberbürgermeister, der Industrie- und Handelskammer, sowie mit unseren Vorstandsmitgliedern den sozialen und wirtschaftlichen Aufschwung zu

fördern. Dazu erfüllen wir drei Grundfunktionen, eine davon ist der Regionalplan. In bestimmten Zeitabständen stellen wir die aktuelle Situation von Izmir dar – selbstverständlich mit Beiträgen der lokalen Akteure – und erstellen einen Regionalplan, der die wirtschaftlichen und sozialen Ziele von Izmir betrifft. Momentan setzen wir den Regionalplan 2012 - 2013 um. Unsere Kollegen haben den Plan für 2014 - 2015 bereits dem Ministerium zur Genehmigung vorgelegt. Wir warten nun auf die Genehmigung.

In den Bereichen, die laut dieser Pläne für Izmir Prioritäten darstellen, erfüllen wir mit der Umsetzung von Finanzierungsprogrammen eine zweite wesentliche Funktion. Das sind verschiedene Bereiche und werden, wie ich gerade bemerkt habe, in den Regionalplänen festgelegt, dabei können wir erneuerbare Energie, landwirtschaftliche und ländliche Entwicklung, Innovation in technischer Produktion und soziale Entwicklung als einige Beispiele anführen. In diesen Bereichen unterstützen



wir Unternehmen, Vereine, öffentliche Einrichtungen und Universitäten. Wahrscheinlich kommt jetzt die Frage nach den Förderungen auf, denn Herr Küçükgöl hat mich gerade gefragt - wir fördern keine Privatpersonen. Wir tun zwar einiges für Unternehmer, aber bislang haben wir keine derartige Förderung. Zukünftig wollen wir es aber in unsere Pläne aufnehmen. Ferner führen wir eine Kammer für Management-Investitionsförderung der wissenschaftlichen Koordination. Dabei leisten wir keine finanzielle Hilfe, bieten aber zwei wesentliche Leistungen an. Zum einen sind es pro-aktive Werbekampagnen, um Investoren nach Izmir zu ziehen. Wir nehmen an Messen teil; führen unmittelbare Gespräche mit den einzelnen Firmen und versuchen auch durch die Hilfestellung von Möglichkeiten wie die sozialen Medien und unserer Webseite, unsere Region in vorrangigen Unternehmensbereichen vorzustellen.

Zum anderen versuchen wir, Firmen, die in unsere Region investieren möchten, in allen möglichen Angelegenheiten behilflich zu sein. Unser Ziel, einen internationalen Ruf aufzubauen, ist also eigentlich ein begleitender Prozess. Vielleicht komme ich später in Einzelheiten darauf zurück, aber insbesondere in Verbindung mit den deutschen Firmen ist die Nachfrage sehr groß. In unserer Region befinden sich 437 deutsche Firmen. Außer ihnen gibt es noch zahlreiche andere, die wir als Einrichtung unterstützen. Diese Unterstützung beinhaltet manchmal die Suche eines Investitionsbereiches, manchmal die Besorgung einiger regionaler Daten zur Machbarkeit, manchmal auch Unterstützung im Bereich der Genehmigungen und Lizenzen oder auch jede Art von Unterstützung in einem Gesamtpaket, die wir ähnlich wie ein Berater durchführen. Da wir eine öffentliche Einrichtung sind, bieten wir unsere Dienstleistungen kostenlos an. So könnte man alles zusammenfassen.

**(M):** Danke schön. 437 deutsche Firmen sagten Sie. Könnte jeder Bürger diese Liste bekommen?

**(Sö):** Natürlich. Wir beziehen diese Daten vom Ministerium für Wirtschaft. Sie können

sich die Daten auf deren Webseite anschauen, aber wir können sie auch zur Verfügung stellen.

**(M):** Verstehe. 437 deutsche Firmen sind ein enormer Arbeitsmarkt mit interessanten Arbeitsstellen besonders für Rückkehrer. Herr Küçükgöl, Sie arbeiten auch mit Deutschland zusammen. Sie stellen Scheiben, Scheibenwischer, Ölpumpen und Ersatzteile für die Automobilbranche her. Was machen Sie zur Erschließung neuer Märkte? Arbeiten Sie nur mit Deutschland zusammen?

**(ÖK):** Wenn ich kurz vorlesen darf.

**(M):** Bitte sehr.

**(ÖK):** Ok. Ich hab mich dafür vorbereitet. Ich dachte mir, dass es allen viel mehr bringt, wenn ich als lebendes Beispiel vortrage. Erstmals bedanke ich mich für die freundliche Einladung heute.

Bringen türkeistämmige Hochqualifizierte Mehrwert in die Türkei? Hierfür gibt es unendliche Gründe. Doch welche die wichtigen sind, werden wir niemals wissen. Alles ist relativ und unterliegt dem Schicksal, hier heißt das Kismet. Wir können nicht wissen, ob es besser oder schlechter gewesen wäre, wenn wir nicht zurückgekehrt wären oder wo wir heute in Deutschland im Leben stehen würden. Die Halbzeit ist noch nicht erreicht, denn wir lebten 23 Jahre in Deutschland und sind seit 22 Jahren in Izmir. Eines steht fest, wir haben uns für beide Länder Vorteile erarbeitet, durch die in beiden Ländern in unseren Unternehmen über 80 Familien ihr Leben unterhalten.

Nun möchte ich Ihnen unsere Beweggründe für die Rückkehr nach Izmir etwas erläutern. Eigentlich steht das ja schon da oben "Yaşanacak Şehir - die Stadt zum Leben". Eine andere Stadt kommt nicht in Frage. Mein Bruder und ich wurden 1970 als Kinder von Gastarbeitern nach Deutschland geholt. Wir wurden eingeschult, sehr positiv integriert und besuchten mit Erfolg unsere Schulen.

1977, als ich 14 war, kam ein Freund von meinem Vater aus Izmir zu uns und fragte, ob ich mit ihm als Übersetzer nach Hamburg auf die EU-Messe fahren würde. Das ist die weltgrößte

Maschinenmesse, die es in Deutschland gibt. Ich sagte zu und ging mit, danach war mein Weg bestimmt. Ich wollte Maschinen- und Werkzeugbauer werden und absolvierte die Ausbildung als Mechaniker. Parallel dazu hat mein Bruder die Ausbildung als Kfz-Mechaniker gemacht. Im Anschluss habe ich über den zweiten Bildungsweg meinen Diplom als staatlich geprüfter Techniker in Maschinenbau und mein Bruder seinen Diplom-Ingenieur in Maschinenbau an der FH-Darmstadt gemacht.

Im Sommer 1987, nach dem ich mein Diplom erworben hatte, wurde ich von meinem heutigen Partner Manfred Grunski als technischer Verkäufer bei Stellram eingestellt. Ich besuchte bald unsere Kunden in der Türkei und kam deshalb auch nach Izmir, aber diesmal nicht um Urlaub zu machen, sondern um Probleme bei Sommertemperaturen zu lösen. Da kam mir die Idee, die Produktion von Sonderwerkzeugen in der Türkei mit Beteiligung von Stellram Deutschland zu beginnen.

Wir gründeten 1992 Stellram Türkei mit Produktion in Izmir. In Istanbul wollten wir nicht arbeiten, besuchten die Kunden von Izmir aus. Meine Rechnung war einfach, ich wollte im Sommer sechs Monate jedes Wochenende in Alaçati surfen. Doch die Rechnung ging nicht auf, ich sollte das Surfbrett niemals wieder sehen.

Im September 1995 kam Herr Dr. Hattner, Inhaber der Firma HPT GmbH in Albstadt, auf Empfehlung meines Partners Manfred Grunski für einen Tag von der Rückreise nach Stuttgart zu uns. Ich fragte, wie die Geschäfte bei HPT in Deutschland laufen. Er sagte, schlecht. Da kam mir eine neue Idee. Warum verlagern wir die Produktion von HPT Deutschland nicht nach Izmir? Nach drei Wochen kamen sein Produktionsleiter und sein Geschäftsführer. Wir gründeten noch im Dezember 1995 die HPT-Partner Teknik Parça als Produktionsort in der Freihandelszone. Seitdem sind wir dabei.

Wir starteten mit meinem Bruder als kleinerer Teilhaber, seit vier Jahren gehört uns das Unternehmen mit allen HPT-Standorten. Für den Vertrieb und die Kundennähe haben wir eine HPT-Zentrale in Deutschland gegründet. Unse-

ren früheren Partner sind heute unsere Berater und guten Freunde, die uns heute noch gern besuchen. Manfred Grunski hat vorhin angerufen und Rechtschreibfehler korrigiert. Und ja, HPT produziert Antriebswellen für Ölpumpen als Präzisionsteile für die Automobilindustrie. Unsere Kapazität beträgt 4 Millionen Teile pro Jahr. Und Hauptkunden sind die größten bzw. wichtigsten Kfz-Hersteller in Deutschland.

Wir tragen nun große Verantwortung. Deshalb ist es schwer, hier zu sitzen und 22 Jahre mit einer Seite kurz zu beschreiben. Auch wir haben schwere Zeiten mitgemacht und pendeln ständig zwischen beiden Ländern. Mittlerweile habe ich verschiedene ehrenamtliche Sitze in der Industriekammer sowie der einzigen deutschen Schule in Izmir, als stellvertretender Vorsitzender des deutschen Schulvereins.

Für Erfolg gibt es kein Rezept, aber unsere Devise lautet, viel zu arbeiten und beständig zu bleiben.

**(M):** So, vielen Dank für die Beschreibung. Jetzt komme ich zum Thema zurück. Wie viel Personal haben Sie aus Deutschland?

**(ÖK):** Ja, aus Deutschland, meinen Bruder und mich.

Durch unsere Vorkenntnisse aus Deutschland bilden wir auch selber aus. Vorhin habe ich es auch schon Sedef Hanim gesagt, das Problem ist das Schulsystem in der Türkei, welches sich von dem Deutschen unterscheidet. Aber wir bilden immer wieder aus und haben also sozusagen uns damit zurecht gefunden. Neue Kunden sind nun weltweit vorhanden, wir sind global. Wir sind der größte Antriebswellenhersteller für die deutsche Automobilindustrie. Das heißt, 16% aller Marken, die Sie in Deutschland kennen, haben unsere Welle drin, aber auch ein Kanadier oder ein Chinese oder ein Südafrikaner findet uns im Internet und kauft heute bei uns ein.

**(M):** Bewerben sich denn nur türkischstämmige Ingenieure oder auch Kommunikationswissenschaftler, Marketingexperten aus Deutschland bei Ihnen?

**(ÖK):** Wir suchen Mechatroniker und Ingenieure und finden sie nicht. Das ist ja das, was die

0,7 % der Plätze ausmacht.

**(M):** Die fehlen auch in Deutschland.

**(ÖK):** In Frankfurt finden Messen statt. Auto-mechaniker-Messen zum Beispiel. Da steht ständig „Ingenieure gesucht“. Und das heißt also in unserer Branche ist es in der Werkzeug- und Automobilindustrie sehr schwer, qualifiziertes Fachpersonal zu finden.

**(M):** Vielen Dank. Herr Eren, Sie sind von der Deutsch-Türkischen Industrie- und Handelskammer. Können Sie uns die Kammer kurz vorstellen? Was machen Sie alles? Was ist Ihr Programm?

**(ÜE):** Ich heiße Ünal Eren und arbeite für die Geschäftsstelle der Deutsch-Türkischen Industrie- und Handelskammer in Izmir. Unsere Kammer wurde 1994 in Istanbul gegründet. Sie ist die erste und einzige bilaterale Kammer in der Türkei. Das bedeutet Folgendes: In der Türkei sind wir an den Verband der Kammern und Börsen gebunden, in Deutschland hingegen an den Verband der Industrie- und Handelskammern. Unsere Aufgabengebiete kann man folgendermaßen zusammenfassen: Unsere Kammer hat Mitglieder, ungefähr 800. Wir machen Veranstaltungen für sie, damit sie ein Netzwerk aufbauen können. Außerdem bieten wir Dienstleistungen an. Wenn z.B. eine deutsche Firma ihr Produkt auf den türkischen Markt bringen möchte, stellen wir ihnen eine Firma vor, die über das notwendige Netzwerk verfügt, um das betreffende Produkt in der Türkei zu vermarkten. Oder wenn sie ein Produkt aus der Türkei brauchen, dann finden wir für sie einen geeigneten Lieferanten. Außerdem veranstalten wir Kooperationsversammlungen zwischen den Parteien, wenn Delegationen aus Deutschland in die Türkei kommen, oder vereinbaren Termine für sie. Die Deutsch-Türkische Industrie- und Handelskammer ist an das Netzwerk der AHK gebunden. AHK ist die Abkürzung für Auslandshandelskammern und ein sehr wichtiges Netzwerk für Deutschlands Exporthandel. Sie verfügen über 120 Geschäftsstellen in 80 Ländern. Das bietet deutschen Unternehmen natürlich enorme Möglichkeiten. Zum Beispiel kann ein Unternehmen, das einen Handelsvertrag mit Thailand

abschließen möchte, sich bei der dortigen Geschäftsstelle Informationen zur Rechtslage einholen. Das wäre die kurze Vorstellung unserer Kammer.

**(M):** Danke. Sie haben auch eine Vergangenheit in Deutschland. Haben Sie sonst noch Personal mit einer Vergangenheit in Deutschland?

**(ÜE):** Ja, natürlich bin auch ich in erster Linie in Deutschland geboren und aufgewachsen. Als ich 17 war, entschied sich meine Familie für die Rückkehr in die Türkei. Mit ihnen sind ich und meine Geschwister auch in die Türkei gekommen. Aber, wenn ich so überlege, außer mir, arbeiten in unserer Geschäftsstelle in Istanbul 25 Personen. Ich kann behaupten, dass sie zu 70% Mitarbeiter sind, die in Deutschland gelebt haben und zur Schule gegangen sind.

**(M):** Danke. Frau Özer, Sie hatten es vorhin erwähnt, Sie haben auch viel mit Deutschland zu tun. Sie sagten, hier in Izmir und in der Ägäischen Region sind mehr als 400 deutsche Unternehmen und Sie wollen Investoren hierher locken. Haben Sie eine Personalstrategie, um sich mit Deutschland in Verbindung zu setzen und Investoren zu erreichen?

**(SÖ):** Ich könnte das so erklären. Wir haben eine Werbestrategie für Investitionen, die den Zeitraum 2010 - 2013 betrifft. Momentan wenden wir sie an, wobei Deutschland zu den wichtigsten Zielländern gehört. In diesem Rahmen erstellen wir jährlich ein Arbeitsprogramm und arbeiten daran, wie wir Investitionen aus Deutschland für uns gewinnen könnten. Zu diesem Zweck arbeiten wir auch kooperativ. In Izmir arbeiten wir z.B. mit der Kammer von Herrn Eren, mit Bremeninvest, dem Deutschen Generalkonsulat und auch mit anderen Akteuren zusammen und sind in ständigem Austausch. Wir versuchen, vor allem im Rahmen der Firmenpartnerschaften, gemeinsame Projekte umzusetzen. Wir waren dazu mehrmals in Deutschland. Im Moment ist auch ein Kollege von uns in Nürnberg und Köln unterwegs und führt dort Gespräche. Also, wir versuchen einiges im Rahmen unseres Arbeitsprogramms zu unternehmen.

**(M):** Wie viele Mitarbeiter haben Sie, die Deutsch sprechen können oder es als Fremd-

sprache beherrschen?

**(SÖ):** Keinen.

**(M):** Gar keinen?

**(SÖ):** Nein, leider. Das ist unser größtes Problem. Unsere Webseite haben wir auch erst neulich ins Deutsche übersetzen lassen und veröffentlicht.

**(M):** Könnte das jetzt als Aufruf für die Rückkehrer aufgefasst werden, in die Türkei oder nach Izmir zu kommen? Ich meine, damit sie sich bei Ihnen bewerben?

**(SÖ):** Nun, ja. Natürlich könnte man das so auffassen, sie kennen die deutsche Kultur. Das ist ein weiterer Faktor, der außer den Fremdsprachenkenntnissen hinzukommt. Allerdings sind die Karrieremöglichkeiten bei uns etwas anders. Man kann sich nicht so bewerben wie bei Firmen allgemein. Wir geben dazu eine Anzeige auf, in der die vorausgesetzten Qualifikationen beschrieben werden. Da wir an ministeriale Verordnungen gebunden sind, können sie sich bewerben, wenn sie die Voraussetzungen erfüllen, d.h. wir stellen nur zu bestimmten Zeiten Personal ein. Sollten sie sich allerdings mit mir in Verbindung setzen, werden ihre Bewerbungen natürlich an die Personalabteilung weitergeleitet.

**(M):** Das könnte also über Umwege eine Chance für einige sein.

Bitte, Herr Küçükgöl?

**(SÖ):** Herr Küçükgöl erinnert mich gerade an etwas. Also vor den Karrieremöglichkeiten kommen Schulbildung und Ausbildung bzw. Lehre. Als Agentur bieten wir nicht auf unmittelbarem Wege Stellen an, aber wir entwickeln eine Politik dazu und versuchen, die Schaffung von Arbeitsstellen zu unterstützen. Unser letztes finanzielles Förderprogramm betraf Verbesserungen in der Vorschule und in der beruflichen Ausbildung. Am 6. Dezember ist der letzte Anmeldetermin, daran wollte ich noch erinnern. Vielleicht finden wir auch die Möglichkeit, Projekte zu fördern.

**(M):** Verstehe, danke. Herr Küçükgöl, Sie haben vorhin gesagt, dass Sie Mechatroniker und Ingenieure brauchen. Besser besagt, sie meinten,

es gebe einen allgemeinen Bedarf nach Ingenieuren. Haben Sie in Deutschland nach Ingenieuren gesucht?

**(ÖK):** Nein.

**(M):** Warum denn nicht?

**(ÖK):** Wie sollte man vorgehen oder Kontakte knüpfen? Oder mit wem, mit dem Arbeitsamt? Um Personal zu finden? Ich weiß es nicht. Diese Art von Kontakten haben wir nicht.

**(M):** Sie können also aus Mangel an Informationen kein qualifiziertes Personal aus Deutschland einstellen?

**(ÖK):** Eigentlich, nein. Die Frage ist, wen wir kontaktieren sollen. Ich möchte als Vorsitzender des Komitees für Automotive Subindustrie und als Ratsmitglied Folgendes sagen: Bei der hiesigen Industriekammer bin ich zuständig für die Beziehungen zu deutschen Kammern, aber ich weiß nicht, welcher Kontakt uns helfen könnte. Ist es das Arbeitsamt, die Krankenkasse oder die EDK? (...) Wenn Sie uns da helfen könnten...

**(M):** Gewiss können wir Ihnen als Institution helfen oder Ihnen Hinweise geben. Wir haben Kontakte zur Türkei und zu potentiellen Bewerbern aus Deutschland. Herr Eren, wie wichtig ist es für Sie, türkischstämmige, bzw. in Deutschland sozialisierte Mitarbeiter in Ihrer Kammer zu beschäftigen? Inwiefern ist es wichtig, d.h. ist es eine Voraussetzung Deutsch in Deutschland gelernt zu haben? Wie wichtig ist Englisch bzw. wie wichtig sind Ihnen als Kammer Mitarbeiter, die eine deutsche Arbeitskultur pflegen? Messen Sie dem eine Bedeutung bei?

**(ÜE):** Für uns ist das wichtig, da wir eine Brücke zwischen beiden Ländern bilden. Diese Menschen haben besondere Talente. Vielleicht sind sie sich dessen selbst nicht bewusst. Anders gesagt, diese Leute kennen sowohl die deutsche Kultur und die Arbeitsprinzipien in Deutschland, als auch die türkischen Arbeitsprinzipien und die türkische Kultur. Einmal stellten wir gerade Nachforschungen an für eine deutsche Firma, für die wir dann einen Lieferanten in Eskişehir fanden. Aufgrund der Zahlen fanden wir die Firma gut geeignet und

gingen zusammen mit den beiden Herren nach München und besuchten dort die deutsche Firma. Nach den Gesprächen hatten wir einen Tag frei und gingen zu einem Ort namens Englischer Garten. Dort wurde ich Zeuge eines interessanten Vorfalls. Einer der Herren ging uns voraus. Da war so etwas wie eine Imbissstube, in der verschiedene Geflügel- und Kartoffelprodukte angeboten wurden. Mir war das zunächst auch gar nicht aufgefallen, dass dort ein Schild hing, auf dem Menü 1, Menü 2 und Menü 3 stand. Dieser Herr also ging zum Imbiss, schaute sich die Auswahl an und erklärte auf Englisch, dass er dieses und jenes haben wolle. Der deutsche Imbissbetreiber war daraufhin etwas überrascht und meinte: „Wie bitte? Es gibt hier nur Menü 1, Menü 2 und Menü 3.“ Der Herr erwiderte, dass ihn das nichts angehe, dass er bestellen möchte, was er dort sehe. Doch der deutsche Imbissbetreiber wollte sein eigenes System nicht aufgeben, und wies ihn zurück, indem er wieder daran erinnerte, dass er aus den angebotenen Menüs wählen solle. Ich schaute mir das an und dachte, die Situation spitzt sich langsam zu. Also sagte ich dem Imbissbesitzer, er solle ihm doch bitte geben, was er haben wolle und dafür eben das teuerste Menü berechnen. Er war leicht bestürzt, denn für ihn war das eine unglaubliche Situation. Aber wir lösten das Problem auf diese Weise. Es handelte sich damals um einen Einkauf in einem vielleicht geringen Betrag von 12 €, aber manchmal kann es auch um Millionen von Dollar oder Euro gehen. Und es kann passieren, dass Menschen aus unterschiedlichen Kulturen wegen einem so unbedeutenden Grund vielleicht sogar gar kein Geschäft machen können, obwohl es dafür eigentlich eine ganz einfache Lösung gibt. Aus diesem Grund können Menschen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und gleichzeitig die türkische Kultur kennen, eine Brückenfunktion übernehmen. Das Zeit- und Planungsverständnis ist in beiden Ländern anders. In Deutschland wird langfristig geplant, hier bedeutet es für türkische Unternehmer zwei oder vielleicht sogar nur ein Jahr. Leute, die diesen kulturellen Unterschied nicht erkennen können, haben es manchmal sehr schwer. Für diejenigen, die ihn kennen, ist dies eine Chance, beide Parteien

auf halbem Wege zueinander zu führen. Aus diesem Grund sind diese Leute sehr wichtig. Nicht nur für unsere Kammer, sondern für alle Einrichtungen, die Handel betreiben. Sicherlich beherrschen sie Deutsch, Türkisch und Englisch sehr gut und haben eine bestimmte Ausbildung abgeschlossen, aber sie verfügen auch über diese Eigenschaft. Vielleicht kann man das bei Bewerbungen ja auch beachten.

**(M):** Also die Kompetenz, sich zwischen den Kulturen zu bewegen, ist ausschlaggebend. Wenn wir zum zweiten Teil der Fragen kommen, habe ich eine Frage an eigentlich alle drei. Ich würde mich über kurze Antworten freuen.

Wie wir in den anderen Vorträgen vorhin gehört haben, steigt die Zahl der hochqualifizierten Rückkehrer aus Deutschland in die Türkei ständig an. Sie kommen hierher und haben ernsthafte Probleme auf dem Arbeitsmarkt. Das habe ich zumindest bei individuellen Gesprächen in Istanbul oder auch hier festgestellt. Was sind aber diese Probleme? Es sind beispielsweise Probleme mit der Arbeitskultur oder dem Gehalt. Wenn sie zu türkischen Firmen gehen, können sie mit großen Schwierigkeiten konfrontiert werden. Aus diesem Grund ziehen die meisten Hochqualifizierten aus Deutschland deutsche Unternehmen in der Türkei vor. Aber damit türkische Unternehmen den Zugang zu Europa finden können – genauso wie Sie es schon bemerkt hatten – müssen sie mit diesen Fachleuten aus dem Ausland zusammenarbeiten. Die Arbeitsbedingungen sehen allerdings recht ungünstig aus. Wie bewerten Sie die Situation? Sie kennen höchstwahrscheinlich sowohl die türkische als auch die deutsche Arbeitsauffassung.

**(ÖK):** Kehren wir es um. Ich habe 1979 als Praktikant angefangen und innerhalb kurzer Zeit die Firma gekauft und meinen Chef zu meinem Partner gemacht - darum geht es. Ich möchte hier also von Ausdauer reden. Auch ich bin als kleiner Teilhaber von 3% oder 5% aus Deutschland gekommen, aber mit dem Unternehmergeist kam auch eine Art Glücksgefühl. Also ich will nicht sagen, viel Arbeit, aber wenig Geld. Man sollte mit dem, was man glaubt, das es einem zusteht, glücklich und ausdauernd sein.



Die Menschen wollen in kurzer Zeit viel erreichen. Also ich kam 1992 nach Izmir, seitdem arbeiten wir immer mindestens mit zehn Mitarbeitern zusammen. Anfangs waren wir zehn Personen, nun sind wir 80. Diese ersten zehn arbeiten immer noch bei uns. Also daher eine Zufriedenheit, Motivation, d.h. gute Bedingungen, guter Austausch. Es geht nicht nur um Geld, sondern auch um Motivation und Möglichkeiten. Wir haben eine Ingenieurabteilung im Werk, die aus fünf Mitarbeitern besteht. Wir haben in jeder Abteilung Ingenieure wie z.B. für Metallurgie oder Qualitätsprüfung und sie alle besitzen einen Reisepass. Sie gehen daher auf Messen im Ausland, wie z.B. in Deutschland nach Stuttgart, Hannover oder Frankfurt.

Es gibt Industrielle in Izmir, die sind hundertmal so groß wie wir. Die sagen, dass sie keine Ingenieure nehmen, die Englisch können. Wenn man sie nach dem Grund fragt, heißt es, sobald sie dort gelernt hätten, wie die Arbeit läuft, würden sie zu anderen Unternehmen wechseln. Also dieses Chefbewusstsein habe ich nicht. Man muss das institutionelle Denken in kleinen und mittelgroßen Unternehmen umsetzen. Aber natürlich ist das noch ein langer Weg.

**(M):** Also Institutionalisierung ist bei türkischen Unternehmen hierzulande nicht verbreitet. Meinten Sie das?

**(ÖK):** Der Chef entscheidet über alles.

**(M):** Eine hierarchische Struktur.

**(ÖK):** Auf jeden Fall.

**(SÖ):** Ich schließe mich Herrn Küçükgöl an. Tatsächlich werden mit dem allmählichen Wachstum im Exporthandel ausländische Firmen zu Wettbewerbern, auch in Personalfragen. Wenn ausländische Firmen nach Izmir kommen, bieten wir auch Unternehmensbesuche vor Ort an. Es gibt lokale Unternehmen, die sich dagegen wehren, weil die die Messlatte für den Markt erhöht wird und dies sich bei den Gehältern widerspiegelt. Ich glaube, vor allem in Izmir kann man diesen Wandel ganz gut beobachten. Je mehr internationale Firmen dabei sind und in Izmir investieren, desto mehr än-

dert sich auch die Betrachtungsweise der hiesigen Firmen.

**(ÖK):** Ich gab ja auch zwei Extrembeispiele.

**(SÖ):** Ja, auf den Fall, aber ich finde, es ändert sich.

**(M):** Warum? Es gibt doch schon viele qualifizierte Arbeitslose in der Türkei. Warum muss das so sein? Das ist eine sehr provokative Frage.

**(ÖK):** Es gibt zwar qualifizierte Arbeitslose. Aber die Frage ist, ob sie auch produktiv sein können. Ich habe z.B. einen Neffen, der an der FH Frankfurt seinen Abschluss als Mechatroniker gemacht hat. Er ist einer der wichtigsten DJs in Deutschland. Er sagt, er würde nie und nimmer als Mechatroniker arbeiten, weil er alleine an einem Wochenende 5000 Euro verdient. Könnten Sie ihm sagen, er solle herkommen und für 2000 TL arbeiten?

**(M):** Das ist natürlich etwas anderes. (sich an Herrn Eren wendend:) Bitte.

**(ÜE):** Ich bin nicht dafür, dass wir das so verallgemeinern. Ich bin mir sicher, es gibt auch in der Türkei Firmen, in denen sich Rückkehrer aus Deutschland wohlfühlen und produktiv mitwirken können. Wenn ich so überlege, könnte ich sogar einige Beispiele anführen. Das kann aber auch mit der Firmenstruktur zusammenhängen. Bei kleineren Firmen, Familienunternehmen, von nur einem Chef geführten Unternehmen könnten sie eventuell einige Schwierigkeiten haben, aber ich glaube nicht z.B. in einem Unternehmen wie Sabancı. In einem institutionalisierten türkischen Unternehmen können sie sicherlich in einer professionelleren Umgebung arbeiten. Wie Sie gesagt haben, auch diese Firmen brauchen sicherlich Mitarbeiter, die Deutsch können und Deutschland kennen.

**(M):** Was meinen Sie, sind die Erwartungen der qualifizierten Rückkehrer aus Deutschland an die Türkei unrealistisch? Sind sie übertrieben hoch?

**(ÖK):** Die Politik ist nicht so unterschiedlich.

**(M):** Könnten Sie auch etwas dazu sagen?

**(ÜE):** Also ich glaube, sie werden enttäuscht,

was die Gehälter angeht. Das ist auch verständlich, wenn man z.B. in Istanbul lebt und die Lebenshaltungskosten berechnet, dann kommt eine niedrige Summe dabei heraus und es ist nur verständlich, dass man dann ein höheres Gehalt erwartet. Weil die Absolventen in der Türkei oft noch bei ihren Familien leben, denkt sich der Arbeitgeber, dass er ihnen etwas weniger zahlen kann. Schließlich müssen die ja keine Miete bezahlen, aber in Deutschland ist man individueller. Diese Leute wollen alleine leben und kommen daher auch mit höheren Erwartungen. Deshalb können die Gehälter schon enttäuschen.

**(M):** Einige Studien hierzu kommen zum Ergebnis, dass die Hochqualifizierten, die in die Türkei kommen, Karriere machen und mehr verdienen wollen. Gleichzeitig stehen sie auch vor einigen Problemen. Aus Zeitgründen möchte ich jetzt gerne noch Ihre Meinung zu dem letzten Punkt hören. Fangen wir bei Ihnen an.

**(ÖK):** Ich habe gerade etwas berechnet. In Deutschland arbeitet man wöchentlich 35 - 37 Stunden. Wenn wir das auf das Jahr hochrechnen, dann sind das 1776 Arbeitsstunden. In der Türkei hingegen arbeitet man 2160 Stunden im Jahr, 45 Stunden in der Woche. Aus der Sicht der Türkei ist das kein Problem. Aber wer hier ankommt, könnte sich schon Gedanken darüber machen, ob er so viel arbeiten kann.

**(M):** Sie meinen, man soll Äpfel nicht mit Birnen vergleichen?

**(ÖK):** Rufen Sie mal freitagmittags in Deutschland an. In meinem Unternehmen arbeiten vier Personen. Ich habe noch ein Subunternehmen mit vier Mitarbeitern. Alle acht sind am Freitagnachmittag nicht mehr erreichbar. Hier arbeiten wir in drei Schichten, mit einer Nutzungskapazität von 85%, und zwar sieben Tage zu je 24 Stunden. Ich sage im Moment nur, Deutschland sollte sich in Acht nehmen. Habe ich mich richtig ausdrücken können?

**(M):** Bitte.

**(SÖ):** Auch in Izmir sieht es ähnlich aus. Aufgrund der wirtschaftlichen Stabilität der Türkei und ihrer Fortschritte in verschiedenen Bereichen vor allem in den letzten 10 Jahren, wohl

auch parallel zur Krise in Europa, ist die Türkei richtig attraktiv geworden. Die Zahlen bestätigen das auch. Die Wachstumsrate des Brutto-sozialprodukts von etwa 5,2% erreicht einen Betrag von 774 Mrd. Dollar. Unser Außenhandelsvolumen beträgt mit Deutschland 27 Mrd. Euro. Ich glaube in diesem Zusammenhang ist die Nachfrage nach qualifiziertem Personal aus Deutschland wegen den Sprach- und Kulturkenntnissen groß. Vor drei Monaten hatten wir einen deutschen Großinvestor zu Besuch und seine größte Sorge war, ob er qualifiziertes Personal mit Fremdsprachen finden würde. Wir haben versucht, sie innerhalb dieser drei Monate davon zu überzeugen, dass wir nicht nur aus Izmir, sondern auch aus der Türkei und auch sogar aus Deutschland Personal übernehmen könnten. Momentan werten sie die Situation aus, und ich hoffe, dass wir diese Investition gewinnen können.. Die Nachfrage vor allem nach qualifiziertem Personal mit Fremdsprachenkenntnissen ist hoch.

**(M):** Danke.

**(ÜE):** Ich betrachte diese Migrationswelle sehr positiv. Ich finde, sie bringt für beide Länder Vorteile mit sich. Allerdings muss sich jemand, der aus Deutschland in die Türkei kommen möchte, einige aufrichtige und klare Fragen stellen. Warum will ich in die Türkei? Ich vermute, dass man auch aufgrund persönlicher Probleme und quasi als Abwechslung kommen möchte. Die Enttäuschungsgefahr ist dabei groß. Wenn sie aber klar und aufrichtig zu sich selbst sind, dann dürften sie auch nicht enttäuscht werden. Außerdem, wie ich schon bemerkt habe, ist das auch für die Türkei ein Vorteil. Eine exportorientierte türkische Firma hat somit qualifizierte Mitarbeiter, um ihre Produkte in Deutschland zu vermarkten. Für die deutsche Seite ist das auch von Nutzen, denn diese Leute werden auch in türkischen Märkten arbeiten. Nachdem sie für eine türkische Firma gearbeitet und den Markt kennengelernt haben, wechseln sie zu einer deutschen Firma. Die deutsche Firma gründet eine Filiale in der Türkei und dort sind sie dann in Führungspositionen tätig. Aus diesem Grund ist das eine positive Entwicklung.

**(M):** Danke.

Kommen wir nun zu den Fragen aus dem Publikum. Wir haben noch zehn Minuten. Möchte jemand die Podiumsteilnehmer etwas fragen? Die Fragerunde können wir jetzt eröffnen.

Ich glaube, es gibt keine Fragen. Sie haben anscheinend die wichtigsten Fragen beantwortet. Ich danke Ihnen.



## Panel I:

**,Türk Kökenli Vasıflı Kişilerin Türkiye'ye Getirdiği Katma Değer Nedir?'****Moderatör: Caner Aver, TAM Vakfı (M)****Katılımcılar:****Ünal Eren, Türk Alman Sanayi ve Ticaret Odası (ÜE)****Sedef Özer, İzmir Kalkınma Ajansı (SÖ)****Özer Küçükgöl, HPT Hartner Teknik Parça San. Tic. Ltd. Şti Genel Müdürü (ÖK)**

**(M):** Sedef Hanım sizden başlayalım. Sayfanızda “sürdürülebilir yerel kalkınmada öncü ve etkin, uluslararası tanınırlığa sahip bir ajans olmak,” diye yazıyor. Bunu açıklar mısınız?

**(SÖ):** Vizyonlar biraz karmaşık ve anlaşılması zor oluyor; bizimki de öyle. Ben kısaca İzmir Kalkınma Ajansı'nı anlatarak başlamak istiyorum. 5449 sayılı Kanunla 2006 yılında ilk iki pilot ajanstan biri olarak kuruldu. Kalkınma Bakanlığı'nın koordinasyonunda çalışan ama bir yerel karar alma mekanizması var Vali Başkanlığı'nda, Belediye Başkanı Başkan Yardımcısı, Ticaret Odası, Sanayi Odası yine yönetim kurulumuzun üyeleriyle ve temel olarak vizyonumuzda yer aldığı gibi temel amacımız da sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak. Bunun için de üç temel fonksiyon yürütülüyor, bir tanesi bölge planı hazırlamak. Belli dönemler içerisinde İzmir'in mevcut durumunu ortaya koyarak – tabii ki yerel paydaşların da katkısıyla – İzmir'in ekonomik ve sosyal anlamda nerelerde yer almasına ilişkin olarak bir bölge planı hazırlanıyor. Şu anda 2012-2013 bölge planını

uygulama ayağındayız. Arkadaşlarımız da 2014-2023 bölge planını hazırlayıp bakanlığa onaya sundular. Şimdi onunla ilgili olarak onay sürecini bekliyoruz.

Bu bölge planlarında çıkan İzmir için öncelikli olan alanlarda da ikinci temel fonksiyonumuz olan mali destek programları yürütüyoruz. Çeşitli alanlarda, ki bu alanlar dediğim gibi bölge planlarında belirleniyor: Yenilenebilir enerji, tarım ve kırsal kalkınma, teknolojik üretimde yenilik, sosyal kalkınma gibi örneklerini sayabileceğim alanlarda firmalara, derneklere, kamu kurumlarına, üniversitelere destek sağlama imkanı buluyoruz. Bugüne kadar belki soru yöneltilbilir, biraz önce Özer Bey'le de görüşüyorduk, kişilere destek sağlamıyoruz. Girişimcilere yönelik birtakım faaliyetlerimiz var; ama şu ana kadar böyle bir destek sağlayamadık. Bu, sonrası için planlarımız arasında.

Diğer bir faaliyetimiz de bilim koordinatörlüğünü yürüttüğüm yatırım-destek odamız. Burada mali bir destek sağlamıyoruz ancak iki

temel faaliyet yürütüyoruz. Bir tanesi İzmir'e yatırım çekmeye yönelik olarak pro-aktif tanıtım çalışmaları yapmak. Fuarlara katılıyoruz, bire bir firma görüşmeleri sağlıyoruz, sosyal medya, internet sitesi gibi olanaklardan faydalanarak da yine bölgemizi öncelikli sektörlerde tanıtıma çalışıyoruz.

İkinci temel faaliyet alanımız; bölgemize yatırım yapmayı planlayan firmaların her konuda desteklenmesi. Uluslararası tanınırlığa sahip olma vizyonumuz da aslında buna paralel olarak yürüyen bir süreç bir anlamda. Özellikle Alman firmalarına ilişkin olarak çok yoğun bir talep söz konusu. Bölgemizde 437 Alman firması var. Onun dışında da ofisimizde destek sağladığımız birçok firma var. Bu desteğin içeriğinde kimi zaman yatırım alanının bulunması oluyor, kimi zaman fizibiliteye ilişkin bazı bölgesel verilerin temini olabiliyor, bazen izin ve ruhsatlara ilişkin destek olabiliyor, bazen de tamamiyle bir paket olarak tüm desteği bir danışman gibi yürütme şansımız oluyor. Tabii ki kamu kurumu niteliğinde olduğumuz için tüm hizmetlerimizi ücretsiz olarak sağlıyoruz. Şimdilik kısaca bunları aktarabilirim.

**(M):** Teşekkür ederim. 437 Alman şirketinin olduğunu söylediniz, peki bu listeyi elde etme imkanı olabilir mi bir vatandaş olarak?

**(SÖ):** Tabii ki. Biz de Ekonomi Bakanlığı'nın sitesinden alıyoruz. Ordan da bakılabilir, ama biz de iletebiliriz.

**(M):** 437 şirket geri dönenler için ciddi bir iş piyasası olabilir. Özer Bey, siz Alman şirketleri ile iş yapıyorsunuz. Yeni pazarlar elde etme konusunda ne tür çalışmalarınız oluyor? Sadece Almanya ile mi çalışıyorsunuz?

**(ÖK):** Ben kısaca okuyabilirsem bunu.

**(M):** Ama kısaca. Buyrun.

**(ÖK):** Buraya hazırlanıp geldim; çünkü yaşayan bir örnekten söz etmenin herkesin daha çok işine yaracağını düşündüm. Yine de, beni buraya çağıran nazik davetiniz için teşekkür ederim.

Türk kökenli vasıflı kişilerin Türkiye'ye kazandırdığı katma değer nedir? Bunun için birçok neden var ama hangilerinin önemli olduğunu hiçbir zaman öğrenemeyeceğiz;

çünkü her şey göreceli ve sadece kadere bağlı, ya da buna Türkçe'de kısmet denir. Geriye dönmeseydik daha mı iyi olurdu, yoksa daha mı kötü olurdu veya bugün Almanya'da ne durumda olurduk, bilemeyiz. Almanya'da 23 yıl yaşadık, İzmir'de ise 22 yıldır yaşıyoruz. Ancak şu kesin, her iki ülkedeki şirketlerimizden 80 ailenin geçimini sağlayacak avantajlar kazandırdık her iki ülkeye.

Şimdi sizlere İzmir'e dönmemi sağlayan nedenleri açıklamak istiyorum. Aslında şehrin sloganında yazıyor zaten, "yaşanacak şehir", 'die Stadt zum Leben'. Başka bir şehri düşünemezdim. Erkek kardeşim ve ben, 1970 yılında işçi ailesi çocukları olarak Almanya'ya gittik. Okula yazdırıldık, çok iyi uyum sağladık ve okulda başarılıydık.

1977'de, ben 14 yaşındayken, babamın İzmir'den gelen bir arkadaşı bana çevirmen olarak onunla Hamburg'daki AB-Fuarına gidip gitmeyeceğimi sordu. Bu Almanya'da yapılan dünyanın en büyük makine fuarıdır. Ben de olur dedim ve onunla fuara gittim. Orada kaderim çizildi. Artık makine ve alet yapımına ilgi duyuyordum ve mekanik teknisyenlik eğitimini tamamladım. Buna paralel olarak erkek kardeşim de oto tamirciliği eğitimi aldı. Ardından ikinci bir okul daha okuyarak makine yapımı alanında teknisyen olarak diplomamı aldım. Kardeşim de Darmstadt Meslek Yüksekokulu'nda Makine Mühendisliği lisans eğitimini tamamladı.

1987 yazında, diplomamı aldıktan sonra bugünkü ortağım Manfred Grunski'nin Stellram şirketinde teknik satış elemanı olarak işe alındım. Kısa süre sonra Türkiye'deki müşterilerimizi ziyaret etmeye başladım ve bu nedenle de yolum İzmir'e düştü. Ancak bu kez tatil için değil, yaz sıcaklığında sorun çözmek için buradaydım. O zaman bazı özel aletlerin üretimini Stellram Almanya'nın da iştirakiyle Türkiye'de yapmak geldi aklıma.

1992 yılında Stellram Türkiye'yi kurduk, üretim yeri İzmir'di. İstanbul'da çalışmak istemedik. Müşterilerimizi İzmir'den yola çıkararak ziyaret ediyorduk; çünkü benim aklımdan geçen çok basitti: Yazları altı ay boyunca haftasonlarında Alaçatı'da sörf yapacaktım. Ancak hesabım



çarşıya uymadı ve sörf tahtasının yüzünü bir daha hiç görmedim. Eylül 1995'te Albstadt'ta bulunan HPT GmbH şirketinin sahibi Dr. Hattner ortağım Manfred Grunski'nin tavsiyesi üzerine Stuttgart dönüşü bir günlüğüne bize geldi. Ona Almanya HPT'de işlerin nasıl gittiğini sordum. Kötü, dedi. Aklıma yeni bir fikir geldi. Neden HPT Almanya'nın üretimini İzmir'e taşıyamıyorduk? Üç hafta sonra onların üretim müdürüyle genel müdürü geldiler. Hemen Aralık 1995'te üretim yeri olarak HPT Partner Teknik Parça şirketini Serbest Ticaret Bölgesi'nde kurduk. O zamandan bu yana çalışmaya devam ediyoruz. Kardeşimle birlikte küçük paylı ortak olarak başlamıştık; dört yıldır HPT'nin tüm noktaları dahil sahibiyiz. Satış ve müşterilere yakın olmak için Almanya'da bir merkez kurduk. Eski ortaklarımız, günümüzde danışmanlarımız ve bizi halen severek ziyarete gelen dostlarımız oldu. Manfred Grunski az önce telefon edip imla hatalarını düzeltti. Evet, HPT otomotiv sanayisine presizyon parçaları olarak yağ pompası mili üretmektedir. Kapasitemiz yılda 4 milyon parçadır. Ana müşterilerimiz Almanya'nın en büyük ve en önemli otomobil üreticileridir. Omuzlarımızda büyük bir sorumluluk taşıyoruz. Bu yüzden burada oturup 22 yılı tek bir sayfada kısaca anlatmak çok zor. Biz de zor zamanlar geçirdik ve her iki ülke arasında sürekli gidip geliyoruz. Artık çeşitli onursal görevlerim var, örneğin Sanayi Odası'nda ve İzmir'deki tek Alman okulunda Alman Okul Birliği'nin başkan yardımcısıyım.

Başarının tarifi yoktur; ama bizim düsturumuz, çok çalışmak ve sebat etmektir. Teşekkürler.

**(M):** Evet, kısa tanıtımınız için teşekkür ederiz. 95'te kuruluş. Şimdi konumuza dönelim. Almanya'dan kaç kişi çalışıyor sizde?

**(ÖK):** Evet, Almanya'dan sadece ben ve kardeşim varız.

Bunun dışında kendimiz eğitim veriyoruz Almanya'dan aldığımız bilgilerle. Sorun, Türkiye'deki okul sistemiyle Almanya'dakinin aynı olmaması. Ama biz zaman zaman kendimiz eğitim veriyoruz, yani kendimizce bir çözüm bulduk. Dünya bizim müşterimiz. Küresel yapıdayız. Alman otomotiv sanayisinin en

büyük mil üreticisiyiz. Bu şu anlama geliyor: Almanya'da tanıdığınız markaların %16'sında bizim milimiz var; ama bir Kanadalı veya Çinli veya Güney Afrikalı da bizim internet sitemizi bulup bizden alışveriş yapabiliyor günümüzde. Bu nedenle şunu söylemek için çok geç, göç, ama (...)

**(M):** Hiç size Almanya'dan Türk kökenli mühendis veya iletişim bilimcisi, pazarlama uzmanı iş için başvuruyor mu?

**(ÖK):** Biz mekatronik ve mühendisler arıyoruz ama bulamıyoruz. Zaten istihdamda %0,7'lik dilim bunlar.

Frankfurt'ta fuarlar oluyor, örneğin oto mekanik fuarları. Orada hep "mühendis aranıyor", diye ilanlar var. Demek ki, bizim sektörde, alet ve otomotiv sanayisinde vasıflı eleman bulmak çok zor.

**(M):** Teşekkürler.

Ünal Bey, siz Alman-Türk Sanayi ve Ticaret Odası'ndansınız. Odayı kısaca tanıtır mısınız? Çalışmalarınız nedir? Neler yapıyorsunuz? Programınız nedir?

**(ÜE):** İsmim Ünal Eren. Alman-Türk Sanayi ve Ticaret Odası için çalışıyorum, İzmir ofisinde. Bizim odamız 1994 yılında İstanbul'da kuruldu. Türkiye'de ilk ve tek ikili oda. Bu da şu anlama geliyor, yani biz Türkiye'de Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne bağlıyız, Almanya'da da Alman Ticaret ve Sanayi Odaları Birliği'ne bağlıyız ve faaliyetlerimizi şöyle özetleyebilirim. Odamızın üyeleri var, yaklaşık 800 kadar. Onlar için etkinlikler düzenliyoruz. Bir ağ bağlantıları kurabilmeleri adına. Onun dışında hizmet sağlayıcı fonksiyonumuz var. Örneğin, bir Alman firması ürününü Türkiye piyasasında pazarlamak istediğinde, o ürünü Türkiye'ye satabilecek bir ağa sahip olan firmayla tanıştırtıyoruz. Veya bir ürünü tedarik etmek istiyorlarsa Türkiye'den, doğru tedarikçiyi araştırıyoruz kendilerine. Bir de Almanya'dan heyetler Türkiye'ye geldiğinde, heyetin ikili işbirliği görüşmelerini düzenliyoruz veya toplu ziyaretler olacaksa randevuları organize ediyoruz. Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası, AHK ağına bağlı. AHK'nın kısaltması da yurtdışındaki ticaret odası, 'Auslandshandels-

kammer' Almancası oluyor ve Almanya'nın ihracatı için çok ciddi bir ağı. 80 ülkede 120 lokasyonda ofisleri mevcut. Tabii, bu bir Alman firması için inanılmaz bir fırsat. Örneğin, Tayland'da bir ticari anlaşma yapmak üzereyken oradaki ofisi arayabiliyor, hukuksal destek alabiliyor. Odamızı kısaca böyle tanıtabilirim.

**(M):** Teşekkürler. Siz kendiniz, Almanya geçmişiniz var. Peki sizden hariç başka Almanya geçmişini olan personeliniz var mı?

**(ÜE):** Var. Ben de Almanya'da doğup büyüdüm. Sonra ben 17 yaşındayken ailem Türkiye'ye dönmeye karar verdi. Onlarla beraber Türkiye'ye geldik. Ama benim dışımda da, şöyle bir düşündüğümde bizim İstanbul ofisimizde 25 kişi çalışıyor. %70'i diyebilirim aslında benim gibi Almanya'da yaşamış insanlar ve iyi eğitim almış insanlar diyebilirim.

**(M):** Teşekkürler. Sedef Hanım, siz az önce belirtmişsiniz, işte Almanya'da da yoğun çalışmalarınız var. İşte burada yaklaşık 400'den fazla Alman şirketi mevcut İzmir'de ve Ege Bölgesinde, artı yatırım çekmek istiyorsunuz, peki bu Almanya'yla iletişime girip yatırım çekmek için herhangi bir personel stratejiniz var mı?

**(SÖ):** Şöyle söyleyebilirim, bir yatırım tanıtım stratejimiz var, 2010-2013 dönemini kapsayan. Biz de onun uygulama sürecindeyiz ve Almanya birinci öncelikli hedef ülkelerimiz arasında yer alıyor. Bu kapsamda da her yıl bir çalışma programı oluşturarak Almanya'dan nasıl yatırım çekebiliriz konusunda birtakım çalışmalar yapıyoruz. Bunun için de bazı işbirlikleri de gerçekleştiriyoruz. Hem İzmir içerisindeki, işte başta Türk-Alman Ticaret Odası olmak üzere Bremeninvest ve İzmir Alman Başkonsolosluğu olmak üzere İzmir'deki aktörlerle de sürekli iletişim halindeyiz, hatta bir çalışma grubu oluşturduk, sürekli bir araya gelip neler yapabileceğimiz üzerine kafa yormaya da başladık. Onun dışında Almanya'daki özellikle Essen Kalkınma Ajansı ve yine Bremeninvest'le beraber ortak çalışmalar yürütüyoruz. Özellikle ortak projeler üretme, firma eşleştirmeleri gibi konularda da yine ortak projeler yürütmeye çalışıyoruz.

Almanya'ya sürekli çalışma programımız dahilinde.

**(M):** Peki, Almanca konuşabilen, Almancayı anadili gibi konuşan kaç personeliniz var?

**(SÖ):** Yok, maalesef. En büyük eksiklerimiz o, internet sitemizi bile Almancaya yeni çevirip aktardık.

**(M):** Peki, buradaki bazı yeni Türkiye'ye gelen, İzmir'e gelmek isteyen insanlar için bir çağrı olabilir mi? Size başvurmaları için?

**(SÖ):** Tabii ki olabilir, mutlaka Alman kültürüne uygun, hatta bu konuda da o da ayrı bir destekleyici faktör olabilir yabancı dil bilgisinin dışında. Sadece bizdeki kariyer olanakları birazcık farklı. Standart bir firmaya başvurur gibi başvurulamıyor. Bir ilan yayınlıyoruz, o ilanda da hangi nitelikleri taşımasına ilişkin olarak birtakım özellikler oluyor. Bakanlık nezdinde bir yönetmeliğe bağlı olarak çalıştığımız için, eğer o kriterlere uyuyorsa başvuruluyor, yani belli dönemlerle personel alımı sağlayabiliyoruz. Ama iletişim kurarlarsa yine ben de insan kaynaklarına yönlendiririm.

**(M):** Yani dolaylı bir şekilde, burada belli bazıları için bir fırsat olabilir.

**(SÖ):** Özer Bey bana hatırlatma yapıyor da. Şimdi kariyer olanakları dışında, okul öncesi ve mesleki eğitim. Biz ajans olarak birebir istihdam sağlayan bir kurum değil belki ama buna yönelik politikalar geliştiriliyor ve bu ortamı İzmir'deki istihdamı arttırmaya yönelik birtakım çalışmalar yapıyoruz. En son mali destek programımız da okul öncesi eğitim ve mesleki eğitimin geliştirilmesine yönelik bir mali destek programı. 6 Aralık'ta son başvuru tarihi. Onunla ilgili de bir hatırlatma yapmış olayım, belki projelere destek olma anlamında da yine birtakım katkılar sunulabilecek bir ortam olabilir.

**(M):** Teşekkürler.

Özer Bey, az önce Almanya'dan Mekatroniker örneğini verdiniz ve mühendis ihtiyacınız olduğunu söylediniz. Hiç Almanya'dan mühendis arayışına çıktınız mı?

**(ÖK):** Hayır.

**(M):** Neden?

**(ÖK):** O yolun nasıl kullanılacağı noktasında iletişim eksikliğimiz var. Arbeitsamt'la [çevirmenin notu: Federal Alman İş Kurumu] mı irtibat kurulur? O iletişim bizde yok.

**(M):** Bilgi eksikliğinden dolayı, Almanya'dan kalifiye personel alamıyorsunuz?

**(ÖK):** Yani, şöyle, kiminle temas edeceğiz? Ben burada sanayi odası Otomotiv Yan Sanayi Komite Başkanı ve meclis üyesi olarak şunu söyleyeyim. Bizim Almanya'yla ilişkimiz çok az. Ben odalar arası Almanya İlişkiler Sorumlusuyum Sanayi Odası'nda, ama şu sorunuza cevap verebilecek iletişim bilgimiz bulunmuyor, Arbeitsamt'la mı konuşacağız, Krankenkasse (ÇN: Sağlık Sigortası) ile mi konuşacağız, EDK'la mı konuşacağız, onu bilmiyorum. (...)

**(M):** Ünal Bey siz, odanızda, daha doğrusu Türk kökenli, pardon Almanya sosyalizasyonlu personelin çalıştırılmasını ne kadar önemli buluyorsunuz? Ne kadar önemli, yani Almanca bilmek şart mı? İngilizce ne kadar önemli veya Almanya'daki çalışma kültürünü benimsemiş insanlar sizin için ne kadar değerli?

**(ÜE):** Bizim için önemli çünkü biz her iki ülke arasındaki köprü vazifesi görüyoruz. Bu kişiler hem Alman kültürünü biliyorlar, Almanlar'ın çalışma prensiplerini ve aynı zamanda da Türkler'in de çalışma prensiplerini ve kültürünü biliyorlar. Ben hatta kendim bir araştırma yapıyorduk, bir Alman firması için Eskişehir'de bir tedarikçi bulduk ve rakamlara bakıldığında çok da uygun bir firma gözüküyordu ve iki beyle biz Münih'e gittik; Alman firmayı ziyaret ettik. Görüşmelerden sonra boş bir günümüz vardı, Englischer Garten'a gittik. Orada çok ilginç bir olaya şahit oldum, beyefendi önden, yani bir şey vardı, büfe gibi bir şey, orda çeşitli tavuk ürünleri, çeşitli patates ürünleri ve benim de dikkatimi çekmemişti, yukarıda da menü 1, menü 2, menü 3 diye levhalar vardı. O beyefendi de gitti baktı yiyecek seçeneklerine, İngilizce ben şunu şunu şunu istiyorum dedi. Karşısındaki Alman da, yani, şaşı, nasıl? Menü 1 var, menü 2, menü 3. O bey de bana ne dedi, ben şunları görüyorum ve onları istiyorum, dedi. Ama o Alman beyefendi de kendi kurduğu sistemden vazgeçmek istemedi. Belki

çerçevelerden dolayı da geçemiyor, o da hayır dedi yani, menü 1 var ve menü 2, oradan seçecek. Hani baktım, iyice tansiyonlar yükselmeye başladı. Ben de şunu önerdim: En pahalı menüyle faturayı kesin ve istediğini verin. Biraz şaşırdı, çünkü onun için, düşünülmecek bir durum, ama o şekilde çözdük, yani ufak bir meblağ, evet, 12 Euro'luk bir alışveriş, ama bu bazen milyon Dolarlık, milyon Euro'luk alışverişler de olabiliyor ve o farklı kültürün insanları, aslında çözülmesi çok basit olan bir sebepten dolayı belki o alışverişini yapamıyor. İşte Almanya'da doğmuş büyümüş ve orada bulunmuş ve aynı zamanda Türk kültürünü de tanıyan insanlar, meseleyi iki taraftan da görebiliyor. Zaman ve planlama anlayışları her iki ülkede farklı. Almanya'da uzun vadeli plan yapılıyor, bu Türk işletmeleri için iki, belki bir yıl demek. Ve bu iki kültür farkını bilmeyen insanlar zorlanabiliyor. Bilenler için de onları ortada buluşturmak için çok güzel bir fırsat. O açıdan o insanlar çok önemli. Sadece bizim kurumumuz için değil, ticaret yapan kurumlar için de çok önemli, yani tamam Almanca da biliyorlar Türkçe de biliyorlar, İngilizce de biliyorlar; belli çok iyi eğitim aldılar, ama böyle bir özellikleri de var. Onların da belki kendileri bir iş başvurusu yaparken daha dikkate alabilirler.

**(M):** Kültürlerarası hareket becerisi belirleyici. İkinci soru aşamasına gelince, üçünüze soracağım aslında bu soruyu. Kısaca cevap alabilirsem sevinirim.

Biliyorsunuz, az önceki sunumlarda da dinlediğimiz gibi Almanya'dan Türkiye'ye kalifiye personelin giderek artışını görüyoruz. Buraya geliniyor ancak iş piyasasında da ciddi ciddi sıkıntılar da yaşanıyor. Bunu en azından bireysel görüşmelerimde keşfettim ben, gerek İstanbul'da olsun, gerek burada olsun. Nedir bunlar? İşte çalışma kültürünü, daha doğrusu maaşla sorunları olabiliyor. İşte iş piyasasında Türk şirketlerine gittiklerinde çok ciddi sıkıntılar yaşayabiliyorlar. Ve o yüzden Türkiye'ye gelen Almanya'da vasıflı insanların çoğu Alman şirketlerini tercih ediyorlar; ama Türk şirketlerinin Avrupa'ya açılması için, Almanya'ya açılması için – tam dediğiniz gibi – işte bu kişilerle ortak çalışmaları gerekir.

Ancak çalışma şartları pek olumsuz gibi görünüyor. Bu konuda nasıl bir değerlendirme yapacaksınız? Zira sizde hem Türk hem Alman çalışma zihniyeti de vardır muhtemelen.

**(ÖK):** Tam tersine çevirelim. Ben çıraklık yaptığım firmanın 1979 yılında başladığım bir yeri kısa bir ömrümüzün içinde satın alıp patronumu ortak yaptım. Olay bu, işin özeti bu. Yani ben istikrardan konuşayım burada. Ben de Almanya'dan %3, %5 küçük ortak olarak geldim bu işe, şimdi %100 benim, ama bu müteşebbislikle beraber bir mutluluk, yani çok çalışıp az kazanmak demeyelim de, hakkını alabildiğine inandığın kadarıyla mutlu olup istikrarlı olmak gerekir.

İnsanlar kısa vadede çok şey yapmak istiyor. Ben 1992 yılında İzmir'e geldim, o zamandan bu yana yanımda çalışan personel sayısı minimum 10, yani 10 kişiyle başladık 80 kişi olduk, o 10 kişi hala bizde çalışıyor. Yani o yüzden bir memnuniyet, bir motivasyon, yani şartların düzgün olması, alışverişin düzgün gitmesi gerekir. Para kadar motivasyon da önemlidir. Bizim fabrikada bir mühendislik departmanı var, 5 kişiden oluşuyor. Metalurji mühendisi var, kalite mühendisi var, her bir departmanın mühendisliği var ve bu insanların hepsinin cebinde pasaport var. Bu insanlar her Almanya'da, Stuttgart'ta, Hannover'de, Frankfurt'ta, nerede fuar varsa, gider ziyaret eder.

İzmir'de öyle sanayiciler var ki, benden 100 kat daha büyük. İngilizce konuşan mühendis almıyor işe. Nedenini soruyorsun, dil bilenler, gidiyor başka şirkete, diyor; bu tip bir patron düşüncesi bende yok. Kurumsal düşünceyi küçük şirketlerde de gerçekleştirmek lazım, orta ölçekli şirketlerde. Bu süreç tabii çok uzun.

**(M):** Yani kurumsallaşma, yerel Türk şirketlerinde pek yaygın değil, onu mu demek istiyorsunuz?

**(ÖK):** Patron her şeyin kararını verir.

**(M):** Hiyerarşik bir yapı.

**(ÖK):** Kesinlikle.

**(SÖ):** Katılıyorum Özer Bey'e. Ama gerçekten artık yavaş yavaş dış ticaretin artmasıyla, yabancı firmaların rekabet oluşturması söz

konusu, onlar da sonuçta nitelikli personel bulma konusunda bir rekabet içerisinde oluyorlar. Mesela İzmir'de bazı yerel firmalar yabancı firmalar geldikere zaman biz saha ziyaretleri yaptırıyoruz. Tepki gösteren yerel firmalar da oluyor. Piyasayı yükselteceği için insan kaynakları konusundaki maaş politikasını yükselteceği için; ama bence özellikle de İzmir'de bu değişimi görebiliyoruz. Uluslararası firmalar da girdikçe, İzmir'de yatırım yaptıkça firmaların da bakış açısı değişiyor bence yavaş yavaş.

**(M):** Provokatif bir soru sorarsam: Zaten yeterince kalifiye işsiz var Türkiye'de. Neden firmalar personel politikalarını değiştirmek zorunda o zaman?

**(ÖK):** Kalifiye işsiz var ama verimli olabilir mi? Şimdi bakın benim yakın çevremde mekatronik okumuş Frankfurt FH mezunu yeğenim var. Almanya'nın en önemli DJlerinden bir tanesi adam. Ben hayatta mekatronikle uğraşmam diyor, her haftasonu 5000 Euro para kazanıyorum. Ona gelip 2000 liraya çalış diyebilir misiniz?

**(ÜE):** Yani böyle çok genelleme yapılmasından taraftar değilim, yani eminim Türk firmalarında da Almanya'dan dönen insanların rahat edebileceği, verimli çalışabileceği koşullar vardır. Yani biraz düşünersek hatta birkaç örnek de verebilirim. Hani belki bu biraz daha çok firmanın yapısıyla ilgili olabilir. Küçük firmalarda, aile firmalarında, patron firmalarında belki o tür zorluklarla karşılaşabilir de, ama ben pek sanmıyorum Sabancı gibi bir firmada, kurumsal bir Türk firmasında da çok profesyonel bir ortamda çalışabileceklerine inanıyorum. Onların da Almanca'yı bilen, Almanya'yı tanıyan insanlara ihtiyacı muhakkak vardır.

**(M):** Peki, sizce Almanya'dan gelen kalifiye personelin buradaki beklentileri çok gerçekdışı mı? Büyük mü, fazla abartılı olabilir mi?

**(ÜE):** Yani zannedersen biraz hayal kırıklığına uğruyorlar, özellikle maaşlar konusunda. Bir insan mesela İstanbul'da yaşamak istiyorsa ve yaşam masrafları dikkate alınırsa bu şaşılacak bir durum değil. Hesaplayınca zaten bir rakam ortaya çıkacak, onu beklemeleri doğal bir şey.

Ama Türkiye’de henüz yeni mezunlar daha çok ailelerinin yanlarında yaşadıkları için ve işveren de bunu bildiği için diyor ki, ben biraz daha az maaş verebilirim. Sonuçta o insan kira ödemek zorunda değil, ama Almanya’da daha çok bireysel olduğu için, o insanlar kendi başına yaşamak istiyorlar ve dolayısıyla biraz daha yüksek beklentilerle geliyorlar. O yüzden bir hayalkırıklığı olabilir maaş konusunda.

**(M):** Araştırmalar, Türkiye’ye gelen kalifiye personelin burada kariyer yapmayı ve daha fazla gelir elde etmeyi hedeflediklerini, ancak sonradan sıkıntı yaşadıkları ortaya koyuyor. Zaman darlığından dolayı sizin hepinizden son bir değerlendirme almak istiyorum. Sizden başlayalım.

**(ÖK):** Ben şimdi kısa bir hesap yaptım. Almanya’daki çalışma saati 35-37 saat arası haftada. Hesap edersek yıllık çalışma saati 1776 saat oluyor. Türkiye’de çalışılması gereken 2160 saat gerçekleşiyor, 45 saat haftadaki çalışma süresi. Bu yüzden Türkiye’den yana bir problem yok. Ama gelen insanlar, ben bu kadar çok çalışır mıyım diye belki endişe ediyor olabilir, diye düşünüyorum.

**(M):** Elmayla armutu kıyaslamayalım, diyor-sunuz?

**(ÖK):** Yani, Cuma günü öğlen vakti Almanya’yı arayın. Kendi firmamda dört kişi çalışıyor; bir tane daha yan sanayim var, dört kişi çalışıyor. Sekiz kişi Cuma öğleden sonra ulaşamı-yorsunuz. Bizim burası üç vardiya %85 kapasite kullanımlı, 7gün 24 saat çalışıyor. Almanya korksun diyorum ben şu anda. Anlatabiliyor muyum? Benim görüşüm bu.

**(SÖ):** İzmir’de paralel bir tablo çıkıyor zaten. Türkiye’nin özellikle son 10 yıl içerisindeki bu ekonomik istikrarı ve değişik alanlardaki ilerlemesiyle paralel olarak gerçekten Avrupa’daki krizle de paralel Türkiye’nin ciddi bir cazibe merkezi olduğunu düşündürüyor. Rakamlar da bunu gösteriyor aslında. Gayrisafi hasıladaki büyüme oranı %5,2 gibi, 774 milyara ulaşıyor, dış ticaret hacmimiz Almanya’da 27 milyar Dolar’a Euro’ya ulaştı gibi rakamları da var. Bunlara ilişkin olarak da Almanya’dan nitelikli personelin de özellikle biraz önce de sıklıkla bahsedilen iki kültürü bilmesi başta Almanca, İngilizce olmak üzere yabancı dillere

çok hakim olması gibi talep gören kişiler haline geldiğini düşünüyorum. Özellikle geçen üç ay önce ağırladığımız bir büyük Alman yatırımcı vardı, aynı yatırımı yapmak istiyorlar, onların da en büyük kaygısı nitelikli personel bulabilir miyim, yabancı dil bilen yani iki tane önemli kaygıları vardı. Biz de onlara üç aylık süreçte buna ikna etmeye çalıştık ve sadece İzmir’de değil, Türkiye’de de hatta özellikle Almanya’dan da bu konuda bir transfer yapabileceğimiz konusunda da ikna sürecinde şu anda da değerlendirme aşamasında, inşallah bu yatırımı da çekebileceğiz. Bu anlamda da ciddi bir gelişme olduğunu düşünüyorum ve en azından bize gelen talep bu yönde. Özellikle yabancı dil ve nitelikli personel konusunda ciddi bir talep var.

**(M):** Teşekkür ederim.

**(ÜE):** Ben bu göç olayına çok olumlu bakıyorum. Bence her iki ülke için de avantajlar getiren bir durum. Yalnız yani Almanya’dan Türkiye’ye gelmek isteyen kişilerin, kendilerine çok dürüst bir şekilde, çok şeffaf bir şekilde bazı soruları sormaları gerekiyor. Ben neden Türkiye’ye gelmek istiyorum? Yani benim tahminim bazen kişisel sıkıntılardan dolayı bir değişiklik olsun diye geliyorlar, o zaman yani bir üzüntü yaşayabilirler. Yani dürüst, şeffaf bir biçimde kendileriyle bir konuştukları zaman bence hayalkırıklığına uğramayacaklar.

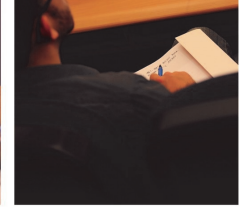
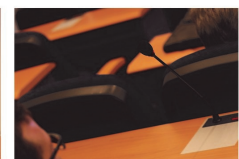
Onun dışında da dediğim gibi yani hem Türkiye için avantajlı bir durum çünkü bir Türk ihracat yapan firma ürününü Almanya’ya satmak için nitelikli elemana sahip olacak. Almanlar için de faydalı bir durum çünkü o insanlar Türkiye piyasasında da çalışacak ve bunun örneğini de çok gördüm, yani Türk firmasında çalıştıktan sonra, o piyasayı, pazarı tanıdıktan sonra Alman bir firmaya geçiyorlar, Alman firması Türkiye’de bir şube açıyor ve orada oranın müdürlüğüne devam ediyorlar. Dolayısıyla gerçekten olumlu yönde oluyor.

**(M):** Teşekkürler.

Peki soru aşamasına geçiyoruz. On dakika vaktimiz var daha. Panele soru sormak isteyenler var mı? Oturumu açabiliyoruz böylece.

Yok sanırım. Soruların büyük bölümünü cevapladınız galiba. Teşekkür ediyorum.







## Podiumsdiskussion II:

## „Was sind die Beweggründe einer Abwanderung? Erfahrungsberichte“

Moderation: Hatice Akyün (M)

Teilnehmer:

Sema Şen (S)

Pelin Cingöz, Rückkehrerin (C)

Çiğdem Akkaya, Rückkehrer-Stammtisch (A)

Ceyda Kırıcı, potentielle Rückkehrerin (K)



**(M):** Zeit ist doch immer da, warum sich hetzen? Das ist so eine Eigenschaft. Vielleicht ist hier irgendjemand unter uns, der uns das einfach mal erklären kann, damit wir das verstehen. Vielleicht leben wir dann einfach glücklich.

**(1):** Ich glaube, das ist nichts Türkeitypisches. Ich glaube, alle südländischen Länder angefangen von Portugal, Spanien, Italien, Griechenland und die Türkei haben ein anderes Zeitverständnis. Also da kommt es nicht unbedingt darauf an, ob wir Punkt fünf nach neun oder zehn nach neun haben.

**(M):** Weil's ja schon das Leben ist.

**(1):** Ja.

**(M):** Weil der Deutsche sagt ja, ich möchte nach der Arbeit noch leben.

**(1):** Andere südländische Länder, die ich eben aufgelistet habe, haben im Prinzip das gleiche

Profil, was die Arbeitseinstellung und die Pünktlichkeit anbetrifft.

**(M):** Herr Schmidt, Sie wollten auch noch was sagen.

**(R):** Ich bin seit vier Jahren hier. Habe natürlich viele Termine auch mit türkischen und deutschen Partnern. Ich kann dem, was gerade gesagt worden ist, eigentlich nur widersprechen. Wenn wir Termine mit deutschen Partnern haben, gehe ich davon aus, dass die Wahrscheinlichkeit relativ hoch ist, dass der deutsche Partner dann zu spät kommt. (...) Ich habe es noch nicht erlebt, dass ich bei einer türkischen Firma oder bei einer türkischen Einrichtung eingeladen war und dann darauf warten musste. Also ich mache da ganz andere Erfahrungen.

**(M):** Was mir auffällt ist; ich habe mit sehr vielen Türkischstämmigen gesprochen, die es in Deutschland versucht haben. Es war immer die Pünktlichkeit. Es ist ja ein ganz profanes Bei-

spiel, ganz einfaches Beispiel, die Pünktlichkeit, aber wir haben es ja hier auch schon wieder gehört. Ich habe mal von einem deutschen Herrn gehört: „Zur Pünktlichkeit gehört auch Respekt gegenüber der Zeit meines Gegenübers.“ Und vielleicht haben die Deutschen das verinnerlicht, obwohl ich mal gehört habe, Japaner sind noch pünktlicher als die Deutschen. Also wir sind nicht die Nummer eins. Frau Akkaya, Sie hatten sich gerade gemeldet. Wieso ist die Pünktlichkeit so wichtig für die Deutsch-türken?

**(A):** Für alle, die in einer Industriegesellschaft sozialisiert sind, ist die Pünktlichkeit üblicherweise wichtig, weil es um die Zukunftsproduktion und Kosten geht.

Zeit ist ein Kostenfaktor natürlich, aber ich wollte Ihnen auch widersprechen. Ich lebe seit neun Jahren in Istanbul und es kommt darauf an, ob große Firmen eine türkische oder eine europäische Mentalität haben. In der Regel sind wir daran gewöhnt, immer die guten Eigenschaften der europäischen Mentalität zuzuordnen, aber wir sind in der Regel sehr sehr pünktlich und ich bemühe mich auch... Der einzige Unterschied ist, in Istanbul hat man natürlich auch tatsächlich Möglichkeiten der Ausrede. Diese Ausredemöglichkeiten hat man in Deutschland eher nicht, weil die öffentlichen Verkehrsmittel wunderbar funktionieren. Mir ist neulich etwas passiert. Mich hat ein Nigerianer über Skype kontaktiert und gesagt: Frau Akkaya, wir kommen nächste Woche mit dem nigerianischen Präsidenten. Können Sie uns in Istanbul hochkarätige Termine nächste Woche organisieren? Dann habe ich mir gedacht, dass man je nach Kultur wahrscheinlich unterschiedliche Zeitgefühle bzw. –wahrnehmungen hat. Ein Deutschtürke hat sogar recherchiert, dass viele orientalische Länder die Zeit als einen Zeitraum bzw. als eine –spanne begreifen. Die Europäer, z.B. Deutsche, verstehen unter Pünktlichkeit einen Punkt, also sie begreifen einen Punkt und die anderen eine Spanne, eine Linie. Das hat aus meiner Sicht wirklich mit Lebensbedingungen zu tun. Produzieren, produzieren, produzieren, um kein Geld zu verlieren. Aber ich habe auch andere Erfahrungen: Ich betreue sehr oft deutsche Delegationen in Istanbul. Die kommen am ersten Tag, hetzen wie wahnsinnig und dann am zweiten Tag muss

man sie aus dem Hotelzimmer sammeln. Ihre Mentalität ändert sich von einem Tag zum anderen.

**(M):** Frau Şen, wie war es bei Ihnen? Was würden Sie Positives mitnehmen, was Sie sich hier angeeignet haben?

**(S):** Ich würde gerne noch etwas zur Pünktlichkeit sagen. Die ersten Jahre, die ich in einer türkischen Firma als Angestellte gearbeitet hatte, war ich immer pünktlich, weil das einfach sitzt. Wenn ich dann zu meinem Chef gegangen bin und eine Lieferterminverspätung gemeldet habe und der Kunde darauf warte, wollte er erst mal Tee trinken und danach weiter gucken. Nach einer halben Stunde hatte sich dann immer noch nichts getan. Das ging dann immer so weiter, bis wir zum Essen gingen und er nach dem Essen sich darum kümmerte. Ich bin als Arbeitnehmerin zwar pünktlich, aber mein Chef war sehr lässig und hat sich erst mal gut gehen lassen und dann gearbeitet. Wir sind aber ganz anders gepolt. Erst kommt die Arbeit, dann das Vergnügen heißt es hier, nicht? Wenn Sie diese deutsche Kultur haben, dann fällt Ihnen das ganz schwer. Ich habe mich z.B. nach 15 Jahren etwas daran gewöhnt, aber es ist immer noch sehr schwer.

**(M):** Frau Kirci, ich würde gerne mit Ihnen den Heimatbegriff erörtern. Hat man überhaupt einen Heimatbegriff, wenn man eine akademische Laufbahn hinter sich hat, wenn man einen gewissen Status hat? Ist das überhaupt wichtig, oder wird dieses Heimatgefühl, dieser Heimatbegriff eigentlich unwichtig, ab einem bestimmten akademischen Grad?

**(K):** Ich weiß gar nicht, ob das wirklich mit dem akademischen Dasein zu tun hat. Meiner Meinung nach kann man heutzutage mehrere „Heimate“ haben.

**(M):** Es gibt ja nicht mal eine Mehrzahl von Heimat.

**(K):** Genau. Aber ich fühl mich heimisch z.B. in Berlin-Kreuzberg, weil ich da wohne, dort aufgewachsen bin.

**(M):** Fühlen Sie sich heimisch in Berlin-Mitte?

**(K):** Eher nicht.

**(M):** Das heißt, das hat nichts mit Berlin zu tun.

**(K):** Meine Umwelt, wo ich mich wohlfühle, nicht? Zurzeit fühle ich mich in Izmir-Bornova sehr wohl. Das ändert sich und ich finde, dass sich die Menschen heutzutage auch eher diese Freiheiten nehmen sollten oder sich das auch mal zugestehen sollten und sagen, ja ich bin flexibel, ich kann mich auch an mehreren Orten heimisch fühlen. Es ist ja auch das Umfeld, die Rahmenbedingungen, die einem dieses Gefühl dann geben.

**(M):** Das meinte ich: Diese Flexibilität in einer globalisierten Welt, wir studieren in verschiedenen Ländern, wir machen Auslandsjahre, wir machen irgendwann einen Abschluss. Ist es dann, Frau Cingöz noch wichtig, wo man sich heimisch fühlt?

**(C):** So ein Heimatgefühl finde ich schon sehr wichtig, weil man nun mal gewisse Erinnerungen, Erlebnisse in einer bestimmten Stadt hat. Aber ich würde das bestätigen, was Frau Kirci gesagt hat, dass man mehrere Heimorte haben kann. Ich glaube, wenn ich irgendwann wieder nach Duisburg oder in irgendeine andere Stadt zurückgehen würde, dann wäre Izmir auch mein Heimatort. Ob als Akademiker oder nicht, man sollte in einer globalisierten Welt flexibler sein. Das hat jetzt vielleicht nichts mit der Laufbahn zu tun, sondern mit dem Charakter.

**(M):** Frau Akkaya, gibt es viele, die Heimweh haben nach Deutschland, wenn sie hier sind?

**(A):** Zeitweilig immer, wenn man z.B. zu lange weg war. Heimweh hat man über die Weihnachtszeit zum Beispiel. Das, was man zur Weihnachtszeit in Deutschland abgelehnt hat, möchte man hier in der Türkei wiederbeleben.

Aber ich möchte zu diesem Heimatgefühl etwas ergänzen, was noch zusätzlich wichtig ist. Zum Heimatgefühl braucht man einerseits die Selbstdefinition, wo man sich heimisch fühlt. Auf der anderen Seite aber auch diese Erkenntnis, dass alle anderen auch so denken. Wahrscheinlich fehlt bei vielen in Deutschland dieses Gefühl bzw. die Sicherheit, dass die Gesellschaft eigentlich genauso denkt wie sie selbst. Einseitige Bekenntnis reicht dazu nicht aus und deswegen definiere ich es als meine Heimat, obwohl ich solange in Deutschland gelebt habe. Weil ich innerlich weiß, dass niemand mei-

ne Herkunft hinterfragt. Auch nicht, woher ich komme, ob ich weggehen werde oder mich integrieren soll. Darüber macht sich keiner Gedanken hier in der Türkei. Dieses doppelseitige Bekenntnis, was zwar nicht ausgesprochen, aber im Inneren gefühlt wird, das definiert das Heimatgefühl.

**(C):** Darf ich kurz etwas dazu sagen? Ich fühle mich hier in der Türkei aber mehr Deutsch als Türkisch.

**(M):** Vielleicht ist es genau das. In Deutschland fühlt man sich eher türkisch und in der Türkei deutsch. Aber man kann das ja auch als Reichtum sehen. Man muss es ja nicht als Zerrissenheit oder als Fall für den Therapeuten ansehen.

**(M):** Frau Şen, was haben Sie am meisten vermisst in der Türkei?

**(S):** Die Ehrlichkeit, Versprechen, die eingehalten werden...

**(M):** Hatten Sie Heimweh?

**(S):** Meine Familie lebt immer noch in Frankfurt und daher fehlt mir das. Ja, eigentlich schon.

**(M):** Ich würde jetzt gerne einen Herrn in die Runde holen. Einen, der uns die eine oder andere Frage beantwortet - auch einen Deutschtürken. Wie ich gerade gehört habe, aus Köln. Herr Koyuncu, vom Amt für Auslandstürken. Wo sitzen Sie hier? In Ankara. Ok.

Herr Koyuncu, im vergangenen Jahr, also 2012, wurde eine Studie in Deutschland veröffentlicht. Da hieß es, dass Bewerber mit türkisch klingendem Namen, ich glaube zu 50% weniger Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben als solche mit deutsch klingenden Namen. Das ist natürlich eine Katastrophe. Als diese Studie veröffentlicht wurde, hat sie auch einen großen medialen Hype ausgelöst. Welche Erfahrungen machen Sie mit Deutschtürken aus Deutschland, die dort studiert haben, die dort ihre Ausbildung gemacht haben und trotz eines tollen Abschlusses keine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben aufgrund von Vorurteilen, die irgendwelche Personalchefs haben?

**(ÜK):** Ich werde mit Ihrer Erlaubnis meine Rede bezogen auf ein anderes Thema fortführen. Wir haben die Einzelheiten bereits in den Vorträgen dargelegt, aber was wir im Zusammenhang Ihrer Frage als Amt beobachten ist, dass

es diesbezüglich keine nennenswerte Rückmeldungen gibt.

**(M):** Was tut das Amt für die Menschen, die sich entscheiden, aus Deutschland hier in die Türkei zu kommen?

**(ÜK):** Wenn sie sich mit einer bestimmten Frage an uns richten, helfen wir ihnen als Berater und Wegweiser. Wir geben ihnen einige Hinweise, die sie in ihrem neuen Leben in der Türkei nutzen können, da gibt es z.B. einige Probleme mit der Blauen Karte. Also nicht bei der Arbeitsplatzsuche, es ist vielmehr eine individuelle Beratung und Wegweisung. Wir empfehlen ihnen, wohin sie sich wenden können oder was sie in bestimmten Situationen tun können.

**(M):** Das heißt also, wenn ich diesen bürokratischen Weg gehen muss, um hier zu arbeiten und hier zu leben, ist das Amt zuständig. Hat jemand von euch das Amt mal kontaktiert?

**(K):** Ich hatte mal online die Frage gestellt, wie es denn mit diesen Extrabedingungen aussieht für die Mavi Kart-Besitzer [Blaue Karte] . Sie waren sehr hilfreich. Allerdings kam die Antwort sehr spät. Man müsste ein bisschen daran arbeiten. Ich bin per Zufall auf dieses Amt aufmerksam geworden. Es ist ja recht unbekannt.

**(M):** In Deutschland?

**(K):** In Deutschland. Auch bei den Deutschtürken.

**(M):** Also Ihr Stammtisch ist bekannter, glaube ich. Sie sollten sich mal zusammenschließen. Das Amt für Auslandstürken und Ihr Stammtisch. Ich glaube, das ist eine gute Kooperation.

**(A):** Der stellvertretende Präsident des Amtes, der auch hier auf dem Programm stand, der war schon mal bei unserem Stammtisch, weil wir verschiedene Fragen hatten zur Situation der Inhaber von Mavi Kart etc. Sie waren sehr freundlich und haben alle Fragen beantwortet.

Ich glaube, dass dieses Amt alleine nicht ausreicht, um in der Türkei manche touristischen Probleme zu lösen. Diese schlagen irgendwelche Gesetze vor, die erlassen werden und danach durch verschiedene Ministerien angepasst werden müssen-. Viele Blaue Karte-Besitzer oder –Besitzerinnen erscheinen überhaupt nicht in der Identifizierung im elektronischen

System des Staates, aus denen bestimmte Probleme hervorgehen. Also das alles ist schon durch das Amt bei uns am Stammtisch beantwortet worden.

**(K):** Wenn Sie erlauben. In punkto Bekanntheit gibt es einige Ursachen. Erstens sind wir ein neues Amt mit einer mit einer Vergangenheit von nur drei Jahren. Zweitens sprechen wir hier von einem ganz neuen Bereich. Als Amt haben die Türkischstämmigen, die im Ausland leben, für uns höchste Priorität. Über die Rückkehrer in die Türkei gibt es auch im akademischen Bereich einige Studien, z.B. von TÜBİTAK, aber das ist auch für uns eine neue Situation und ein neues Phänomen. Aus diesem Grund – wie auch Frau Akkaya bemerkte – ist das auch kein Phänomen, das die türkische Öffentlichkeit bisher wahrgenommen hatte. In Deutschland, ja. Da steht es auf der Tagesordnung. Das liegt an den Integrationsdebatten, die einen bestimmten Bereich abdecken, vor allem die wirtschaftlichen Verluste und Verluste an Humankapital usw. In diesem Rahmen ist die Öffentlichkeit daran interessiert. In der Türkei hingegen ist das Thema unbekannt und steht nicht auf der Tagesordnung. Es werden keine betreffenden Programme veranstaltet. Vielleicht kommt das noch allmählich. Und mit dessen Bekanntheit und Sichtbarkeit werden auch wir auf jeden Fall alles in unsere Tagesordnung aufnehmen, was nötig ist.

**(K):** Das wäre vielleicht eine Idee, in einer Stadt mit großem türkischen Bevölkerungsanteil, wie zum Beispiel in der Hauptstadt, eine Geschäftsstelle zu eröffnen. Denn es gibt zu viele offene Fragen. Wir wollen zwar Frau Akkaya nicht ihre Aufgabe wegnehmen, aber sie vielleicht etwas entlasten. Vielleicht eine kleine Vertretung, an die man sich direkt wenden und dort unmittelbar Fragen stellen könnte. Das wäre eine Idee in diesem Zusammenhang, dachte ich mir.

**(ÜK):** Vielleicht sollten akademische Studien zu Rückkehrbewegung in die Türkei durchgeführt werden, weil das nicht nur mit Deutschland zusammenhängt. Mit dem neuen Trend kehren viele auch aus Frankreich, England oder woher auch immer in die Türkei zurück. Es gibt dazu auch eine kleine Studie. Sie ist zwar klein, aber so detailliert, dass sie einen enormen Bedarf abdeckt. Wenn der Einzelne ins Land kommt,



hat er viele Fragen, wie er einige seiner Bedürfnisse auf einem einfachen und praktischen Wege decken kann.. Ausgehend davon könnte man natürlich auch im größeren Rahmen etwas tun.

**(M):** Ich würde gerne einmal die Sprache ansprechen. Was ist Ihre erste Sprache?

**(C):** Definitiv Deutsch. Ich fühle mich einfach in der deutschen Sprache wohl. Ich kann mich besser ausdrücken, ich fühle mich sicherer, aber ich würde auch behaupten, dass mein Türkisch nicht schlecht ist. Also ich kann mich auch auf Türkisch unterhalten.

**(M):** Aber die erste Sprache ist Deutsch. Man sagt ja, eine Sprache ist die Wohlfühlsprache. In Deutschland gilt Sprache als Schlüssel zur Integration. Es ist wichtig für den öffentlichen Erfolg. Es ist wichtig, um überhaupt arbeiten zu können. Aber es ist natürlich auch wichtig, um sich verteidigen zu können, um sich wehren zu können, um argumentieren zu können, und vor allem, um diskutieren zu können.

Die Erfahrung, die ich im vergangenen Jahr gemacht habe, als ich hier gelebt habe, war, dass ich an meine Grenzen gekommen bin. Die gleiche Erfahrung habe ich Anfang der 90er Jahre gemacht, als ich in New York gelebt habe. Mein Englisch ist sehr gut. Ich würde sagen, mein Englisch ist sogar noch besser als mein Türkisch. Man sitzt in einer Runde mit Amerikanern, die nicht einmal ein Viertel von dem Wissen über Politik und Gesellschaft wie man selbst haben. Man wird aber einfach an die Wand geredet, weil man kein Native Speaker ist. Es ist ein so tolles Land. Ich erfahre hier so viel, ich erlebe hier so viel, warum fühlst du dich hier nicht wohl? Bis ich nach einem halben Jahr gemerkt habe, es ist die Sprache. Nicht die Alltagssprache, nicht die Herzsprache, nicht die Sprache, die man hat mit den Freunden, sondern eben der Moment, wo man sich verteidigen muss. Und der Moment, wo man in der Sprache diskutieren möchte und auch seine Argumente und seine Meinung darstellen möchte.

Und, wie auch damals in New York – auch ein Grund, warum ich zurückgekommen bin nach Deutschland – weil Deutsch meine sicherste Sprache ist, Deutsch ist meine Wohlfühlspra-

che und in Deutsch kann ich viele an die Wand reden. In Englisch konnte ich es nicht. Und das war auch ein Grund, warum ich die Türkei wieder verlassen habe, weil ich an meine Grenzen gekommen bin und mich in dieser Situation wie damals in New York wiedergefunden habe.

Ich sitze mit Freunden und Bekannten zusammen, wir diskutieren über gesellschaftliche und politische Themen und jeder sagt seine Meinung und sie reden mich an die Wand. Ich bin nicht in der Lage, zu argumentieren. Ich würde gerne von Ihnen wissen, wie wichtig es war, oder wie wichtig es für Sie ist. Sie sagten gerade, Deutsch ist Ihre erste Sprache. Kann das ein Grund sein? Eben habe ich bei Ihnen Dreien zumindest etwas herausgehört. Und dieses Heimweh nach Deutschland ist ja schon da, wie weit hat das mit der Sprache zu tun?

**(C):** Ja, manchmal teile ich auch Ihre Meinung, vor allen Dingen, wenn ich mit türkischen Kollegen in einer Runde sitze, zu Mittag esse. Da kann ich mich wirklich nicht so ausdrücken, wie ich es gerne wollen würde, und ich merke, dass ich unter den türkischen Türken introvertierter werde. Insofern würde ich das unterzeichnen.

**(M):** Frau Şen, wie war das bei Ihnen? Sind Sie an Ihre Grenzen gekommen?

**(S):** Im ersten Jahr, ja. Aber wie ich dann in der türkischen Firma angefangen habe, musste ich ja Türkisch reden und konnte mich danach weiterbilden. Nun beherrsche die türkische Sprache genauso gut wie die deutsche Sprache. Ich habe überhaupt keine Probleme.

**(M):** Wie sieht es bei Ihnen aus?

**(K):** Ich bin da etwas zwiegespalten. Ich beherrsche beide Sprachen sehr gut. Ich fühle mich in beiden Sprachen sehr wohl, aber wohler fühle mich eher in der türkischen Sprache. Ich finde, wohlfühlen heißt ja, so wie man will, auch mal zu schimpfen, oder dem Gegenüber mal...

**(M):** Was? Im Türkischen kann man das doch hervorragend.

**(K):** Ja, deshalb finde ich die türkische Sprache eher zum Schimpfen und auch um Liebeserklärungen zu machen besser geeignet.

**(M):** Klingt ja auch viel schlimmer.

**(K):** Oder zu singen. Aber die deutsche Sprache ist mir trotzdem wichtig. Ich habe das gestern noch einmal gemerkt und habe am Ende des Abends gesehen, wie sehr ich das schon in den vier Monaten allein vermisst habe, Deutsch zu sprechen oder auch mal nur zu switchen. Einfach zu wechseln und zu sagen, ich spreche Deutsch und dann sage ich mal kismet oder so; und mein Gegenüber versteht mich vollkommen. Es ist schwer, aber trotzdem bin ich sehr glücklich, dass ich beide Sprachen mit auf den Weg bekommen habe und so auch beide beherrsche. Wäre ich nur Deutsche (in Anführungszeichen) und müsste Türkisch lernen, wäre es für mich katastrophal, sehr sehr schwere Sprache.

**(M):** Frau Akkaya, Sie wollten noch etwas dazu sagen.

**(A):** Also, ich wollte sagen, dass ich 100% glücklich bin in der Türkei.

**(M):** Sie habe ich auch nicht wirklich einbezogen, sondern nur die drei.

**(A):** Ok. Die Sprache ist wirklich sehr sehr wichtig. Sie ist ein wichtiger, vielleicht der wichtigste Teil der eigenen Identität. Ich merke bei Vielen beispielsweise, dass sie sich unsicher fühlen, wenn sie die Sprache nicht so richtig beherrschen. So kommt einem manchmal auch am Arbeitsplatz und mit Arbeitskollegen vor, auch wenn sie Vorgesetzte sind. Deswegen rate ich immer all denjenigen, die in die Türkei kommen wollen, fließend Türkisch zu sprechen. Das macht nämlich sehr viel aus, hat auch sehr viel mit dem Wohlfühl zu tun.

**(M):** Ich hätte Sie vorher anrufen sollen.

**(A):** Ja, wann war das?

**(M):** Letztes Jahr.

**(A):** Letztes Jahr? Haben Sie so schnell aufgegeben?

**(M):** Sechs Monate.

**(A):** Wären Sie wenigstens so lange geblieben wie Frau Şen, 13 oder 15 Jahre, Sie hätten jetzt Türkisch gekonnt.

**(M):** Vielleicht versuche ich es noch mal.

Vielen herzlichen Dank, wir haben wirklich tolle Geschichten gehört, emotionale Geschichten,

persönliche Geschichten. Geschichten von einer Frau, die quasi mit den Rückkehrern lebt Tag und Nacht, egal wie, ob per E-Mail, Skype oder auch persönlich am Stammtisch.

Ich würde jetzt gerne die Runde öffnen für Sie, wenn Sie noch Fragen haben. Ich glaube, wir haben gerade in der letzten Runde viele Dinge gehört, über die man in den Medien nicht so oft spricht. Es geht ja immer um die Fachkräfte, um Qualifikationen und beruflichen Erfolg. Aber letztendlich sind es ja auch sehr emotionale Dinge, die eine Rolle spielen, warum ich auswandere, oder warum ich auch das Auswandern abbreche und wieder zurückkehre in mein Heimatland. Vielleicht haben Sie noch die eine oder andere Frage an unser Panel. Bitte schön.

**(2):** Ich wollte nur etwas ergänzen. Wir haben ja jetzt sehr oft vom Rückkehrerstammtisch gehört. In der Facebookgruppe werden werden viele Fragen angesprochen, bezüglich der Heimfuhr von Autos, Anerkennung des Führerscheins oder von Zeugnissen. Dafür möchte ich mich bei Frau Akkaya bedanken. Ich bin seit genau drei Wochen und einem Tag hier.

**(M):** Drei Wochen und einen Tag?

**(2):** Genau.

**(M):** Sie haben eigentlich noch Urlaub.

**(2):** Ich dachte mir, ich sehe mich mal um. Ich habe im Internet zufällig von dieser Veranstaltung gelesen und wollte als Ergänzung dazu sagen, dass es etwas Ähnliches auch hier in Izmir gibt. Frau Cingöz wird auch etwas dazu sagen können. Es ist der 35-Izmirer-Stammtisch, ich glaube so heißt er. Dort versuchen wir, Netzwerke zu schaffen, da es ein großes Potential für uns hat und uns weiter bringt. Das wäre vielleicht wichtig zu wissen, weil ich gerade bemerkt habe, dass viele es nicht kennen, und das ist schade.

**(M):** Vielen Dank für Ihren Beitrag. Noch jemand?

**(3):** Guten Abend, ich bin die stellvertretende Gouverneurin von Şanlıurfa, Aylin Kırıcı Duman, und gleichzeitig die Schwester von Ceyda Kırıcı.

Ich beobachte schon seit vielen Jahren, wie Ceyda sich über das Hin oder Her zwischen beiden Ländern den Kopf zerbricht. Ich möchte

hier aus einer anderen Perspektive, d.h. aus der Perspektive einer Behörde, bemerken, dass wir viel von den türkischstämmigen Bürgern in Deutschland und in Europa erwarten. Als türkischer Staat haben wir eigentlich viel getan, damit sie dort bleiben können. Wir haben ihnen die Blaue Karte gegeben; ihnen erlaubt, ihre Staatsangehörigkeit aufzugeben und Ähnliches. Die Welt aber hat sich stark verändert und wurde global.

Natürlich ist der Handel dabei sehr wichtig und ebenfalls global, er wird nun in der Welt betrieben. Aus diesem Grund arbeitet unsere Regierung auch an der Mitgliedschaft in der Europäischen Union. Ob wir nun beitreten oder nicht, wir brauchen dringend junge Leute in aller Welt, die über Sprachkenntnisse verfügen und dort eine Zukunft haben.

Man sollte mit Institutionen zusammenarbeiten. Wir wünschen uns die Entwicklung und Durchführung von gemeinsamen Projekten zwischen beiden Ländern, auch wenn sie nicht zurückkehren sollten. Dabei sollten wir den türkischstämmigen jungen Leuten mit deutscher Staatsangehörigkeit unser Land näher bringen und sie mit unserem Rechtssystem und anderen Dingen vertraut machen. Die Beziehungen und Kontakte in beide Richtungen werden sich zukünftig noch weiter vertiefen.

Es ist ein neues Kapitel eröffnet worden für unseren Beitritt in die EU, zwei Kapitel sind noch in Aussicht. Dazu brauchen wir die dortigen Türkischstämmigen, die über gute Sprachkenntnisse verfügen und die Kultur kennen. Deshalb glaube ich, dass die Gewährleistung der Kommunikation wichtig ist.

Junge Menschen, die zurückkehren möchten, sollten hier Chancen erhalten und z.B. verschiedene Praktikaprogramme angeboten oder vertraglich gesicherte Stellen für ein Jahr bis zwei Jahre angeboten bekommen.

Heute Morgen wurde über die doppelte Staatsbürgerschaft gesprochen. Es wäre natürlich sehr gut, wenn man sie gewährleisten könnte, dadurch würde vieles einfacher. Hier sind beispielsweise die Izmirer Handelskammer, das Goethe-Institut, oder die Entwicklungsagentur genannt worden. Wir glauben, dass diese gemeinsamen Projekte fortgeführt werden müs-

sen, weil die Fremdsprachenvermittlung in unserem Land nicht besonders gut ist. Wir brauchen diese jungen Leute eigentlich vor allem im Bildungswesen.

**(M):** Vielen Dank. Das sind vielleicht die richtigen Schlussworte. Man darf aber auch nicht vergessen, dass es erst die zweite Generation ist, die es wagt, den Schritt aus ihrem Heimatland in die Türkei auszuwandern. Manchmal frage ich mich, wenn ich die kleinen, sechs-, sieben-, achtjährigen deutsch-türkischen Kinder sehe, was aus ihrer Generation wird. Da ich von Grund auf ein sehr optimistischer Mensch bin, glaube ich, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Ich möchte mich ganz ganz herzlich bei Ihnen bedanken, dass Sie heute hier waren. Ich möchte mich ganz herzlich bei meinem Panel bedanken, bei den Superwomen. Vielen Dank für eure Geschichten. Vielen Dank, viel Erfolg, viel Glück für den weiteren Lebensweg.

Und ich hoffe, wir haben ein weiteres Pendant hier in Izmir mit Ihrem Stammtisch, Frau Akkaya.

Ganz herzlichen Dank, kommen Sie gut nach Hause, vielen Dank. Tschüss.

Schlusswort:

**(R):** Auch Ihnen Frau Akyün, ganz herzlichen Dank. Ich glaube, vieles von dem, was ich sagen wollte, können wir uns schenken. Das hat die stellvertretende Gouverneurin von Şanlıurfa bereits gesagt. Sie hat die richtigen Stichworte gegeben. Was viele vielleicht nicht wissen, es hat im Vorfeld dieser Konferenz viele Gespräche gegeben. Das Goethe-Institut hat Kontakt zur Ägäischen Handelskammer, zu Izmirer Handelskammer, zu İŞKUR, zu der Entwicklungsgesellschaft İZKA und der Türkisch-Deutschen Handelskammer, Bremeninvest oder anderen Partnern, mit denen wir schon lange zusammenarbeiten. Das Thema war gar nicht so präsent, wie wir uns das eigentlich vorgestellt haben. Und gemeinsam mit Herrn Aver vom Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung haben wir uns vorgenommen, es weiter zu verfolgen. Die jungen Leute, die aus Deutschland kommen, zu begleiten und zu versuchen, Pelins Stammtisch noch bekannter

zu machen. Wir werden mit dem Goethe-Institut und dem ZfTI zusammenarbeiten. Zu den Vorträgen von heute Morgen möchte ich nicht viel sagen. Jeder hat gemerkt, wie hervorragend vorbereitet, wie durchdacht, wie informativ das alles gewesen ist: deswegen haben wir uns zusammen entschlossen, die Vorträge, aber auch andere Beiträge, die wir heute gehört haben, zu veröffentlichen. Wir werden versuchen, das noch in diesem Jahr, auf der Homepage des Zentrums für Türkeistudien und auch auf unserer Homepage zu veröffentlichen.

Das war heute eine Konferenz, die eigentlich nur ein Anlass gewesen ist für die weitere Arbeit. Wir haben viele Ideen. Die jungen Leute, die hierher gekommen sind, werden wir auch in den nächsten Jahren beobachten und Folgekonferenzen machen, um zu sehen, ob der eine, der jetzt zurück geht, vielleicht doch noch mal zurückkommt, oder ob sie noch zweifeln, ob sie doch noch zurück gehen sollen, oder doch hier bleiben, und wie es dann aussieht. Ja, das von meiner Seite.

**(CA):** Ich danke Ihnen allen im Namen der Stiftung, dass Sie bis zu dieser Stunde ausgeharrt haben und hoffe, dass das Thema Ihr Interesse geweckt hat. Meiner Ansicht nach ist eine der wichtigsten Entwicklungen, dass a) die Migration nicht in einer Richtung läuft, b) die Migration in die Türkei nicht nur nach Istanbul stattfindet, sondern wohl auch die ägäische Region und Antalya frequentiert wird. Aus diesem Grund planen wir als Stiftung zusammen mit dem Goethe-Institut, das Thema der Migration langfristig durch wissenschaftliche Arbeiten und durch jährliche Konferenzen, durch die wir auch die Öffentlichkeit erreichen können, weiterzuverfolgen.

Auch ich bedanke mich bei allen Anwesenden und möchte noch darauf hinweisen, dass Sie für eventuelle Fragen unsere Kontaktangaben haben. Ich hoffe, wir bleiben in Verbindung und arbeiten intensiver zusammen. Das wäre ein Anfang. Dankeschön.

**(RS):** Auch noch mal allen Referenten, auch allen Besuchern, allen Podiumsteilnehmern herzlichen Dank. Ein kleiner Schritt wird schon nächste Woche stattfinden. Ich freue mich sehr, dass wir auch in Zukunft im Gespräch

bleiben mit dem Amt für Auslandstürken. Dr. Firat Yıldız hat uns eingeladen, er möchte auch mit dem Goethe-Institut zusammenarbeiten. Das wird unsere Arbeit, wenn es um bürokratische Fragen geht, sicherlich unterstützen.

Allen, die nicht aus Izmir kommen, eine gute Heimfahrt. Hoffentlich dann bis bald. Vielen Dank.

**(CA):** Auf Wiedersehen.

Roland Schmidt, Leiter des Goethe-Instituts zu Izmir **(R)**

Ünal Koyuncu, Amt für Auslandstürken und Verwandtschaft **(ÜK)**

Caner Aver, ZfTI **(CA)**

Ein Herr aus dem Publikum **(1)**

Damen aus dem Publikum **(2)** und **(3)**







## Panel II:

## ,Göçün sebepleri nelerdir? Tecrübeler ‘

Moderatör: Hatice Akyün (M)

Katılımcılar:

Sema Şen (S)

Pelin Cingöz, Göçmen (C)

Çiğdem Akkaya, Türkiye'ye Dönerlerin Buluşma Masası (A)

Ceyda Kırcı, Potansiyel Göçmen (K)

Roland Schmidt, Goethe Enstitüsü Müdürü (R)



**(M):** Vakit hep var, neden telaş edelim? Bu onun bir özelliđi. Yapılacak fazla bir şey kalmadı, deđil mi? Belki de burada birileri vardır, bize bunu anlatacak, ki anlayalım. Belki o zaman mutlu yaşarız.

**(1):** Bence bu Türkiye'ye özel bir durum deđil. Sanırım, tüm Güney ülkelerinde, Portekiz'den, İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye'ye kadar – az önce de söylediđimiz gibi – farklı bir zaman anlayışı var. Bu durumda saat dokuzu tam beş mi geçiyor yoksa on mu geçiyor, çok önemli deđil.

**(M):** Çünkü bu hayatın ta kendisi.

**(1):** Evet.

**(M):** Çünkü Alman, işten sonra da yaşamak istiyorum, der.

**(1):** Saydığım diđer ülkelerin de işe ve dakikliğe bakışı prensip olarak aynı.

**(M):** Bay Schmidt, siz de bir şey söylemek istediniz.

**(R):** Dört yıldır buradayım. Tabii Türk ve Almanlarla birçok görüşmelerim oluyor. Az önce söylenenlere itiraz etmek istiyorum. Almanlarla randevulaştığımız zaman, genel olarak geç kalmalarını bekliyorum. (...) Bugüne kadar bir Türk şirketine veya kurumuna davet edildiđimde beklediđimi hiç hatırlamıyorum. Benim bu konudaki tecrübelerim çok farklı.

**(M):** Benim dikkatimi çeken; çünkü ben Almanya'da şansını deneyen bir sürü Türkle konuştum. Konu hep dakiklikti. Bu aslında çok basit bir örnek, dakiklik; ama bugün burada da duyduk. Bir keresinde bir Alman bey şöyle demişti: "Dakikliğin bir parçası da karşımdakinin zamanına karşı saygıdır." Belki de Almanlar bunu içselleştirmiştir. Gerçi duyduğum kadarıyla Japonlar Almanlar'dan da dakikmiş. Anlaşılan biz

bir numara değiliz. Ayrıca bu neden... Sayın Akkaya, az önce söz almak istemiştiniz. Sizce Almanyalı Türkler için dakiklik neden bu kadar önemli?

**(A):** Sanayi toplumunda sosyalize olan tüm bireyler için dakiklik önemlidir; çünkü geleceğin üretimi ve masraflar söz konusudur. Zaman da bir masraf faktörüdür tabii; ama ben de dediğimize katılmıyorum. Dokuz yıldır İstanbul'da yaşıyorum ve önemli olan, şirketlerin hangi mentalite ile işledikleri. Genel olarak iyi özellikleri hep Avrupalı zihniyete yakıştırmaya alışkınız; ancak biz de çok çok dakiğiz ve ben de... Tek fark ise, tabii İstanbul'da güzel mazeret seçeneklerine sahipsiniz. Bunlar Almanya'da pek yok; çünkü orada toplu taşıma araçları çok iyi işliyor veya buna benzer şeyler işte. Geçenlerde bir şey oldu; yani diyeceğim daha kötüsü de var. Bir Nijeryalı benimle Skype üzerinden bağlantı kurdu ve bana, haftaya Nijerya başkanıyla geliyoruz, bize önümüzdeki hafta için İstanbul'da yüksek makamlarda randevular ayarlayabilir misiniz, diye sordu. Ben de kendi kendime herhalde insanların kültürden kültüre değişen farklı zaman duygusu ve algısı var, diye düşündüm. Almanyalı bir Türk bu konuda bir araştırma da yapmış. Birçok Şark ülkesi, zamanı daha çok bir aralık veya süre olarak algılıyor; ancak dakik olan Avrupalılar, örneğin Almanlar, dakiklik denince zamanda bir noktayı/dakikayı anlıyorlar, diğerleriyse daha çok bir süreyi veya çizgiyi. Sanırım bunun yaşam koşullarıyla bir ilgisi var. Üretmek, üretmek, üretmek, para kaybetmemek; ama ben birçok tecrübe edindim. Sık sık İstanbul'a gelen heyetlerle ilgileniyorum. İlk gün geliyorlar, koşuşturuyorlar; sonra ikinci gün onları otel odalarından toplamak zorunda kalıyoruz. Yani anlayışları bir günden diğerine değişiyor.

**(M):** Sayın Şen, siz neler yaşadınız? Burada alıştığınız olumlu neler var?

**(S):** Ben dakiklik konusunda bir şey söylemek istiyorum. Bir Türk şirketinde çalıştığım ilk yıllarda, dakik davranıyorum, çünkü buna alışkınım. Sonra örneğin patronuma gidip, müşterinin beklediği bir siparişte gecikme olacağını bildirdiğimde, 'dur önce bir çayımızı içelin, sonra bakarız' diyor. Aradan yarım saat geçince tekrar odasına giriyoruz ve yine bir hareket yok, sonra yemeğe gidiyoruz ve ardından meseleye bakılıyor. Ben personel olarak dakiğim, ama patronum çok rahat. Önce keyif sonra iş. Biz ise tam tersine önce iş sonra keyif diyoruz, değil

mi? Eğer Alman kültürünün bu özelliğine sahipseniz, zorlanıyorsunuz. Gerçi ben buna biraz alıştım; ama aradan geçen 15 yıla rağmen sıkıntı yaşıyorum.

**(M):** Sayın Kırıcı, sizinle vatan kavramını konuşmak isterim. İnsan, akademik bir kariyer yaptıktan sonra hala vatan kavramına sahip midir, yani belli bir statüye kavuştuktan sonra? Ayrıca bu o kadar önemli midir, yoksa bu vatan hissi, vatan kavramı aslında önemsiz midir, yani belli bir akademik geçmişin ardından?

**(K):** Bunun akademik yaşamla bir ilgisi var mıdır, bilmiyorum. Benim şahsi fikrim, günümüzde bir insanın birden fazla vatani olabilmekte.

**(M):** Zaten vatanın çoğulu da yok.

**(K):** Doğru. Ama ben kendimi mesela Berlin-Kreuzberg'te evimde hissediyorum; çünkü evim orada, orada büyüdüm ve benim...

**(M):** Peki, kendinizi Berlin'in merkezinde evinizdeymiş gibi hissediyor musunuz?

**(K):** Pek sayılmaz.

**(M):** Yani bunun Berlin'le bir ilgisi yok, daha çok yerle ilgisi var.

**(K):** Kendimi iyi hissettiğim çevrem, değil mi? Kendimi evimde hissettiğim yer, ama İzmir'de kendimi şu sıralar Bornova'da iyi hissediyorum. Değişiyor işte ve bence günümüz insanı bu özgürlükleri yaşamalılar veya kendilerine itirafta bulunup, evet, ben esneğim, kendimi bambaşka yerlerde de yurdumda hissedebilirim, demeliler. Zaten insana bu duyguyu yaşatan şeyler, çevre ve koşullardır.

**(M):** Ben de bunu kastediyorum. Siz de küreselleşmiş bir dünyada bu esneklikten söz ediyorsunuz. Farklı ülkelerde üniversiteye gidiyoruz; yurtdışında yıllarımızı geçiyoruz; sonra mezun oluyoruz. Sayın Cingöz, sizce insanın kendini nerede yurdunda hissettiğinin bir önemi kalıyor mu, o zaman?

**(C):** Kendini vatanında gibi hissetmek çok önemli bence; çünkü insanın bazı anıları ve yaşadığı şeyler var belli bir şehirde; ama Sayın Kırıcı'nın dediğine ben de katılıyorum, yani insanın birden fazla vatanının olabileceğine. Bence bir gün Duisburg veya herhangi bir başka şehre taşınacak olsaydım, o zaman İzmir memleketim olurdu; ancak akademisyen olarak ya da genel olarak küreselleşen dünyada daha esnek olmak gerekiyor. Bunun kariyerle değil, insanın özellikleriyle

ilgisi var.

**(M):** Sayın Akkaya, burada yaşarken Almanya'yı özleyen çok kişi var mı?

**(A):** Zaman zaman hep var, yani, ya da insan tabii çok uzun süre uzak kaldıysa. Örneğin Noel zamanı insan özleyiyor. Noel zamanında Almanya'dayken hoşlanmadıklarımızı. Bunları Türkiye'de tekrar yaşatmak istiyor insan.

Yalnız ben insanın kendini vatanında hissetmesiyle ilgili önemli bulduğum bir şey eklemek istiyorum. Sanırım kendini vatanında gibi hissetmek için bir yandan bir öz tanıma ihtiyacı duyulur, yani insan kendini nerede vatanında hisseder konusu. Diğer yandan başkalarının da öyle düşündüğüne inanmak var. Muhtemelen Almanya'da yaşayan birçok kişi, toplumun kendileri gibi düşündüğünü hissetmiyor ya da böyle bir güvencesi yok, yani toplumun da öyle düşündüğü konusunda. Yani, tamam, burası sizin vatanınız, diye düşünüldüğünden. Ben çok tek taraflı tanımlıyorum bunu. Tek tarafın buna inması yeterli değil ve bu yüzden ben uzun bir süre Almanya'da yaşamış olmama rağmen Türkiye'yi vatanım olarak görüyorum; çünkü biliyorum ki, burada – yani bunu içimde hissediyorum – burada bu konuda bir mutabakat var. Kimse benim geçmişimi sorgulamıyor, yani nereden geldim, yoksa gitmeli miyim veya uyum mu sağlamalıyım, diye. Türkiye'de kimse aklımdan bunları geçirmiyor. Ancak dile dökülmeyen bu çift, yani karşılıklı olan ve içten hissedilen kabul edilme duygusudur bence kendini vatanında gibi hissetme duygusunu belirleyen.

**(C):** Ben de buna bir şey ekleyebilir miyim? Ben kendimi Türkiye'de Türk'ten çok Alman gibi hissediyorum.

**(M):** Belki de tam da budur, yani insanın Almanya'da kendini daha çok Türk gibi hissetmesi, Türkiye'de ise Alman gibi; ama bunu bir zenginlik olarak görebiliriz. Bunu bir bölünmüşlük veya doktorluk bir vaka olarak görmek gerekmez.

Sayın Şen, Türkiye'de en çok neyin özlemini çektiniz?

**(S):** Dürüstlüğün, verilen sözlerin tutulmasının.

**(M):** Vatan hasreti mi çektiniz?

**(S):** Yani, ailem hala Frankfurt'ta yaşıyor. Bu yüzden özleyorum tabii. Evet, aslında hasret çektim.

**(M):** Şimdi aramıza bir beyi almak isterim. En azından bize bir iki soruyu cevaplandırarak bir

beyi. Almanya'da yaşamış bir Türk'ü. Sayın Koyuncu, Yurtdışı Türkleri Başkanlığı'ndan.

Sayın Koyuncu, sanırım geçen yıl, yani 2012 yılında Almanya'da yayınlanan bir araştırma var. Buna göre Türkçe isme sahip kişilerin iş başvurularında Almanca isme sahip kişilere göre %50 daha az şansı var Alman iş piyasasında. Bu tabii ki çok kötü bir durum.

Bu araştırma yayınlandığında medyada çok büyük olay yaratmıştı. Siz başkanlık olarak Almanya'da yüksek öğrenim veya meslek eğitimi görmüş ancak çok iyi bir mezuniyet derecesine sahip olmasına rağmen birtakım personel yöneticilerinin önyargıları nedeniyle iş piyasasında hiç şansı olmayan Türklerle ilgili neler tecrübe ediyorsunuz?

**(ÜK):** Şimdi ben, biraz da farklı bir ortama geçmek açısından konuşmayı devam ettireyim müsadenizle. Giriş itibarıyla yapılan konuşmalarda detaylı olarak aktarmıştık, ama sorunuzla ilgili olarak bize yansıyan çok yoğun bir başvuru söz konusu değil.

**(M):** Almanya'dan Türkiye'ye dönmeye karar verenler için siz neler yapıyorsunuz? Bu insanlar için başkanlık olarak neler yapıyorsunuz?

**(ÜK):** Bize gelen konularda biz daha çok başvuru, danışmanlık, rehberlik anlamında çalışma yapıyoruz, yani bu Türkiye'de yaşamış oldukları, daha doğrusu başlayacakları hayatla ilgili olarak birazcık böyle yol gösterme, mesela mavi kart alanında yaşanan birtakım sorunlar var. İşte, eğer evli ve çocuk sahibiyse, çocukla ilgili birtakım sorunlar var. Dolayısıyla böyle özellikle işte iş bulmak gibi bu çerçevede değil, ama bireysel yönlendirme, işte bireysel danışmanlık, yol gösterme, şuna başvurun, şu sorunuz olduğu zaman şunu yapın türünde danışmanlık hizmeti veriyoruz daha çok.

**(M):** Demek burada çalışmak ve yaşamak için bürokratik yola başvurduğumda sizin başkanlığınız yetkili. Aranızda başkanlığa başvuran kimse var mı?

**(K):** Evet, bir keresinde internet ortamında mavi kart sahiplerini ilgilendiren ek koşulları sormuştum. Bana çok yardımcı oldular; ancak cevap çok geç geldi. Bu konuda biraz çalışma yapmak lazım. Aslında tamamen tesadüf eseri başkanlığı buldum. Pek tanınmıyor.

**(M):** Almanya'da mı?

**(K):** Almanya'da. Oradaki Türk kökenliler de tanımıyor.

**(M):** Sanırım geri dönenlerin buluşma masası daha tanıdık. Bence birlikte çalışmalısınız. Yurtdışı Türkler Başkanlığı'yla buluşma masanız. Bence iyi bir iş birliği olurdu.

**(A):** Buradaki programda da adı geçen başkan yardımcısı bir kez buluşma masamıza katıldı; çünkü mavi kart sahipleriyle vs. ilgili sorularımız vardı. Çok yardımseverdiler ve tüm sorularımızı cevapladılar.

Ama bence de bu başkanlık tek başına Türkiye'deki bazı turistik sorunları çözmeye yetmez; çünkü birtakım kanunlar öneriliyor, sonra bunlar kabul de ediliyor; ama bakanlıkların da buna ayak uydurması lazım, örneğin birçok mavi kart sahibi devletin elektronik kimlik sisteminde hiç görünmüyorlar. O zaman sorunlar yaşanıyor. Başkanlık tüm bu sorulara buluşma masamızda cevap verdi.

**(K):** Müsadenizle. Tanınırlık, bilinme noktasında birtakım sebepler var, bunlardan bir tanesi tabii yeni bir kurum. Yeni bir kurum olması, aslında bir üç yıllık tarihi var, bu birinci faktör.

İkincisi, bahsetmiş olduğumuz alan da açıkçası kendi başına çok çok yeni bir alan. Biz mesela başkanlık olarak bizim birinci sorumluluğumuz yurtdışında yaşayan Türkiye kökenliler, dolayısıyla konumuzla alakalı olarak Almanya (...), buraya dönenlerle alakalı akademik alanda Türkiye'ye dönüşler TÜBİTAK'ın yapmış olduğu çalışmalarla dolayısıyla açıkçası bizim açımızdan da yeni bir olgu, yeni bir fenomen, dolayısıyla bugün de Çiğdem Hanım da konuşmasında ifade etmişti, Türkiye ölçekli, Türkiye kamuoyunda bunun çok da farkında olduğu bir olgu değil. Almanya'da evet, gündemde, Almanya gündemde olmasının sebepleri orada entegrasyon tartışmaları gibi belli bir alanı kapsıyor, ülkenin ekonomik kayıpları, insan kayıpları vs. Bu çerçevede kamuoyunun bir ilgi ve alakası söz konusu. Türkiye'de genel olarak böyle bir tanınırlık, böyle bir gündem, aslında konuyla ilgili programlar yok. Daha belki yavaş yavaş olacak olan bir konu. Ki bu tanınırlık ve görünürlükle birlikte de yavaş yavaş yapılması gerekenleri biz de mutlaka gündemimize alacağız.

**(K):** Şöyle bir fikir de ortaya atılabilir, özellikle başkentte Türklerin yoğun olduğu bir kent, belki oraya da bir şube açmak çünkü gelmeden önce de çok fazla sorular var. Sayın Akkaya da işinden

etmek değil de gerçi biraz hafifletelim. Bu bağlamda belki ilk etapta Türklerin hemen başvurabileceği, orada birebir sorular sorabileceği ufak bir temsilcilik, bir şube, bu bağlamda belki yeni bir fikir olabilir, diye düşünüyorum. Ne dersiniz?

**(ÜK):** Tabii şimdi Türkiye'ye dönüşler bu sırf Almanya'yla alakalı değil, genel anlamda yurtdışında yaşayan, işte Fransa'da, İngiltere'de, şurada burada vesaire, yeni trendle birlikte Türkiye'ye dönüşler anlamında belki akademik çalışma yapılması gerekiyor. Bu noktada da mesela çok küçük bir çalışma var. Küçük ve detaylı olmasıyla birlikte önemli bir ihtiyacı gideren bir çalışma söz konusu, çünkü vatandaş ülkeye geldiği zaman çok basit, çok pratik olarak birtakım ihtiyaçları nereden bulacağı, nasıl yapacağı türünde soru işaretleri oluşuyor. Buradan hareketle daha geniş kapsamlı bir şeyler yapmak mümkün tabii ki.

**(M):** Bir de dil konusunu açmak istiyorum. Sizin öncelikli diliniz nedir?

**(C):** Kesinlikle Almanca. Kendimi Almanca'da daha rahat hissediyorum; kendimi daha iyi ifade edebiliyorum; kendimi daha emin hissediyorum; ama Türkçemin de kötü olmadığını iddia ederim. Yani, rahatlıkla Türkçe sohbet edebiliyorum.

**(M):** Ama öncelikli diliniz Almanca. Dil, insanın kendini iyi hissettiği dildir, denir. Almanya'da dil uyumun anahtarı olarak görülüyor. Tabii ki, dil önemlidir. Toplum içerisinde başarılı olmak için, çalışabilmek için; ama kendini savunmak, karşı gelmek, düşüncelerini bildirmek ve özellikle tartışabilmek için.

Geçen yıl burada yaşarken sınırlarıma dayandığımı hissetmiştim. Aynı şeyi, 90lı yılların başına New York'ta yaşarken de hissettim. İngilizcem gerçekten iyidir, hatta İngilizcemin Türkçemden daha iyi olduğunu söyleyebilirim. Orada örneğin politika ve toplum hakkında sizin bildiklerinizin çeyreğini bile bilmeyen Amerikalılarla bir ortamda oturuyorsunuz ve anadilinizi konuşmadığınız için sizi bastırıyorlar. Bir süre sonra fark ettim ki, aslında çok güzel bir ülke. Orada o kadar çok şey yaşayıp görmüştüm, ama neden kendimi iyi hissetmiyordum? Yaklaşık altı ay sonra bunun nedeninin dil olduğunu fark ettim. Gerçi günlük dil değil, gönül dili de değil, arkadaşlarınızla paylaştığınız dil değil, ama insanın kendini savunması gereken andı sorun, ve insanın tartışmaya katılmak istediği, düşüncelerini aktarmak istediği andı.



O zamanlar New York'da da olduğu gibi – ki Almanya'ya dönmemin nedenlerinden biridir – Almanca benim kendimi en iyi hissettiğim dil ve Almanca konuşarak ben başkalarını bastırabiliyorum. Bunu İngilizce olarak yapamadım. Türkiye'den ayrılmamın da nedeni bu oldu. Yine sınırlarıma dayanmışım ve kendimi New York'da yaşadığım durumda bulmuştum.

Arkadaşlarımla, tanıdıklarla oturmuş, toplumsal konularda, politika hakkında konuşuyorduk ve herkes fikrini söylüyordu; ama beni bastırdılar. Ben ise fikirlerimi anlatacak durumda değildim.

Şimdi sizden bunun sizin için ne kadar önemli olduğunu öğrenmek istiyorum.

Az önce öncelikli dilinizin Almanca olduğunu, belki de bu yüzden – en azından üçünüzün konuşmalarından bunu çıkardım – bu yüzden yüzde yüz mutlu olmadığınızı söylediniz. Ayrıca Almanya'ya vatan hasreti çekiyorsunuz. Bunun ne kadarı dille ilgili?

**(C):** Evet, bazen ben de sizin gibi düşünüyorum, özellikle Türkiye'de mesai arkadaşlarımla oturup öğle yemeği yerken. O zaman kendimi gerçekten de istediğim gibi ifade edemiyorum ve Türkiye'deki insanlar arasında içime kapandığımı fark ettim. Yani dediklerinize katılıyorum.

**(M):** Sayın Şen, siz bu konuda neler yaşadınız? Siz de sınırlarınıza dayandınız mı?

**(S):** İlk yıl, evet; ama sonra bir Türk şirketine çalışmaya başlayınca zaten Türkçe konuşmak zorunda kaldım ve gitgide geliştirdim. Şu anda Türkçe'ye Almanca'ya olduğum kadar hakimim. Hiçbir sorunum kalmadı.

**(M):** Peki siz?

**(K):** Ben biraz kararsızım, gerçi her iki dile de hakimim. Kendimi iki dile de çok iyi hissediyorum; ama Türkçe'de daha da iyi hissediyorum. Bence kendini iyi hissetmek, arada bir gönlünce küfredebilmek demektir ya da karşındakine...

**(M):** Ne! Türkçe bunu çok iyi yapabilirsiniz!

**(K):** Evet, bu yüzden Türkçede daha güzel küfredebildiğini düşünüyorum. Aşkı ilan için de daha uygun bir dil.

**(M):** Evet, kulağa daha korkunç geliyor.

**(K):** Epeyce. Ya da şarkı söylemek için; ama Almanca benim için yine de önemli. Dün yine fark ettim ve gördüm ki, sadece geçen şu dört ayda bile Almanca konuşmayı ya da diller arası geçiş

yapmayı ve evet, şimdi Almanca konuşacağım deyip sonra aralara kısmet gibi Türkçe kelimeler serpiştirmeyi ne kadar özlemişim; üstelik karşımdaki de beni tam olarak anlıyor. Bu zor; ama yine de hayatımda her iki dili öğrenme şansım olduğu ve ikisine de hakim olduğum için çok mutluyum. Sadece tırnak içinde Alman olsaydım ve Türkçe öğrenmek zorunda kalsaydım, bu benim için tam bir felaket olurdu. Türkçe çok çok zor bir dil.

**(M):** Sayın Akkaya, söz almak istemiştiniz.

**(A):** Önce Türkiye'de %100 mutlu olduğumu söylemek isterim.

**(M):** Sizi zaten dahil etmemiştim, sadece diğer üç kişiyi.

**(A):** Tamam. Dil gerçekten çok önemli çünkü kimliğimizin çok önemli, hatta belki de en önemli parçası. Birçok kişide dil sorununu aşamadıklarında kendilerini örneğin değersiz hissettiklerini görüyorum. Bu bazen işyerinde de yaşanır. Üstleri olsanız bile yaşayabilirsiniz bunu. Bu nedenle Türkiye'ye gelmek isteyen herkese tavsiyem, bana sorduklarında, akıcı Türkçe konuşabiliyor musunuz, oluyor. Bu çünkü çok şeyi değiştiriyor ve kendinizi iyi hissedip hissetmemenizle çok yakından ilgili.

**(M):** Önceden sizi aramalıyımışım.

**(A):** Ne zaman?

**(M):** Geçen yıl.

**(A):** Geçen yıl mı? Bu kadar çabuk mu pes ettiniz?

**(M):** Altı ay.

**(A):** Keşke onun kadar kalsaymışsınız. 13 veya 15 yıl, o zaman şimdi Türkçe öğrenmiş olurdunuz.

**(M):** Belki şimdi tekrar denerim.

Evet, çok teşekkür ederim. Gerçekten de çok güzel hikayeler dinledik, duygusal hikayeler, kişisel hikayeler. İster e-posta üzerinden, ister Skype üzerinden veya buluşma masasında olsun, gerçekten de neredeyse gecesini gündüzünü geri dönenlerle geçiren bir kadının hikayelerini dinledik.

Sorularınız varsa şimdi siz dinleyicilerimize söz hakkı vermek istiyorum. Sanırım bugün özellikle bu oturumda belki de medyada hiç duymadığımız birçok şey duyduk. Konu genelde yetişmiş işgücü, vasıflar ve mesleksen başarı o-

luyor ama insanın göç etmesinde veya göç ettiği yeri bırakıp tekrar yurduna geri dönmesinde rol oynayan şeyler aynı zamanda çok duygusal şeyler. Belki de panelimize yöneltmek istediğiniz sorular vardır, buyrun.

**(2):** Sadece bir şey ekleyecektim. Şimdi sık sık geri dönenlerin buluşma masasından bahsedildi. Facebook'ta olmasını, ben de orada gruba üyeyim, çok iyi buluyorum. Orada birçok soru dile getiriliyor, örneğin Türkiye'ye arabayla gelsem nasıl oluyor, ehliyetim geçerli mi, diploma denklikleri. Birçok soru yöneltiliyor ve ben de Sayın Akkaya'ya teşekkür etmek istiyorum. Ben tam üç hafta ve bir gündür buradayım.

**(M):** Üç hafta ve bir gün mü?

**(2):** Evet.

**(M):** O zaman daha yıllık izinde sayılırsınız.

**(2):** Şöyle bir bakınmak istedim; ekonomik imkanlara bakıyorum. İnternette gezinirken tesadüf eseri bu etkinlikten haberim oldu ve ek olarak, benzer bir şeyin İzmir'de de olduğunu belirtmek istedim. Sayın Cingöz'ün de bu konuda söylecekleri vardır. Sanırım adı 35-İzmir-Buluşma Masasıydı. Biz de orada iletişim ağları oluşturmaya çalışıyoruz, çünkü bu bizi ileriye götürecek bir potansiyel. Bunu bilmek belki önemli olabilir çünkü birçok kişinin bunu bilmediğini fark ettim ve bence bu çok yazık.

**(M):** Katkınız için çok teşekkür ederim. Başka kimse var mı?

**(3):** İyi akşamlar. Ben, Şanlıurfa Vali Yardımcısı Aylin Kırıcı Duman, Ceyda Kırıcı'nın ablasıyım aynı zamanda.

Ceyda'nın yıllardır gelip gitmeyle ilgili sorunları çok yaşadığını, yani kendi kafası içerisinde, ben de takip ediyorum. Ben sadece burada farklı bir yönden, biraz da belki resmi otorite olarak söylemek istiyorum, biz Almanya'da ve Avrupalı Türklere çok şeyler, beklentiler içerisindeyiz, Türk devleti olarak aslında çünkü onlar orada kalsınlar diye çok uğraştık, mavi kart verdik, işte onlara vatandaşlıktan çıkmaya izin verdik, bu tür çalışmalar yaptık, fakat dünya çok değişti, global bir hale geldi ve artık tabii ki ticaret çok önemli ve global oldu, dünyada yapılıyor, dolayısıyla bizim Avrupa Birliği yönünde de hükümetimizin çalışmaları devam ediyor. Gireriz veya girmeyiz, ama bizim bütün dünyada iyi dil bilen gençlere, geleceği olacak gençlere çok ihtiyacımız var.

Kurumlar birlikte çalışmalı ve dilerim ki, geri dönüş olmasa bile ortak çalışmalar yapılmalı. Ortak projelerle, oradaki Türk soylu, Alman vatandaşları olan Türk soylu gençlere buradaki ülkemizi tanıtalım, buradaki hukuk sistemimizi tanıtalım, buradaki diğer konuları tanıtalım, ki sonra ileride eğer ki bizden de o tarafa daha çok gidilecek daha fazla ilişkiler olacak; işte bir fasıl daha açıldı Avrupa Birliğinde, iki fasıl daha bekleniyor; bütün bunları biz orada iyi dil bilen, oranın bütün kültürüne, orada doğuştan orada bir şey, oradaki Türklere çok ihtiyacımız var, dolayısıyla bu iletişimin sağlanması gerektiğini düşünüyorum.

Dönmeyi düşünen gençlere fırsatlar tanınmalı, çeşitli staj programları olmalı, diye düşünüyorum. Bir yıl, iki yıl gibi sözleşmeli pozisyonlar olmalı, kolaylaştırılmalı.

Çifte vatandaşlık öğleden önceki oturumlarda söylendi. Tabii ki çok güzel olur, yani bu da sağlanırsa bazı şeyleri kolaylaştırma açısından, ama bu tür işte burada İzmir Ticaret Odası, Goethe Enstitüsüyle birlikte yapıyor, işte Ekonomi Ajansı söylendi, bizim kalkınma ajanslarımız var. Birazcık daha bu etkileşim projelerine devam edilmesi gerektiğini düşünüyoruz çünkü bizim burada dil eğitimimiz çok iyi değil. Biz en çok aslında eğitimde bu gençlere ihtiyacımız var, onu söylemek istiyorum.

**(M):** Çok teşekkürler.

**(3):** Böyle bir katkıda bulunmak istiyorum.

**(M):** Çok teşekkürler. Bunlar belki de tam da buraya uyan kapanış sözleri. Tabii unutmamak gerekir. Bu ancak ikinci nesil; ama kendi yurdundan çıkıp Türkiye'ye göç etme adımı atmaya cesaret ediyor ve zaman zaman Almanya'da o küçücük altı, yedi veya sekiz yaşındaki Türk kökenli çocukları Alman okullarında gördüğümde bu nesil ne olacak, diye soruyorum kendi kendime. Ben de çok iyimser bir insan olarak, doğru yolda olduğumuza inanıyorum. Bu da bir gelişme, bu konudaki her şey gibi bir gelişme.

Bugün bizimle olduğunuz için sizlere çok çok teşekkür ederim. Panel katılımcılarıma, bu süper kadınlara da çok teşekkür ederim. Bize hayatınızdan anlattıklarınız için teşekkür ederiz. Çok teşekkürler, gelecekte başarılılar ve bol şans dilerim.

Sayın Akkaya, umarım İzmir'deki buluşma masası da sizinki gibi olur.

**Kapanış:**

**(R):** Sayın Akyün, biz de size çok teşekkür ederiz. Sanırım biz önce Goethe Enstitüsü'nün oradan da sizlerin bu konuya ilginizi çekti. Çok teşekkür ederiz. Sanırım söylemek istediğim bir çok şey zaten söylendi. Benim yerime Şanlıurfa Vali Yardımcısı bunları dile getirdi. Bize doğru başlıkları verdi. Birçoğunuz bilmiyorsunuz; bu konferanstan önce birçok görüşme yaptık. Goethe Enstitüsü iletişim kurmaya çalıştı; Ege Ticaret Odasıyla, İzmir Ticaret Odasıyla, İŞKUR'la, Kalkınma Ajansı İZKA ile ve Türk-Alman Ticaret Odası veya uzun süredir birlikte çalıştığımız Bremeninvest'le. Bu konu pek sandığımız gibi bilinmiyordu. Bunun üzerine Goethe Enstitüsü olarak bizimle Türkiye Araştırmaları Merkezi'nden Sayın Aver sizlerin de teşviğinizle bu yolda devam etmeye karar verdik, yani Almanya'dan gelen gençlere destek olmaya. Pelin Hanım'ın buluşma masasının daha çok tanınması için gayret edeceğiz. Bu konuda Goethe Enstitüsü ve Türkiye Araştırmaları Merkezi'yle birlikte çalışacağız. Sabahki sunumlarla ilgili fazla bir şey söylemek istemiyorum. Herkes sunumların ne kadar profesyonelce hazırlandığını, ayrıntılı ve bilgilendirici olduğunu gördü zaten. Bu nedenle iki kurum olarak burada yapılan sunumları ve diğer katılımları yayınlamaya karar verdik. Bunu daha bu yıl bitmeden yapmaya çalışacağız ve hem kendimizin hem Türkiye Araştırmaları Merkezi'nin internet sitesinde yayınlayacağız.

Bugün gerçekleştirdiğimiz konferans, bunun devamındaki çalışmalar için bir vesiledir. Buraya gelen gençleri önümüzdeki yıllarda da izlemeye devam edeceğiz ve bunun devamını teşkil eden konferanslar düzenleyeceğiz. Böylece şimdi geri gidenlerin tekrar gelip gelmediğini, halen endişeleri olup olmadığını, yine de geri dönmek isteyip istemediklerini veya burada kalıp kalmadıklarını ve durumun ne olduğunu takip edebileceğiz. Bunları ifade etmek istedim.

**(CA):** Ben de TAM Vakfı adına sizlerden bu saate kadar burada kalmanızdan dolayı çok teşekkür ediyorum. Umarım ilginizi bulmuştur bu konu. Benim açımdan ilginç olan gelişmelerden bir tanesi a) göçün tek taraflı olmaması, geri dönüşün olması, b) Türkiye'ye göçün sadece İstanbul odaklı olmaması, artık Ege Bölgesi'nin de artık Antalya Bölgesinin de, eminim oralarda da gittikçe rağbet görüyordur, ilgi görüyordur. Dolayısıyla bu göç konusunu uzun vadeli, hem TAM Vakfı olarak hem Goethe Enstitüsü olarak

birlikte az önce söyledi kendisi, bilimsel bir açıdan artık kamuoyuyla paylaşabileceğimiz konferans tarzındaki çalışmalarımızdan dolayı, işte yıllık bir konferans tarzı burada planlamayı düşünüyoruz.

Ben de buradan teşekkür ediyorum hepinize, eğer farklı sorularınız olduğu zaman zaten iletişim bilgilerimiz sizde mevcut. Umarım iletişimde kalırız, işbirliğimizi de yoğunlaştırırız ve bu bir başlangıç olur. Teşekkürler.

**(R):** Tekrar tüm konuşmacılara, dinleyicilere ve panelistlere çok teşekkür ederim. Hemen önümüzdeki hafta ufak bir yeni adım atacağız. Yurtdışı Türkler Başkanlığıyla ileride de görüşme halinde kalacağımız için çok sevinçliyiz; çünkü Sayın Dr. Fırat Yıldız bizi davet etti, Goethe Enstitüsü'yle birlikte çalışmak istiyor. Bu da bürokratik sorunlar kapsamında kesinlikle işimizi kolaylaştıracaktır.

İzmir dışından gelen herkese iyi yolculuklar dilerim. Yakında tekrar görüşmek dileğiyle, çok teşekkür ederim.

**(CA):** Hoşçakalın.

Ünal Koyuncu, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı **(ÜK)**

Caner Aver, TAM Vakfı **(CA)**

Dinleyiciler arasından bir erkek **(1)**

Dinleyiciler arasından iki kadın **(2)** ve **(3)**

## Deutsche-Türkische Handelskammer Izmir / İzmir Alman-Türk Ticaret Odası

1994 wurde die Deutsch-Türkische Industrie- und Handelskammer gegründet. Noch im Jahr ihrer Gründung nahm sie ihre Tätigkeit als Auslandshandelskammer (AHK) auf. Die Gründung erfolgte auf gleichlautende Anregungen des deutschen Bundeskanzlers und der türkischen Ministerpräsidentin.

Bereits seit 1984 unterhielt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in Istanbul das "Offizielle Delegiertenbüro der Deutschen Wirtschaft in der Türkei". So konnte die neu gegründete Kammer auf die langjährige Erfahrung des Delegiertenbüros zurückgreifen und ihre Tätigkeit auf dem vorhandenen hohen Niveau aufnehmen und weiter ausbauen.

Mittlerweile feiert die Kammer ihr 20-jähriges Jubiläum und hat auch ein seit drei Jahren bestehendes Büro in Izmir. Insgesamt besteht die Kammer aus 25 Mitarbeitern, die hauptsächlich einen deutsch-türkischen Hintergrund haben.

Die über 800 Mitglieder der Kammer bestehen aus Firmen, die im deutsch-türkischen Netzwerk aktiv sind. Von daher ist es kein Wunder, das auch unter den Kammermitgliedern viele Mitarbeiter einen deutsch-türkischen Hintergrund haben. Die Fähigkeit, in beiden Kulturen denken und mitfühlen zu können, ist ein gefragtes Talent. Kombiniert mit einer soliden Ausbildung haben so genannte "Rückkehrer" gute Arbeitsmöglichkeiten.

Die Perspektive, die sich für ausgebildete Migranten türkischer Herkunft bildet, kann man mit folgender Kette illustrieren:

Die Türkei ist mit ihrem eigenen Absatzmarkt, einer soliden Infrastruktur und der geographischen Lage als Basis für den Export in benachbarte Länder und Regionen ein sehr interessanter Standort. Dies wiederum zieht immer mehr deutsche Firmen in die Türkei, was auch die Statistiken widerspiegeln (über 5.600 registrierte deutsche Firmen). Folglich bieten sich Arbeitsmöglichkeiten für entsprechendes Personal. Die Tendenz ist weiterhin positiv und wird so manchem Arbeitssuchenden spannende Karrieremöglichkeiten bieten.

İzmir Alman-Türk Ticaret Odası 1994'te kurulmuş ve aynı yılda Dış Ticaret Odası olarak çalışmalarına başlamıştır. Kuruluşu aynı zamanda Alman ve Türk Başbakanları tarafından teşvik edilmiştir.

1984'ten beri Alman Sanayi ve Ticaret Odası'nın (DIHK) resmi temsilcisi olan Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Ofisi, İstanbul'da aktif olarak çalışmalarına devam etmektedir. Böylece İzmir'de yeni kurulan oda, İstanbul'da bulunan ofisin 20 yıllık tecrübelerinden faydalanarak çalışmalarına yüksek seviyede başlamış ve çalışmalarını hızla genişletmiştir.

İstanbul'daki Oda 20 yıllık jübilesini kutlarken üç yıldır İzmir'de işlettiği ofisinin de gururunu yaşıyor. Çoğunluğu Almanya kökenlilerden oluşan personel sayısı ise 25'i bulmuş durumda. Üye sayısı 800'ü geçen Odanın üyeleri Alman-Türk ağlarında aktif olarak yer almaktadır. Bu nedenle oda üyelerinin arasında Almanya kökenli Türklerin olması şaşırtıcı değil. İki kültürde düşünmek ve hissetmek oldukça önemli bir yetenek. Bu yeteneği iyi bir eğitim ile pekiştiren "geri dönenler" iyi istihdam fırsatları elde edebilirler. Türkiye kökenli göçmenler için oluşan perspektif şu şekilde sıralanabilir:

Türkiye kendi pazarı, iyi altyapısı ve coğrafi konumundan dolayı komşu ülke ve bölgelere ihracat açısından çok önemli bir merkez haline gelmiştir. İstatistiki verilerin de göstermiş olduğu gibi, bu durum şuan sayısı 5.600'leri bulan Alman şirketinin dikkatini çekmiştir ve bu sayı her geçen gün artmaktadır. Sonuç itibarıyla Türkiye'nin ekonomideki yeni konumu, istihdam olanaklarını da arttırmaktadır. Bu pozitif yönde gelişen durum, sadece işverenler için değil, aynı zamanda iş arayanlar için de ilginç kariyer fırsatları sunmaktadır.



## Ein Stück Deutschland in Izmir / İzmir'de Almanya'dan Bir Parça



In Anlehnung an die erfolgreiche Arbeit von Çiğdem Akkaya, der Gründerin und Organisatorin des Rückkehrer- Stammtisches in Istanbul, wurde Ende 2013 eine ähnliche Plattform für RückkehrerInnen in Izmir gegründet. Sie soll dem Austausch aller Rückkehrer und Rückkehrerinnen aus Deutschland und weiteren deutschsprachigen Ländern dienen. In diesem Netzwerk können die Rückkehrer Informationen über alltagsrelevante Themen wie Wohnungs- und Arbeitsplatzsuche, Behördengänge und Freizeitangebote erhalten und vermitteln; Erfahrungen austauschen und Gleichgesinnte treffen. In der ersten Sitzung des Stammtisches im Dezember 2013 informierten Experten vom Amt für Auslandstürken über die aufenthaltsrechtliche Regelungen über die "Blaue Karte / Mavi Kart". Es folgten weitere spontane Treffen am Kordon, ein Feierabend-Bierchen in der Stammkneipe und ein lustiger Bowling-Abend, an dem schon erste Freundschaften geknüpft wurden. Im Juni wird in größerer Runde ein Grilltreffen stattfinden. Ob man sich in Deutschland eher als Türke, Türkischstämmiger oder in der Türkei eher als Deutscher identifiziert, ist nebensächlich. Am Stammtisch Izmir finden sich mittlerweile über 270 Gleichgesinnte.

İstanbul'daki Geri Dönerler Masası'nın kurucusu ve organizatörü Çiğdem Akkaya'nın başarılı çalışmasına dayanarak, 2013'ün sonunda İzmir'de de geri dönerler için benzer bir platform kurulmuştur.

Amaç, Almanya ve Almanca konuşan ülkelerden Türkiye'ye geri dönerler için bir buluşma noktasının sağlanmasıdır. Geri dönerler bu ağda konaklama, istihdam, bürokrasi ve boş vakit değerlendirme gibi güncel sorunlar hakkında bilgi ve tecrübe alışverişinde bulunmakta, aynı zamanda benzer fikirli kişiler birbirleri ile tanışma olanağı bulmaktadırlar. Buluşma masasının Aralık 2013'te gerçekleşen ilk oturumunda, Yurt Dışı Akraba Topluluklar Başkanlığı'ndan gelen uzmanlar oturum ve mavi kart konularında katılımcıları bilgilendirdiler.

İzmir Geri Dönerler Masası İzmir Kordon'da spontane birçok buluşmaya ev sahipliği yapıyor, iş çıkışlarında üyeler bir araya gelerek birlikte keyifli aktivitelerle yeni dostluklar kuruyorlar. Masa tarafından Temmuz 2014 için geniş kapsamlı bir mangal buluşması organize edildi. Geri Dönerler Masası katılımcıları için "Almanya'da daha çok Türk hissetmek mi, yoksa Türkiye'de daha çok Alman hissetmek mi" soruları çok önemli sayılmıyor. İzmir Geri Dönerler Buluşma Masası'nda şu ana kadar 270 katılımcı bir araya geldi ve bu kişiler her geçen aralarındaki bağları kuvvetlendiriyor.

## Porträt

Ich bin ausgewandert, und zwar in das Land meiner Eltern. Im April 2013 habe ich den Schritt gewagt und bin nach Izmir, an die ägäische Küste der Türkei, gezogen. Ich bin also eine sogenannte „Rückkehrerin“. Geboren bin ich im Herzen des Ruhrgebiets, in Duisburg. Dort bin ich zur Schule gegangen und habe mein Abitur gemacht. Als es um die Auswahl der Uni ging, kam für mich auch nur die Universität in Duisburg in Frage. Letztlich habe ich dann an der Uni meinen Bachelor und anschließend mein Masterstudium im Fach Kommunikations- und Medienwissenschaften absolviert. Mein Leben spielte sich also ausschließlich in Duisburg ab. Ich weiß nicht warum, aber vielleicht machte es mir Angst, das Gewohnte aufzugeben und in eine fremde Stadt zu ziehen. Absurd, dass ich nun nicht nur die Stadt, sondern sogar das Land verlassen habe.

In Deutschland habe ich als Referentin für Öffentlichkeitsarbeit für einen Verband in einem Projekt gearbeitet, das türkischstämmige Jugendliche und ihre Eltern über das Berufsbildungssystem in Deutschland informierte. Unter anderem habe ich die Herausgabe einer zweisprachigen Publikation koordiniert und die Texte in Deutsch und Türkisch verfasst. Eigentlich schätzte ich meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland als gut ein. Aber als ich ernsthaft über einen Berufswechsel nachgedacht habe und mich auf andere Stellen bewarb, kam mir das erste Mal der Gedanke, mich ebenfalls in der Türkei zu bewerben. Mich hielt nichts in Deutschland. Neben der persönlichen Weiterentwicklung in einem „fremden Land“ war ich natürlich gespannt darauf, welche beruflichen Chancen sich mir bieten würden. Angebote gab es etliche, aber finanziell hatte ich eine andere, vielleicht blauäugige Vorstellung. Jedenfalls schraubte ich meine Erwartungen zurück und genoss die Vorzüge, die sich mir boten, wie die wundervolle Sonne, das Meer und die Möwen.

In Deutschland dachte ich immer, dass ich ziemlich türkisch bin, obwohl ich als integriert gelte. Doch hier in Izmir merke ich, wie stark mich deutsche Tugenden wie Pünktlichkeit und



Pelin Cingöz

Sachlichkeit geprägt hatten. Ich rege mich immer noch über den Verkehr hier auf und bin im Vergleich zu meinen Kollegen pünktlich um neun Uhr auf der Arbeit. Das sind die Tugenden, die ich nie aufgeben möchte. Denn Deutschland ist ein Teil von mir und hat mich geprägt. Aber auch Izmir prägt mich und wenn ich eines Tages wieder in Deutschland landen sollte, werde ich die Warmherzigkeit dieser Menschen und die Gelassenheit, die man der ägäischen Küste nachsagt, mitnehmen. Bis bald Deutschland!

## Portre

Ben ailemin ülkesine göç ettim. 2013 Nisan ayında cesur bir adım attım ve Türkiye'nin Ege kıyısında bulunan İzmir'e taşındım. "Geri dönenler" olarak tanımlanan gruptanım. Duisburg'ta, Ruhr bölgesinin kalbinde doğdum. Okula orada gittim ve lise diplomamı da orada aldım. Üniversite tercihi yapmam gerektiğinde de yalnızca Duisburg Üniversitesi'ni tercih etmeyi düşündüm. Sonuç olarak da bu üniversitede lisansımı yaptım ve ardından İletişim ve Medya Bilimleri alanında master derecesini tamamladım. Yani hayatımın önemli bir kısmı Duisburg'ta geçti. Nedenini tam olarak bilmiyorum ama belki tanıdık bir yeri terk edip yabancı bir şehre yerleşmek beni korkuttu. Saçma. Şimdi ise sadece şehri değil, ülkeyi dahi terk ettim.

Almanya'da, bir dernekte Türk kökenli gençleri ve aileleri mesleki eğitim sistemi hakkında bilgilendiren bir projede halkla ilişkiler danışmanı olarak çalıştım. Ayrıca iki dilli bir yayını koordine ederek, bu derginin Almanca ve Türkçe metinlerini yazdım. Aslında Almanya'daki işgücü piyasasındaki şansımı iyi görüyordum. Ancak ciddi bir şekilde iş değişikliği yapmayı planladıktan ve iş ilanlarına başvurmaya başladıktan sonra aklıma Türkiye'deki iş ilanlarına da başvurma fikri geldi. Beni Almanya'da tutan birşey yoktu. Elbette yabancı bir ülkenin kişisel gelişimime katkısının yanında bana hangi kariyer fırsatlarını doğuracağını da görmek beni heyecanlandırıyordu. Birçok iş fırsatı vardı ama ekonomik açıdan baktığımda beklentilerim daha farklıydı. Ne olursa olsun, beklentilerimden vazgeçtim ve güneş, deniz ve martı gibi bana sunulan diğer güzelliklerin tadını çıkartmayı tercih ettim.

Ben Almanya'dayken, "uyum sağlamış insan" kriterlerine oldukça uygun olmama rağmen kendimi bu ortam içinde hayli "Türk" buluyordum. Fakat burada İzmir'de, Almanların dakiklik ve nesnellik gibi erdemlerinden ne kadar etkilenmiş olduğumu farkettim. Buradaki trafik beni hala çok sinirlendiriyor ama yine de iş yerindeki arkadaşlarımla karşılaştırılırsam ben tam zamanında; saat dokuzda işte oluyorum. Bu özellikler benim asla vazgeçmek istemediğim özelliklerim. Çünkü Almanya benim

bir parçam ve karakterimin oluşumunda büyük rol oynadı. Ancak İzmir de beni etkiliyor. Bir gün tekrar Almanya'ya dönmek zorunda kalırsam, insanların sıcaklığını ve Ege kıyılarının ünlü huzurunu da beraberimde oraya götüreceğim. Yakında Almanya'da görüşürüz!

## Porträt

Während meines Germanistikstudiums an der Technischen Universität Berlin ging ich für ein Auslandsjahr an die Universität Istanbul und beendete dort mein Studium. Als ich wieder zurück nach Berlin kam, studierte ich Medienberatung im Aufbaustudiengang weiter an der Technischen Universität Berlin. Meine Diplomarbeit schrieb ich über die Entwicklung der Gastarbeiterprogramme in öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, im Zuge der Schließung von Radio Multikulti. Nach dem Studium wollte ich mich journalistisch weiterbilden und besuchte die 15-monatige Fortbildung für biculturellen und crossmedialen Journalismus und Public Relations. Praktische Erfahrungen sammelte ich während meiner Hospitanzen unter anderem beim ZDF Landesstudio Berlin, in der Frontal 21-Redaktion und beim rbb Infotradio. Ich wirkte als Co-Autorin bei verschiedenen TV-Beiträgen mit und arbeitete in der türkischen Redaktion von Radio Multikulti sowie beim Deutsch-Türkischen Radiosender Metropol FM für die Bildungskampagne „Lernen macht stark“. Meine Themenschwerpunkte sind Integration, Migration und türkisch-deutsche Beziehungen. Aufgrund meines Jobs und hohen Interesses an der Türkei habe ich schon immer den Wunsch gehabt, in der Türkei zu leben und zu arbeiten. Zunächst habe ich das Studentenleben in der Türkei, in Istanbul, erlebt. Es war eine sehr beeindruckende und lehrreiche Zeit. Ich war begeistert von der Stadt Istanbul und den Menschen, die es trotz des chaotischen und zum Teil anstrengenden Alltags schafften, sich neu zu motivieren und glücklich auszusehen. Ich dachte, das kann nur am Wetter liegen. Doch als ich nach vier Jahren, 2011 erneut in Istanbul war und für eine kurze Zeit gearbeitet habe, musste ich ganz andere Erfahrungen machen. Der nervenraubende Verkehr, die tagtägliche Abenteuerreise mit den öffentlichen Verkehrsmitteln und diese eindeutig überfüllte Stadt zeigten mir die wahren Lebensumstände in Istanbul. Obwohl ich in einer deutsch-türkischen Stiftung arbeitete, herrschten hierzulande andere Regeln im Arbeitsleben. Ich merkte Tag für Tag, wie Deutsch ich bin und konnte mich nur schwer mit den „unausgesprochenen Regeln“ der Türken, an



Ceyda Kirici

die man sich halten sollte, anfreunden. Mit der Herzlichkeit der Türken, der Flexibilität, der lockeren Art und Weise des Arbeitens konnte ich soweit gut auskommen. Aber die Ordnung, Pünktlichkeit sowie auch die zeitweise fehlende Ernsthaftigkeit vermisste ich schon. Dann gab es kaum einen Platz in dieser Megametrople, an dem man sich nur für einen Moment zurückziehen konnte, als Frau schon gar nicht. Klar habe ich mich nach einiger Zeit daran gewöhnt, jedoch kam ich an meine Grenzen und verabschiedete mich allmählich vom Traum des „Rückkehrens“. Bis ich im Sommer 2013 nach Izmir kam. Ich kannte zwar die Stadt, hatte aber bis dato nicht länger als zwei Tage dort verbracht. Ich wollte eigentlich meine Freundin besuchen und nur zehn Tage bleiben. Daraus wurden 2,5 Monate und die Perle der Ägäis, Izmir, faszinierte mich immer mehr. Die Stadt war so lebendig und jung. Eine internationale Großstadt eben. Die Menschen waren viel offener und freundlicher als in Istanbul, es war nicht so überfüllt und es gab jeden Tag Sonne satt. So beflügelte mich erneut die Idee, eine Weile hier leben und arbeiten zu wollen. Außerdem hatte ich es satt, mich in Deutschland, in jedem Job mich aufs Neue erklären zu müssen. „Oh, Sie sprechen aber ein gutes Deutsch!“, „Warum tragen Sie eigentlich kein Kopftuch?“, „Wurden Sie schon mal zwangsverheiratet?“. Lauter solcher Fragen jedes Mal beantworten zu müssen, demotivierte mich enorm. Ich kann es nicht nachvollziehen, warum ich mich ständig und immer noch rechtfertigen muss.



tigen muss, wo doch seit über 50 Jahren Türken in Deutschland leben. Meistens sind diese Fragen aus reiner Neugier, nichtsdestotrotz nerven sie allmählich. Egal wie gut du Deutsch sprichst, egal wie gut du "integriert" bist, du bist und bleibst ein Migrant - die Tochter einer Gastarbeiterfamilie. Schade, dass Deutschland einen immer wieder das Gefühl des "Fremdseins" spüren lässt. Dieses Gefühl hat man in der Türkei als Deutschtürkin auch oft. Aber in der Türkei ist das, finde ich, normal. Denn die Türkei ist ja im Grunde nicht unsere Heimat, sondern die unserer Eltern. Aber wenn man sich im eigenen Land, in Deutschland, fremd fühlt, tut das schon weh. Deshalb möchte ich umso mehr weg aus Deutschland. Also warum nicht in die Türkei?! Da beherrsche ich wenigstens die Sprache und lerne neue Facetten meiner Kultur kennen. Natürlich habe ich noch meine (schlechten) Erfahrungen aus Istanbul im Kopf, die hier nicht viel anders sein werden. Dennoch möchte ich es wagen und sammele allen Mut und ganz viel Kraft für einen Neustart in Izmir. Nach einigen Recherchen habe ich festgestellt, dass es gerade auch in Izmir viele deutsche Unternehmen gibt und dass immer mehr deutsche Unternehmen hier investieren wollen. Außerdem habe ich erfahren, dass sich auch in Izmir eine überschaubare Zahl an Deutschtürken befindet. Das sind gute Voraussetzungen für einen potenziellen Job. Vor allen Dingen möchte ich mir hier ein neues Netzwerk aufbauen, das sich vielleicht später mit Berlin vereinen lässt. Wer weiß... Auf jeden Fall bin ich froh, so eine tolle Stadt wie Izmir gefunden zu haben und bin gespannt auf das, was mich im neuen Leben im "Heimatland" erwartet. Wenn auch nicht für immer und ewig, die Türkei wird immer eines meiner Lebensstandorte bleiben. Aber meine Heimat ist und bleibt Berlin-Kreuzberg, da, wo ich mich am meisten heimisch fühle!

## Portre

Berlin Teknik Üniversitesi Alman dili ve edebiyatı eğitimim sırasında yurt dışı değişim programıyla bir yıl için İstanbul Teknik Üniversitesinde eğitim gördüm. Berlin'e döndükten sonra Berlin Teknik Üniversitesinde medya danışmanlığı alanında yüksek lisans yaptım. Tez konum da misafir işçiler için Radio Multikulti (kültürel çeşitlilik) programının kapatılması kapsamında devlet radyo ve televizyonlarındaki program gelişimini değerlendirmektir. Üniversiteden sonra gazetecilik alanında kendimi geliştirmek için 15 aylık iki kültürlü crossmedya gazeteciliği ve halkla ilişkiler eğitimi aldım. Almanya'nın ikinci devlet kanalı ZDF Berlin eyalet stüdyosunda, Frontal 21 redaksiyon ve Radyo Berlin Brandenburg – RBB'de staj yaparak bu alanlarda tecrübelenmiş oldum. Farklı TV raporlarına ortak yazarlık yaptım, Radyo Multikulti'nin Türk redaksiyonunda ve Türk – Alman Radyo kanalı Radyo Metropol FM'de "Öğrenmek güç verir" eğitim kampanyasında görev aldım. Ana temalarım uyum, göç ve Türk – Alman ilişkileri.

Mesleğim ve Türkiye'ye olan ilgimden dolayı her zaman orada yaşama isteğim vardı. Başta öğrencilik hayatını, Türkiye'de, İstanbul'da yaşadım. Bu dönem çok eğitici ve etkileyici bir dönemdi benim için.

İstanbul ve özellikle güncel hayatın kaotik ve kısmen zor olsa da insanların yeniden motive ve mutlu olabilmeleri beni heyecanlandırdı. Bunun sebebini ise iklimde aradım. 2011'de, dört yıl sonra, yine İstanbul'a kısa bir süre için çalışmaya gidince çok farklı tecrübeler edindim. Sınır bozucu trafik, güncel maceralar, toplu taşıma ve aşırı kalabalık bana şehrin gerçek yaşam şartlarını gösterdi. Türk – Alman Vakfı'nda çalışıyor olmama rağmen, burada daha farklı çalışma kuralları vardı. Her geçen gün ne kadar Alman olduğumu fark ettim ve konuşulmayan kuralları çok zor benimseyebildim. Türklerin çalışma dünyasındaki cana yakınlığı, esnekliği ve rahat tavırlarından gayet memnundum. Ancak düzenliliği, dakikliği ve bazen de eksik olan ciddiyeti aradım. Özellikle kadın olarak bu mega metropolde kısa bir zaman için sakin bir yere çekilme imkanı yoktu. Belirli bir zaman sonra bunlara alıştım ama kendi sınır-

larımı da zorladım ve “geri dönme” rüyasından uzaklaştım; ta ki 2013 yazında İzmir’e gelene kadar. Bu şehri biliyordum, fakat o zamana kadar iki günden fazla vakit geçirmemiştim. 2013 yılında bir kız arkadaşımı on gün için ziyarete gitmiştim İzmir’e ama bu on günlük ziyaret her geçen gün beni daha da çok etkileyen Ege’nin incisinde iki buçuk ayı bulmuştu. Şehir çok genç ve dinamikti; uluslararası büyük şehir işte. İnsanlar İstanbul’a nazaran çok daha açık ve samimi idiler. Şehir çok kalabalık değil ve doyasıya güneş var. Bu yüzden burada belirli bir süre yaşama düşüncesine tekrar kapıldım. Ayrıca Almanya’da her yeni başladığım işte kendimi anlatmak ve tanıtmaktan bıkmıştım: “Oh, çok iyi Almanca konuşuyorsunuz ama”, “Neden başörtüsü takmıyorsunuz?”, “Hiç zorla evlendirildiniz mi?”. Sürekli bu tür soruları cevaplama zorunluluğu beni demoralize ediyordu. 50 yıldan beri Almanya’da yaşayan Türklerin hala, ben dahil, kendimizi sürekli savunmamızın gerekliliğine anlam veremiyorum. Çoğunlukla bu sorular meraktan dolayı ama artık sinir bozucu olmaya başladılar. Ne kadar iyi Almanca konuşursan konuş, ne kadar iyi uyum sağlarsan sağla, yine de göçmen, bir misafir işçi ailesi kızı kalacaksın. Almanya’nın bize hala “siz yabancısınız” hissini yaşatması çok yazık. Bu duygu Türkiye’de de Almanyalı Türk olarak çok yaşanıyor. Ancak Türkiye’de bu durumun yaşanması bence daha normal, çünkü aslında Türkiye bizim değil, büyüklerimizin vatani. Fakat kendi ülkenizde, Almanya’da, yabancı hissediyorsanız, bu gerçekten acı verici. Bu nedenle Almanya’dan gitmek istiyorum. Ve neden gittiğim ülke Türkiye’ye olmasın? Türkiye’nin en azından diline hakimim ve Türkiye’de kültürümün farklı yönlerini öğreniyorum.

Şimdi burada, İzmir’de de İstanbul’dan çok farklı olmayacak olan kötü tecrübelerim aklımda, ama yine de tüm gücümü ve cesaretimi toplayıp bir başlangıç yapmak istiyorum. Araştırmalarımda, birçok Alman şirketinin özellikle İzmir’de de faal olduklarını ve sayılarının gittikçe arttığını, buraya yatırım yaptıklarını gördüm. Ayrıca İzmir’de sayıca çok fazla Almanyalı Türk’ün yaşadığını öğrendim. Yeni iş

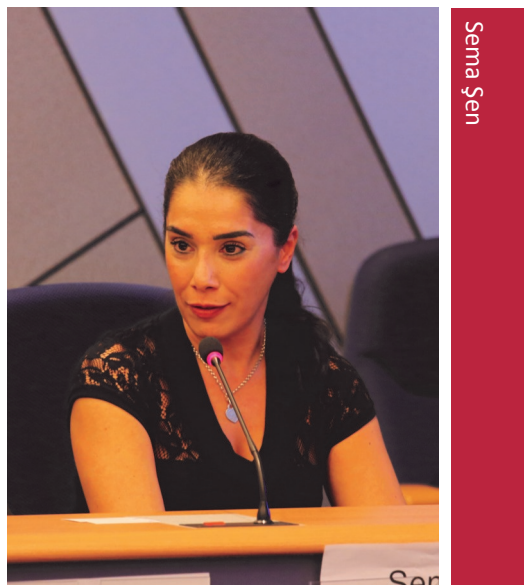
imkanları için olumlu ve özellikle, belki de ileride Berlin’deki çevrem ile birleştirebileceğim yeni bir çevre edinmek istiyorum. Kim bilir... Kesinlikle İzmir gibi güzel bir şehri keşfettiğim için gerçekten çok mutluyum ve yeni ülkemde yeni hayatımın bana neler getireceğini merakla bekliyorum. Ebedi olmasa da Türkiye benim için öncelikli yaşam merkezlerinden biri olacak, ancak kendimi en çok evimde hissettiğim Kreuzberg, Berlin benim memleketim kalacak.



## Porträt

Ich wurde am 16. Oktober 1976 in Langen/Offenbach geboren. Als einzige Tochter der Familie bin ich mit drei älteren Brüdern aufgewachsen. Aus persönlicher Motivation und Freude am Umgang mit Engagement für andere arbeite ich sehr gerne mit Menschen zusammen. Dabei geht es mir darum, etwas Sinnvolles und Wichtiges für sie zu leisten. Von daher habe ich mich nach meinem Realschulabschluss 1994 entschlossen, mit einer Ausbildung als Arzthelferin zu beginnen, die ich 1997 abgeschlossen habe. 1999 zog ich nach einer spontanen Entscheidung mit meinen Eltern in die Türkei nach Istanbul. Die ersten fünf Jahre arbeitete ich in türkischen Unternehmen und bemerkte sofort, wie anders und unterschiedlich es doch ist. Die Menschen sind gelassener beim Thema Arbeit bzw. Arbeiten. Die Arbeitskultur war ganz anders, als ich es aus deutschen Unternehmen kannte. Das erste, was ich zum Beispiel in Deutschland in meinem Berufsleben gelernt hatte war, 'Arbeit und Privatleben zu trennen!' Das konnte ich hier in der Türkei nicht sehen. Die Verantwortung und Ehrlichkeit hat mir auch gefehlt!

Bei der letzten türkischen Firma, in der ich als Kundvertreterin gearbeitet hatte, habe ich sehr viel Stress gehabt. Ich musste immer Überstunden machen und habe die Arbeit oft mit nach Hause getragen. Zuletzt hat mir das gesundheitliche Probleme eingebracht, weshalb ich dann den Schlussstrich zog. Für eine Weile habe ich mir überlegt, was ich machen konnte, bis meine Freundin mir mitteilte, dass ein bekanntes deutsches Versandhaus Mitarbeiter für ihr Callcenter sucht. Für die Übergangsphase war das für mich eine gute Möglichkeit. Nach dem Vorstellungsgespräch wurde ich auch sofort eingestellt. Zuerst habe ich 10 Monate lang in der Leitung telefoniert und Kunden aus Deutschland beraten. Dann wurde ich angesprochen, um mich als Coacherin/Teamassistentin zu bewerben. Daraufhin habe ich mich beworben und wurde nach einer langen Präsentation angenommen. Danach als Teamleiter, später mit fünf anderen Kollegen im Schulungsteam. Mir hat diese Arbeit richtig Spaß gemacht, obwohl es sehr stressig war. Heute weiß ich, wieso ich so lange in diesem



Unternehmen gearbeitet habe: Sobald ich die Firma betreten habe, hatte ich das Gefühl, in Deutschland zu sein, weil dort ein deutsches System herrschte. Deutsche Regeln, deutsche Disziplin, deutsche Sprache (auf der Fläche war die türkische Sprache verboten), Kunden aus Deutschland, Zeitkorridor, etc.. Ich habe mich geborgen und sicher gefühlt, wie ich es auch in Deutschland kannte. Das war auch der Grund, wieso ich fast acht Jahre dort beschäftigt war. Nach Feierabend, als ich die Firma verließ, fiel mir dann wieder ein, dass ich in Istanbul bin. Also habe ich wieder zwischen zwei Welten gelebt und war wieder fremd. Es war aber schön zu wissen, dass meine Versicherung immer pünktlich gezahlt und mein Lohn immer am Anfang des Monats pünktlich überwiesen wird, was ich ja leider für die vorherigen türkischen Firmen nicht behaupten kann. Wie man so schön sagt, hat alles Vor- und Nachteile. Ich musste jeden Tag 1,5 Stunden zur Arbeit und abends wieder 1,5 Stunden heimfahren. Also war ich täglich drei Stunden unterwegs. Da ich kein Auto hatte, musste ich die öffentlichen Verkehrsmittel nutzen. Es war auch jeden Morgen und Abend so voll, das man auf dem Weg schon extra Stress hatte. Für den Alltag hier in der Türkei braucht man extra viel Energie und Nerven. Letztendlich musste mein Arbeitgeber Insolvenz anmelden und für mich war dann Schluss. Ich habe mich zwar sehr oft in verschiedenen Unternehmen beworben, aber nach jedem Vorstellungsgespräch merkte ich, wie enttäuschend es war. Allein der Kulturun-

terschied spielt eine riesige Rolle. Wenn ich zurückblicke und sehe, was ich in den letzten 15 Jahren hier gemacht habe, fällt mir bedeutend mehr Negatives als Positives ein. Somit habe ich mich auch entschlossen, mein Leben wieder in Deutschland weiterzuführen. Ich weiß, dass Deutschland sehr detailliert und strukturiert ist und die Deutschen sehr sachlich sind. Die sozialen Aktivitäten beschränken sich auch nur auf das Wochenende. Die Türkei dagegen ist sehr lebendig und sehr schnell im Wandel. Die Menschen sind hier sehr kreativ, erfindungsreich und flexibel. Nach einer lebendigen und bebenden Stadt wie Istanbul ist es jetzt sehr schwer mit dem Gedanken zu spielen, wieder in Deutschland zu leben. Für mich ist sowohl die Türkei als auch Deutschland meine Heimat. Da ich nicht verheiratet bin und keine Kinder habe, bin ich weder in der Türkei noch in Deutschland gebunden und somit auch flexibel. Ich liebe die Türkei und sie ist auch sehr schön. Aber nicht alles was glänzt ist Gold.

## Portre

16 Ekim 1976'da Langen/Offenbach'da doğdum. Ailenin tek kızı olarak üç ağabey ile birlikte büyüdüm. Kişisel motivasyonumdan ve çevrem için bir şeyler yapmaktan mutluluk duyduğum için insanlarla çalışmaktan zevk alıyorum. Bununla birlikte onlar için anlamlı ve önemli bir şeyler yapmak istiyorum. Bu nedenle 1994'te liseyi bitirdikten sonra 1997'de tamamladığım meslek eğitimiyle kariyerime doktor yardımcısı olarak başlamaya karar verdim. 1999 yılında ailemle birlikte ani bir karar ile Türkiye'ye, İstanbul'a taşındım. İlk 5 yıl bir Türk şirkette çalıştım ve hemen, bu deneyimin ne kadar farklı olduğunun farkına vardım. İnsanlar iş ve çalışma konusunda daha rahatlar. İş kültürü, benim Alman şirketlerinden gördüğümde tamamen farklıydı. Örneğin, Almanya'da, benim iş hayatında öğrendiğim ilk şey, 'iş ve özel hayatı ayrı tutmak' oldu. Bunu burada, Türkiye'de göremedim. Aynı zamanda sorumluluk ve dürüstlüğün de eksikliğini hissettim!

Müşteri temsilcisi olarak çalıştığım son Türk şirkette çok fazla strese maruz kaldım. Her zaman fazla mesai yapmak zorunda kalıyordum ve çoğu zaman işimi eve taşıyordum. Bu durum en sonunda sağlık sorunlarını da beraberinde getirdi, bu yüzden bu işime son verdim. Arkadaşım bana tanınmış bir Alman posta şirketinin çağrı merkezi için eleman aradığını söyleyene kadar bir süre neler yapabileceğimi düşündüm. Bu geçiş dönemi benim için iyi bir fırsat oldu. İş görüşmesinden sonra hemen işe alındım. İlk olarak 10 ay boyunca çağrı merkezinde telefonlara baktım ve Almanya'dan arayan müşterilere bilgi verdim. Sonra bana Koç/Takım yardımcısı olmak için başvuru yapmam önerildi. Bunun üzerine başvurdum ve uzun bir görüşmenin ardından işe kabul edildim. Sonra ekip lideri olarak ve daha sonra diğer beş meslektaşım ile birlikte eğitim takımında yer aldım. Çok stresli olsa da, bu işi yapmaktan gerçekten çok zevk aldım. Şimdi, bu işte neden bu kadar uzun süre çalıştığımı biliyorum. Zira iş yerine girer girmez kendimi Almanya'da gibi hissettim, çünkü orada Alman sistemi hakimdi; Alman kuralları, Alman disiplini, Alman dili (iş yerinde Türkçe konuşmak yasaktı), Almanya'dan müşteriler, çalışma süresi vb. Kendimi, Almanya'da olduğu



gibi emin ve güvende hissettim. Yaklaşık sekiz yıl bu şirkette çalışma sebeplerinden biri de budur. Paydos edip işten çıktıktan sonra İstanbul'da olduğumu ve orada yaşadığımı hatırlıyordum. Yani tekrar iki dünya arasında yaşadım ve yine yabancıydım. Ancak sigortamın her zaman zamanında ödendiğini ve maaşımın ayın başında zamanında yatırıldığını bilmek güzeldi. Ne yazık ki aynı şeyi daha önce çalıştığım Türk şirketleri için söyleyemeyeceğim. Denildiği gibi, herşeyin avantajları ve dezavantajları vardır. Her gün 1.5 saatte işe gidiyor, 1.5 saatte de akşam işten eve dönüyordum. Yani günde üç saat yollarda oluyordum. Çünkü arabam yoktu. Bu yüzden bir kadın için çok da kullanışlı olmayan toplu taşıma araçlarını kullanmak zorunda kalıyordum. Ayrıca her sabah ve akşam insan kalabalığı nedeniyle zaten yolda ekstra bir stres vardı. Burada, Türkiye'de, günlük yaşam için ekstra enerjiye ve güçlü bir sinir sistemine ihtiyacınız var. Sonuçta iş verimim iflas etmesiyle ve ben de sona varmış oldum. Gerçi çeşitli firmalara birçok defa iş başvurusu yaptım ama her iş görüşmesinden sonra ne kadar hayal kırıklığına uğradığımı fark ettim. Sadece kültürel farklılık tek başına büyük bir rol oynamaktaydı. Ben geriye dönüp son 15 yıl içinde Türkiye'de ne yaptığıma baktığımda, olumludan daha çok olumsuz şeyler aklıma geliyor. Bu şartlarda hayatımı tekrar Almanya'da devam ettirmeye karar verdim. Almanya'nın çok detaylı ve yapılandırılmış, ve Almanlar'ın çok nesnel olduğunu biliyorum. Sosyal faaliyetler de sadece hafta sonu ile sınırlı. Buna karşı Türkiye çok canlı ve çok hızlı bir şekilde değişiyor. Burada insanlar çok yaratıcı ve esnekler. İstanbul gibi canlı ve insanı çarpan bir şehirden sonra, şimdi tekrar Almanya'da yaşama fikri çok zor geliyor. Benim için hem Türkiye hem de Almanya benim vatanım. Evli olmadığım ve çocuğum olmadığı için, ne Türkiye'ye ne de Almanya'ya bağlı değilim ve bu nedenle de esneğim. Ben Türkiye'yi seviyorum, Türkiye çok güzel. Ama parlayan herşey altın değildir.



## Goethe-Institut Izmir

Das Goethe-Institut ist das weltweit tätige Kulturinstitut der Bundesrepublik Deutschland. Wir fördern die Kenntnis der deutschen Sprache im Ausland und pflegen die internationale kulturelle Zusammenarbeit. Wir vermitteln ein umfassendes Deutschlandbild durch Information über das kulturelle, gesellschaftliche und politische Leben. Mit unserem Netzwerk von Goethe-Instituten, Goethe-Zentren, Kulturgesellschaften, Lesesälen sowie Prüfungs- und Sprachlernzentren nehmen wir zentrale Aufgaben der auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik wahr. Wir sind dabei auch Partner öffentlicher und privater Kulturträger, sowie der Bundesländer, der Kommunen und der Wirtschaft.

Das Goethe-Institut Izmir kann auf nunmehr 60 Jahre deutsch-türkischer Zusammenarbeit im Kulturbereich zurückblicken. Die vielfältigen Kulturveranstaltungen, das differenzierte Sprachkursangebot, Informationen über Deutschland sowie Beratungs- und Fortbildungsangebote für türkische Germanisten und Deutschlehrer werden von Partnern und Publikum in und außerhalb Izmir wahrgenommen.

## Goethe-Institut zmir

Goethe-Institut, Almanya Federal Cumhuriyeti'nin dnya çapında etkinlik gösteren kültür enstitsdr. Almancanın yurtdında ğrenilmesini tevik ediyor ve uluslararası kültürel işbirlięi çalışmalarına katkıda bulunuyoruz. Kültürel, toplumsal ve politik yaşama ilişkin bilgilerle Almanya'yı tüm yönleriyle tanıtıyoruz. Goethe enstitüleri, Goethe merkezleri, kültür toplulukları, okuma salonları, dil öğrenim ve sınav merkezlerinden oluşan aęımızla yurtdı kültür ve eęitim politikasının başlıca görevlerini stlenmekteyiz. Bunun yanısıra kültürel deęerlerin aktarılmasında rol oynayan özel kuruluşlar, kamu kurumları ve kişilerle, ayrıca Alman eyaletleri, belediyeler ve ekonomik sektörle ortak çalışmalar yürütmekteyiz.

Goethe-Institut zmir Türk-Alman kültür çalışmalarında 60 yıllık bir geçmişe sahiptir. Çeşitli kültürel etkinlikler, farklı gereksinimlere karlık veren dil kursları, Almanya hakkında bilgilendirme servisi, Türkiye'deki Alman dili ve edebiyatı uzmanları ve Almanca ğretmenlerine verdięi danışma hizmetini zmir içinde ve dışında sürdürmekteyiz.

**Herausgeber / Yayınlayan:**

Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung  
Altendorfer Str. 3 • 45127 Essen  
E-Mail: [zfti@zfti.de](mailto:zfti@zfti.de) • Internet: [www.zfti.de](http://www.zfti.de)

Goethe-Institut İzmir  
Mithatpaşa Cad. No. 907  
35290 Göztepe / İzmir  
E-Mail: [info@izmir.goethe.org](mailto:info@izmir.goethe.org) • Internet: [www.goethe.de/izmir](http://www.goethe.de/izmir)

**Redaktionelle Leitung / Redaksiyon:** Caner Aver, Cem Şentürk

**Verantwortung Konzeption und Tagungsleitung / Konsept ve Etkinlik Yönetimi:** Caner Aver, Roland Schmidt

**Übersetzungen / Çeviriler:** Anne Wahnberger, Belgin Çiftçi, Cem Şentürk, Hülya Kaya, İnci Yener-Roderburg

**Layout / Tasarım:** Cem Şentürk, [www.buket-medien.de](http://www.buket-medien.de)

ISBN 978-3-9816905-0-7

