

Transnationaler Wissenstransfer **durch Re-Migration**

Vortrag zur Konferenz

“Wandel durch Migration ?“

im Rahmen des deutsch-türkischen Wissenschaftsjahres 2014

23. – 24. Oktober 2014

Bahcesehir University, Istanbul

Dr. Eberhard von Einem

Professor for Urban und Regional Economics

Technical University Berlin

Center for Metropolitan Studies

einem@metropolitanstudies.de

1. Vorbemerkung: Berichtet wird über die Vorstudie einer Untersuchung zur Rolle türkischstämmiger Migranten, die sich - nach Jahren in Deutschland – entschieden haben, künftig in der Türkei, speziell in der Metropolregion Istanbul, zu arbeiten und zu leben und die dabei ihr in Deutschland erworbenes Wissen mitbringen. Die laufende Untersuchung wird dankenswerterweise von der DFG gefördert und basiert in ihrem empirischen Teil auf Interviews mit türkischstämmiger Re-Migranten (bisheriger Stand: rd. 40 Berufsbiographien) und mit 32 Unternehmen und Institutionen in Istanbul.
2. Die Untersuchung nimmt ihren Ausgangspunkt von der Hypothese, dass die Entwicklung von Industrie- und Dienstleistungsbetrieben in der Türkei – mehr und mehr eingebunden in international verflochtene, globale Wirtschaftsbeziehungen - über mehrere Stufen verlief und zwar von
 - a) überwiegend agrarischer Landwirtschaft und handwerklichen kleinen Betrieben, die bis in die 1960er Jahre dominierten, über
 - b) eine erste Phase der Industrialisierung, primär arbeitsintensiver Betriebe der Massenfertigungen standardisierbarer, technisch wenig anspruchsvoller Produkte (z.B. Textilien) mit angelernten Arbeitskräften bis in die 1980 Jahre,

c) hin zur Entwicklung moderner Industrie- und Dienstleistungsbetrieben mittlerer Technologie.

Ein derartig rasanter Strukturwandel innerhalb weniger Jahrzehnte hat mehrere Voraussetzungen, politische, wirtschaftliche soziale sowie technisch-infrastrukturelle. Die wichtigste Voraussetzung – neben Investitionen privater Kapitalgeber aus dem In- und Ausland (FDI) – dürfte ein kontinuierlich verbessertes, der jeweiligen Entwicklungsstufe entsprechendes, Ausbildungs- und Kompetenzniveau am Arbeitsmarkt sein. Ohne Bildungsfortschritte waren und sind Entwicklungsfortschritte nicht in einer solchen Dynamik möglich, wie sie die Türkei seit 2001 erreicht hat, denn diese erst ermöglichten das notwendige Up-Grading lokaler Arbeitsmarktpreise – quer über alle Branchen. Der Wandel hin zu einem höheren Technikniveau ist im Ergebnis ablesbar nicht nur an den Wachstumsraten, an den Exporten und an der Wirtschaftskraft (GDP) der Türkei, sondern auch an den gestiegenen Haushalteinkommen der türkischen Mittelschicht (insbesondere in den großen Städten) sowie an ihrem eher an „westlichen“ Vorbildern orientierten Konsumverhalten, ihren Einstellungen und Werthaltungen.

3. Damit stellte sich zu Beginn der Studie die erkenntnisleitende Frage, ob und in welchem Maße die rd. 2 Mio türkischstämmigen Re-Migranten, die in den letzten 50 Jahren aus Deutschland in die Türkei zurückkehrten, sei es als Arbeitsuchende oder als Selbständige mit ihren im Ausland erworbenen Kompetenzen und ihrem Wissen zur strukturellen Verbesserung der Angebotsbedingungen lokaler Arbeitsmärkte in der Türkei beigetragen haben und weiter beitragen. Gestützt auf eine Auswertung des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) durch das HHWI (Steinhardt 2013) lässt sich feststellen, dass fachlich gut ausgebildete Türken mobiler sind und eher zur Re-Migration neigen, als Unqualifizierte. Diese Rückkehrer sind für die Türkei eine Bereicherung, zumal wenn sie auf mehrjährige Berufserfahrungen, eine abgeschlossene Lehre, wenn nicht gar auf das bestandene Examen einer deutschen Hochschule verweisen können. (Zurückkehrende Rentner, die sich im Alter in der Türkei zur Ruhe setzen, wurden in der Studie ausgeklammert). Unsere Untersuchung konzentriert sich zwar auf die Metropolregion Istanbul; ähnliche Aufwertungen ihrer regionalen Arbeitsmärkte dürften aber auch für die Stadtregionen Bursa, Izmir, Ankara, Adana, Konya und andere schnell wachsenden Städte feststellbar sein. Dabei sind zwei Gruppen an Re-Migranten zu unterscheiden,

a) zum einen die in Deutschland geborenen Kinder der zweiten oder dritten Generation türkischer „Gastarbeiter“, die in ihrer Jugend deutsche Schulen besuchten, die fließend deutsch und

türkisch, gelegentlich auch zusätzlich noch englisch sprechen, die z.T. eine Lehre mit Abschluß erreicht und/oder mehrere Jahre in Betrieben in Deutschland gearbeitet haben, :

b) zum anderen lernbereite, aufstiegsorientierte, mobile, junge Türken, die für einige Jahre nach Deutschland (oder in ein anderes europäisches Land bzw. nach Nordamerika) gehen, um dort zu studieren oder eine Berufsausbildung zu absolvieren und die anschließend als Hochqualifizierte wieder in die Türkei zurückkehren, z.T. aber auch als zirkuläre Migranten zwischen der Türkei und den Ländern Europas oder der USA pendeln und hier wie dort zu Hause sind.

4. Hinsichtlich der Motive, die den Ausschlag bei ihrer Entscheidung geben, den Lebensmittelpunkt in die Türkei zu verlegen, kann auf andere Studien verwiesen werden (u.a. Pusch 2013). Die eigenen Interviews bestätigen deren Befunde. Mit unterschiedlichen Schattierungen zeichnet sich ein Bündel an Motiven ab:

a) Fast immer spielen Push – Faktoren eine Rolle: etwa Erlebnisse persönlicher Nicht-Anerkennung erworbener Kompetenzen oder erlebter Diskriminierung in Deutschland, sei es am Arbeitsplatz, in der Schule oder im Wohnquartier, gepaart mit dem Gefühl vorenthaltenen Respekts und den Schwierigkeiten bei Bewerbung (z.B. als Zurücksetzung bei Job-Gesprächen).

b) seit einigen Jahren stehen diesen Negativerfahrungen Pull-Faktoren gegenüber: vor allem die – im Vergleich zu Deutschland - attraktiveren Aufstiegsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven in der Türkei, u.a. gestützt auf ihre Doppel- oder Mehrsprachigkeit sowie qualifizierte Fachkenntnisse.

c) als drittes Motiv tritt nicht selten die Suche nach der eigenen Identität mit der bohrenden Frage hinzu: In welchem Land bin ich zu Hause ? Wie stark sind meine türkischen Wurzeln ? Sind Bindungen an Verwandte und Großfamilie in der Türkei noch wirksam ? In welchem Maße hat die Sozialisation in Deutschland Veränderungen meiner Persönlichkeit bewirkt oder Nachwirkungen hinterlassen ? Am Ende bleibt nicht selten das zwiespältige Gefühl heimatlicher Unbestimmtheit. .

5. Die transnationale Migration bildet einen, aber nicht den einzigen Kanal des grenzüberschreitenden Wissenstransfers. Andere Kanäle, die hier nicht näher erläutert werden, sind:

a) Erstens ist der zunehmend globale Austausch von Daten, Informationen und Wissen über Druckerzeugnisse, Bilder, Datenbanken, Computer und das Internet zu nennen;

b) zweitens erfolgt ein direkter Wissenstransfer im Zuge von Direktinvestitionen multinationaler Konzerne (aus Deutschland kamen bisher rd. 5.000 Firmen), Westeuropa oder Nordamerika, die Zweigwerke oder Niederlassungen in der Türkei gegründet haben, um einerseits den türkischen Markt zu erschließen und um andererseits hier kostengünstig lohnintensive Produkte herzustellen. In der Regel entsenden die Mutterkonzerne in der Anfangsphase eigene Teams an Experten und Managern, um in der Türkei Firmen aufzubauen und dafür lokale Mitarbeiter zu rekrutieren und zu schulen;

c) drittens sind erste Ansätze transnationaler deutsch-türkischer Innovationsnetzwerke zu beobachten. ein Modell, das in der Literatur u.a von A. Saxenian 2006 (Berkely) und jüngst von D. Hartmann 2014 (U. Hohenheim/MIT) als bi-polare Innovationscluster beschrieben wird. Vom transnationalen Wissenstransfer profitieren beide Seiten im Sinne der Ko-Evolution. In der Regel geschieht dies in vertraglich geregelten, grenzüberschreitenden Forschungs- und Entwicklungsallianzen, in deren Rahmen dann projektbezogenes Wissen zwischen Hochlohnländern und Niedriglohnländern ausgetauscht wird.

d) viertens übernehmen international tätige wissensintensive Unternehmensdienstleister (knowledge intensive business services) Funktionen des anwendungsorientierten Wissenstransfers, z.B. Unternehmens-, Wirtschaftsberater, Rechtsberater, Werbeagenturen, Medien, Finanzdienste, Software, Telekommunikation, Ingenieurdienste, Messe- und Tourismusagenturen. Consultants sind ein Kanal des gezielten, Wissenstransfers durch Beratungsaufträge. Mit ihren internationalen Niederlassungen in den wichtigsten Metropolen aller Kontinente, sind sie in der Lage, professionellen Wissenstransfer weltweit auf gleichem Niveau anzubieten und auf lokale Aufgaben zu übertragen. ..

e) fünftens hängt die Effizienz aller genannten Kanäle des grenzüberschreitenden Wissenstransfers davon ab, dass das Zielland seine Kompetenzen zur Wissensabsorption verbessert. Um international den Anschluß zu schaffen, sind höhere Bildungsstandards zwingend notwendig, eine Herausforderung die die

Türkei mit ihrem inzwischen nahezu flächendeckenden Primarschulsystem und mit dem parallel forcierten Ausbaus weiterführender Schulen verfolgt, besonders aber durch zahlreiche neu gegründete Universitäten. Ziel ihrer Bildungspolitik ist es, das Niveau der Ausbildung in der Breite anzuheben und die Absolventen zu qualifizieren, damit diese in der Lage sind, modernes, neustes Wissen schnell zu erlernen und zu übernehmen, das zunächst in anderen Ländern - früher schon - erfunden, entwickelt und erprobt wurde.

6. Der transnationale Wissenstransfer kann allerdings über die fünf hier nur knapp skizzierten Kanäle nicht vollständig erklärt werden, da sie entweder nur sektoral wirksam sind oder nicht das gesamte Spektrum des gebündelten Wissens abdecken. Insbesondere ist es ein Missverständnis anzunehmen, dass der transnationale Wissenstransfer allein über elektronische Medien möglich sei. Der elektronische Wissenstransfer via Internet über Grenzen hinweg hat zwar wachsende Bedeutung erlangt, beschränkt sich aber stets auf Daten und Informationen sowie auf Wissen in kodifizierter Form. Zum Erlernen und zur Weitergabe nicht-kodifizierten, sog. stillen Wissens bedarf es hingegen weiterhin des persönlichen Erlernens unter Anleitung, z.B. durch (Hochschul-)Lehrer, Meister, Tutoren oder Mentoren. Es handelt sich hierbei um personengebundenes informelles Wissen (sog. tacit knowledge), das sich der Digitalisierung (noch) verweigert. Um den Transfer des gesamten Wissensbündels in allen Einzelementen vollständig zu gewährleisten, d.h. bis es in den Köpfen der Adressaten angekommen ist, muß dieses in qualifizierten Unterrichtsmodulen erlernt oder in Seminaren, Lehrgängen, Messen und Konferenzen weiterzugeben werden. Dafür ist es notwendig, Theorie und Praxis zu verbinden, z.B. beim Einüben handwerklicher Werkstattkompetenzen oder durch berufliches Training „on the job“ unter Anleitung. Um Erfahrungen zu sammeln, bis neues Wissen in der Praxis perfekt beherrscht und der notwendige Grad an Routine erreicht wird, bedarf es mehr als nur Daten, Informationen und theoretischer Lehrbücher. Für alle Schwellenländer, die sich der nach- und aufholenden Entwicklungen verschrieben haben, ist deshalb deren Absorptionskapazität entscheidend. Diese ist wiederum, wie Cohen/Levinthal (1990) es beschrieben haben, vom Grad des Vorwissens abhängig. Nur wenn ausreichendes Vorwissen (incl. Sprachkompetenzen) durch entsprechende Vorbildung vorhanden ist, kann neues Wissen überhaupt lernend verstanden, aufgenommen und sinnvoll angewandt werden. Andernfalls kann sich ein Land mit Wissensdefiziten nicht in den internationalen Wissensdialog einklinken und von der Grenzen überschreitenden Zirkulation des Wissens profitieren. Derartiges Vorwissen setzt sowohl schulisches, sowie berufsbezogenes, soziales

Lernen durch praxisbezogene Arbeit voraus. Als Vermittler leisten Re-Migranten hierbei Hilfestellung.

7. Mehr noch: Da die globalisierte Welt – so die These U. Becks (1986) - durch politische und wirtschaftliche Unwägbarkeiten sowie soziale und ökologische Risiken geprägt ist und sich die technischen Innovationszyklen im Wandel verkürzen, ist nicht nur die laufende Aktualisierung des Wissens in allen seinen Dimensionen erforderlich, vielmehr sind zudem Kompetenzen der Risikoabwägung gefragt, der strategischen Planung und der kreativen Entwicklung lokal angepasster Lösungswege. Kreativ zu denken und zu handeln, wird nur selten in Schulen vermittelt, die in erster Linie auf das Einpauken enzyklopädisch angehäufter Wissensbestände abstellen, sondern eher in solchen, die zusätzlich auch zum selbständigen Denken anregen, zur Phantasie, zum Reflektieren und zur Teamfähigkeit ermutigen. Diese Kompetenzen sind es, die gebraucht werden (Florida, 2002), um später im Beruf wirtschaftlich, sozialpolitisch und ökologische verantwortbare, im Sinne der Nachhaltigkeit abgewogene und weitsichtige Entscheidungen treffen zu können. In diesem Sinne erweitern Auslandsaufenthalte den Horizont. . Eine Lehre oder ein Studium im Ausland sind wichtige Bausteine der persönlichen Qualifizierung, zumal wenn sich die im Ausland gesammelten Erfahrungen mit Kenntnissen anderer Sprachen verbinden. Re-Migranten sind in diesem Sinne wertvoll, denn sie bringen solche gebündelten Kompetenzen mit ihrer Rückkehr ein.
8. Die Türkei hat ihr Schulsystem seit 1924 erheblich ausgebaut. Die Quote der Analphabeten sank von 80 % auf annähernd 0 % in den Großstädten. (Auf dem Land können allerdings immer noch knapp 20 % der Frauen weder lesen noch schreiben). Sie hat ihr Angebot an weiterführenden Schulen ausgebaut. Bei den schulvergleichenden PISA und TIMSS Tests der OECD schneiden türkische Schüler – trotz aller Fortschritte - immer noch unterdurchschnittlich ab, was auf anhaltende qualitative Defizite hinweist. Dagegen wurden in der Türkei – beginnend 1934 – zahlreiche Universitäten gegründet. Heute gibt es 142 – teilweise privat getragene - Universitäten mit rd. 1,0 Mio Studierenden im Jahr 2013 (2005 waren es noch 0,5 Mio). Im Durchschnitt erreichten 2010 etwa 10 % eines jeden Jahrgangs einen Hochschulabschluß. Ihre beruflichen Aussichten sind gut, auch wenn sie teilweise in Berufen landen, die in anderen Ländern eher von gelernten Fachkräften besetzt werden. Da die privaten Universitäten Studiengebühren von bis zu 5.000 € pro Jahr verlangen, divergieren die Bildungsprofile erheblich je nach sozialer Herkunft. Viele türkische Familien verwenden große Anstrengungen darauf, ihren Kindern ein Studium im Ausland zu ermöglichen. Studienaufenthalte an einer westeuropäischen oder amerikanischen Hochschule werden bei der

Auswahl zu berufender Professuren an den renomierten Universitäten verlangt, wie auch bei der Besetzung von Vorstandsposten großer Unternehmen oder bei der Einstellung neuer Ärzte an einigen Krankenhäusern. Auslandserfahrungen gelten bei der Besetzung offener Stellen als Pluspunkt. Dennoch kann die Türkei auf dem Gebiet der Spitzenforschung noch nicht zu anderen OECD Ländern aufschließen. Gemessen an ihrer niedrigen Investitionsquote von nur 0,7 % des BIP, die die Türkei für Forschung und Entwicklung aufwendet sowie der geringen Zahl angemeldeter Patente, bleibt die Türkei mit ihrer Forschung hinter den entsprechenden Quoten westeuropäischer Länder zurück.

9. Die größte Schwachstelle des türkischen Bildungssystems ist das nur schwach ausgebaute berufliche Bildungssystem und gerade hier dürfte der Beitrag der Re-Migranten willkommen sein. Zwar können Jugendliche sog. Technische Gymnasien besuchen. Deren Kapazitäten sind hingegen quantitativ begrenzt. In handwerklichen Berufen (z.B. bei Goldschmieden) gibt es noch das überkommene Modell des Meisters, der seinen Lehrling über Jahre ohne oder gegen geringen Lohn mit Hilfsarbeiten beschäftigt und ihn erst nach 10 – 15 Jahren durch Handschlag zum Meister erklärt. In anderen Branchen werden junge Arbeiter oft nur angelernt, um sie für Routinetätigkeiten als billige Arbeitskräfte einzusetzen. Systematische Weiterbildungsprogramme sind in türkischen, aber auch in deutschen Unternehmen, die in der Türkei fertigen lassen, noch immer nicht üblich. Auf diese Weise – so bemängelt es die Industrie- und Handelskammer Istanbul – gibt es Engpässe in der mittleren Ebene, bei Vorarbeitern und Werkstattleitern, bei Polieren auf den Baustellen sowie im mittleren Management der Industrie, der Banken, Versicherungen und Leasingfirmen oder in Hotels, bei der Wartung von Softwareprogrammen und der Installation elektrotechnischer Anlagen, bei KfZ Mechanikern und anderen Berufen, obwohl sie wichtige Zwischenglieder zwischen der Geschäftsführung und allen ausführenden Arbeitern und einfachen Angestellten sind. Es ist diese mittlere Ebene, die für die Realisierung betrieblicher Ziele in der Praxis, für die Qualitätskontrolle und alle Aufgaben der praktischen Umsetzung verantwortlich ist. Sie müssen zudem in der Lage sein, sich jeweils mit den neusten technischen und elektronischen Entwicklungen vertraut zu machen, um moderne Maschinen zu bedienen. Dies sind Qualifikationsanforderungen, die sich autodidaktisch nur schwer erlernen lassen; in der Regel erfordern sie solides technisches Grundlagenwissen, gepaart mit Sekundärtugenden wie Ordnungssinn, Verlässlichkeit und Genauigkeit. Profile, wie sie Re-Migranten aus Deutschland (teilweise) mitbringen. Sie füllen damit eine Lücke am Arbeitsmarkt. Türkischstämmigen Migranten gelingen deshalb nicht selten nach ihrer

Rückkehr in der Türkei deutliche Karrieresprünge. Andere nutzen ihre Chancen, sich mit einer eigenen Firma selbständig zu machen.

10. Türkische Unternehmen der Industrie zählen - nach Jahren des schnellen Wandels in der Regel noch nicht zur internationalen Spitzengruppe der High Tech Unternehmen, die mit eigenen Patenten, Erfindungen und Produktinnovationen hervortreten. Es dominiert ein mittlerer Technikstandard. Dieser ist das Rückgrat der boomenden Bauwirtschaft sowie der Fertigung von Haushaltsgeräten, der TV Sets, Kühlschränke, Herde, der Maschinen, Schiffen und Textilien, pharmazeutischer und chemischer Produkte, bei der Herstellung von Möbeln und anderen Gegenständen des Konsums sowie bei den Finanzdienstleistungen, den Ingenieur- und Softwarediensten, den Call Centern und touristischen Einrichtungen. Damit bedienen türkische Industrie- und Dienstleistungsbetriebe zum einen die Nachfrage des heimischen Marktes; zum anderen werden Produkte und Dienste nach Europa exportiert sowie – zunehmend – auch in die Nachbarländer des Vorderen und Mittleren Orients, nach Nordafrikas, ins ehemalige Jugoslawien sowie nach Russland, Georgien und Armenien. Das jährliche Exportvolumen beträgt mehr als 120 Mrd.€; davon entfällt auf Europa ein Anteil von knapp 50 %. Unter den Importen dominieren Öl und Gas aus Russland sowie technisch hochwertige Investitionsgüter aus Europa.

11. Am Beispiel der türkischen KfZ Industrie, der Luftfahrtindustrie und des Maschinen-/Anlagenbaus lässt sich diese sektorale Kompetenzspaltung erkennen. Sie verläuft entlang technischer Anforderungen und ist von der Entwicklung der Qualifikationen abhängig.

a) KfZ Industrie: Die Türkei stellt, u.a. und Bursa, Kraftfahrzeuge für den türkischen, den arabischen Markt und die EU her, zum anderen werden europäische Hersteller mit Komponenten, Baugruppen und Modulen für die dortige Endmontage beliefert. Für den türkischen Markt werden PKWs in Lizenz hergestellt sowie Busse und LKWs, die auch in den Vorderen Orient und in die EU exportiert werden. Bei eigenen Entwicklungen zur Fertigung elektronischer Bauteile der Hochtechnik hapert es dagegen noch. Hier sind die türkischen Hersteller von Importen, Patenten oder Lizenzen abhängig.

b) Luftfahrt: Türkische Airlines expandieren – dank niedriger Lohnkosten bei gutem Service - kräftig. Profiliert haben sich die im kontinentalen Ost-West Schnittpunkt liegenden internationalen Flughäfen als Stützpunkte der Wartung. In der Flugzeugindustrie hat sich die Türkei ehrgeizige Ziele gesteckt. So strebt die Türkei an, eine eigene Industrie zur Fertigung von zivilen Flugzeuge und

Kampfjets aufzubauen, derzeit sind türkische Unternehmen aber erst in der Lage, rd. 70 % der Teile eines Verkehrsflugzeugs herzustellen. Die Steuerungstechnik und die Elektronik; Bauteile aus neuen Werkstoffen oder optische Geräte, hingegen müssen aus Europa, Ostasien oder den USA zugekauft werden.

- c) Maschinen- und Anlagenbau: Ähnlich verhält es sich mit der türkischen Maschinenbauindustrie, die zum einen als Subunternehmen Komponenten für europäische Hersteller produziert, zum anderen kostengünstige, technisch aber nicht dem neusten Stand entsprechende Werkzeugmaschinen herstellt. Mit ihren relativ einfachen, wartungsarmen Maschinen sind türkische Maschinenbauer gleichwohl erfolgreich, indem sie diese auf den Exportmärkten arabischer und nordafrikanischer Ländern absetzen. Beim Bau kompletter Anlagen oder Hochtechnikfabriken ist dies anders. Hier führen türkische Unternehmen zwar sämtliche Bauarbeiten aus; die technische Ausrüstung, z.B. die gesamte Produktions- und Verfahrenstechnik, Roboter, Transport-, Logistik- und Lagertechnik, Fließbänder mit der kompletten Montage- und Steuerungstechnik, liefern dagegen deutsche, britische, italienische, oder japanische Hersteller. Diese planen auch die Anlagen, liefern die Ausrüstung in Hochtechnik incl. zugehöriger elektronischer Steuerung; sie schreiben die Löhse aus und sorgen dafür, dass die Mitarbeiter eingewiesen und geschult werden, die die Anlage später im Betrieb steuern und warten müssen.

In allen drei Sektoren sind türkischstämmige Mitarbeiter, die in Deutschland ausgebildet wurden und in die Türkei zurückkehrten von großem Nutzen.

- ..
- 12. Der Wissenstransfer durch Migration stößt an Grenzen. Für Unternehmen ist es in der Türkei inzwischen einfacher geworden, gut ausgebildete Absolventen türkischer Hochschulen einzustellen. Ein Beispiel: Siemens und SAP haben kürzlich jeweils eigene Forschungs- und Entwicklungszentren in Gebze, einem 40 km östlich der Istanbul City gelegenen Vorort in Flughafennähe, aufgebaut, in dem rd. 200 deutsche und türkische Informatiker und Ingenieure in Teams gemeinsam arbeiten. Die türkischen Experten der Teams wurden unter den Absolventen türkischer Hochschulen durch Head Hunter gesucht und angeworben. Hintergrund: In Deutschland ist es schwierig geworden, aufgrund des Facharbeitermangels qualifizierte Ingenieure und Softwarespezialisten in genügender Anzahl aus deutschen Hochschulen einzustellen. Darüber hinaus verlangen Projektierung und Absatz neuer Anlagen die Ortsnähe zu potentiellen Kunden. Diese Ortsnähe ist erforderlich, um die Probleme

der Kunden, ihre präzisen Wünsche und ihre Vorgaben en detail zu kennen, denn jede Anlage muß „custom-made“ nach Kundenwunsch ausgelegt und konzipiert werden; d.h. das allgemein im Hause Siemens oder SAP verfügbare technischen Know how auf den Gebieten der Hardware und der Steuerungstechnik müssen jeweils den örtlichen Gegebenheiten angepasst werden, um individuell zugeschnittene Sonderlösungen zu entwickeln. Diese Aufgabe übernehmen die Teams in den beiden neuen Forschungs- und Entwicklungszentren in Gebze, denn die dortigen Spezialisten werden sowohl für die Problemdiagnose als auch für die darauf abzustellenden Vorschläge zur Problemlösung vor Ort gebraucht. Als türkisch, deutsch und englisch sprechende Fachleute sind sie unverzichtbar, weil sie in der Lage sein müssen, die spezifischen „hand on“ Probleme vor Ort zu erfassen und die komplexen Zusammenhänge zu verstehen, um die dazu jeweils passenden Lösungsvorschläge entwickeln zu können. Sodann ist es ihre Aufgabe, die entsprechenden Pflichtenhefte zu erstellen und die Aufträge nach Deutschland weiterzugeben; bei der Anlieferung ist der Einbau zu koordinieren und am Ende sind die Anlagen dem türkischen Kunden zu übergeben,. An diesem Fall zeigt sich - konträr zu den oben zitierten Beispielen - wie der Nachfrage nach qualifiziertem Personal zunehmend im eigenen Land begegnet und wie damit der Abwanderung türkischer Fachkräfte nach Europa oder in die USA vorgebeugt werden kann.

Prof. Dr. Eberhard von Einem, Dipl.-Ing.

Studium Stadt- und Regionalplanung sowie Volkswirtschaft in Berlin, Freiburg und Berkeley.
Co-Gründer des Instituts für Stadtforschung und Strukturpolitik, Berlin, Berater des Bundesbauministers, seit 1998 Professor für Stadt- und Regionalökonomie an der HTW, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin; seit 2011 Gastwissenschaftler TU Berlin, Center for Metropolitan Studies. Forschungsaufenthalte u.a. Joint Center for Urban Studies of the MIT and Harvard University, WZB Berlin, Üni Mannheim, Uni Kassel. Mitglied der DASL (Deutsche Akademie für Städtebau und Landesplanung). Zahlreiche Veröffentlichungen.

Arbeitsgebiete:

- Globaler wirtschaftlicher Strukturwandel
- Wissen und Kreativität in Städten und Regionen
- Dynamik der regionalen Arbeitsmarktentwicklung
- Wechselwirkungen von Industrie und Dienstleistungen
- Standortwahl von Betrieben
- Demographie und Migration
- Wohnungs-, Büro- und Gewerberaummarkt
- Denkmalschutz und Stadterneuerung.

Three selected job biographies

Casestudy A

In 1965 at the age of 8 years A (male) moved along with his father to the city of Herne (Ruhr Area). His father worked as a “Gastarbeiter” at a steel factory. A attended 9 years at school and completed 3 years apprenticeship as a steel mechanic. Thereafter he had a number of jobs, including a well paid job assembling steel in the construction industry. At the age of 25 A re-migrated along with his father, who retired and lived in his Turkish hometown. A decided to make his living in Istanbul. He got married and lives with his family in an owner occupied condominium which he was able to buy with savings and a loan in 2001. The loan has been repaid by now. In Turkey he worked in the cement industry and was promoted as a leading mechanic in charge of navigating and controlling a partly automated huge machine unit. In this position he had to supervise one of the factory’s core production stages, including solving technical problems and repair in case of a sudden break-down. Further on A worked himself upwards into a middle manager position in the construction industry with a number of day to day responsibilities. The basis of his career has been his initial solid training in Germany when he was a youngster as a mechanic allowing him since to command the necessary basic technical competences. Based on these skills he gradually learned on the job to handle related tasks such as electrical engineering, software and administrative competences.

Casestudy B

B (female) is a 42 year old teacher living and working part time in Istanbul. She grew up in Istanbul. Her parents were shopowners. She graduated from Marmara University. At the age of 20 she married. Her husband, himself also a teacher was born and educated in Germany as a second generation male with Turkish Gastarbeiter roots. He was working at that time at one of Istanbul’s foreign schools. In 1994 he returned to Düsseldorf and B moved with him. B came to Germany with high expectations. The reality was a series of discouraging shocks. First, contrary to her academic background and her ambitions to teach at a German school, her Turkish examination in sports and languages was not accepted. The government had strict rules not allowing to employ Turkish teachers for the many second generation Turks living in North-Rhine Westphalia. Prohibited from working, she focused on her family and gave birth to two babies. The second shock was searching for decent housing in a neighbourhood that allowed her to raise her kids in a friendly, open minded and stimulating environment. She and her husband were judged and suspected belonging to the category of “Gastarbeiter”. She felt to be discriminated. In the end the family moved north into a Duisburg neighbourhood with many foreign families. The third shock was applying for a good school for her kids. Instead of integrating in a bi-cultural school, her kids were sent to a school reserved for kids of migrants from Turkey, Italy, Spain, former Yugoslavia and other foreign countries. B protested because she felt not to be accepted with her background, competences and expectations.

By then B and her husband had decided, to go back to Istanbul. In 2009 the family re-migrated. Both found it easy to find a well paid job. B’s husband became deputy director at a foreign school in Istanbul’s city center and B is happy also to work again part-time in her old profession and building on her improved double language skills as a teacher, specializing in multi-cultural programs. B’s parents helped to buy and finance an apartment on the Asian side of the Bosphorus, which results in two hours commuting down town every day. Together their family income is higher than in Germany. Also drawing on established family networks had been important for managing re-migration. Support from the wider family and investing in real estate is quite usual in Turkey, because it is the common way to save money for the elderly.

B and her family are part of Istanbul’s growing upper middle class with its strong orientation to culture and values from Western Europe and its democratic traditions. They still visit Düsseldorf annually to see friends. B’s kids claim that they intend to go back to Germany once having finished school for studying at one of Germany’s tuition free university.

Casestudy C

C (female) is a 36 year old lawyer with Kurdish roots working in one of Istanbul's law firms. C grew up in Offenbach (close to Frankfurt) as a second generation daughter in a family, that had migrated as "Gastarbeiter" in 1974 to Germany. She and her two brothers and two sisters attended local schools in Offenbach. Among her sisters and brothers C was most eager to learn. She insisted to further go on to Gymnasium. Her parents encouraged her, whereas her teacher at school took a discouraging standpoint advising her to drop out of school and to enter apprenticeship at a local leather processing firm. C. worked hard, passed her Abitur and enrolled at the University of Bielefeld, department of law. Within five years she successfully passed the first law examen and graduated after another three years from the second law examen (with results at the rather lower end of the scale).

She got her first job as a lawyer in 2006 in a Bielefeld law firm. However, she was assigned with cases only that were concerned with judicial problems of Turkish and other foreign clients, in conflict with the Germany's complicated regulations for working or living in the country, including asylum cases. She felt that she had little chance to further develop her professional competence and to be allowed to gain experience in other fields of law.

A friend from the Bielefeld campus had already moved to Istanbul and in 2010 offered her a job as a lawyer in his new and expanding law firm. She accepted and out-migrated from Bielefeld to Istanbul too; however, before being accepted by the Turkish association of lawyers she had to pass another examen, after visiting additional courses at Istanbul University.

Meanwhile she has been working as a lawyer for several years both in Germany and Turkey. At the Istanbul law firm she earns less per month compared to her previous job in Germany, but she has a much wider spectrum of assignments. Mostly she is in charge for a multitude of variant business cases, in particular advising and handling joint German – Turkish investment cases. With her graduation both from the University of Bielefeld and from the University of Istanbul, with speaking three languages fluently (Turkish, German, English) and almost 10 years practical experiences she feels confident to master her way up in Turkey. Recently, she had been offered to become partner in the law firm. The only resentment is that she occasionally feels being offended, because of her solidarity with the Kurdish people thus not always being fully accepted by her Turkish colleagues and neighbours.