



Ciragan-Palast am Bosphorus © Bildpixel/pixelio.de

■ ARBEITEN IM AUSLAND

Türkei

Mittlerweile wandern jährlich fast 5.000 deutsche Staatsbürger in die Türkei aus. Arbeit gibt es für Experten genug. Geld eher weniger. | *Krischan Ostenrath*

Jetzt hat er ihn endlich überholt: In der Google-Suche kommt Recep Tayyip Erdogan, amtierender Ministerpräsident der Türkei, auf 82,5 Mio. Treffer. Mustafa Kemal Atatürk („Vater der Türken“) und legendärer Staatsgründer der modernen Türkei, schafft nur 73,7 Mio. Einträge. Der seit zehn Jahren regierende Erdogan ist innerhalb und außerhalb der Türkischen Republik zur Inkarnation des modernen Türkentums geworden ist, die es mit der Ikone Atatürk locker aufnehmen kann.

Nun sind sich Freunde und Feinde Erdogans selbst nach seiner zweiten Wiederwahl nicht ganz sicher, wo sein religiöser Konservatismus aufhört und die islamistische Grundhaltung anfängt. Um so beruhigender ist die Tatsache, dass ihm das türkische Volk bei der letzten Wahl im Sommer 2011 die Zweidrittel-Mehrheit im türkischen Parlament

verwehrt hat. Denn mit dieser hätte seine Partei, die „Partei für Gerechtigkeit und Entwicklung“ (AKP), jederzeit die Verfassung ändern können.

Noch vor wenigen Jahrzehnten hätte vermutlich das türkische Militär, traditionell Hüter des türkischen Kemalismus und scharfer Beobachter der religiös Konservativen, kurzen Prozess mit Erdogan gemacht. Insgesamt dreimal hatte sich das Militär zwischen 1960 und 1980 in die Tagespolitik der Türkei eingemischt, nicht zuletzt, um dem Erstarken autoritärer politischer Strukturen einen Riegel vorzuschieben. Zwischenzeitlich haben sich aber, und auch das ist wohl ein Verdienst der Regierung Erdogan, rechtsstaatliche Strukturen, demokratische Gepflogenheiten und sogar so etwas wie Presse- und Meinungsfreiheit gebildet, die eine offene Intervention des türkischen Militärs un-

möglich machen. Zwar gibt es nach wie Einschränkungen, beispielsweise durch den berüchtigten Strafrechtsparagrafen 301, der die „Beleidigung des Türkentums“ unter Strafe stellt und damit der Rechtsbeugung gegenüber Andersdenkenden Tür und Tor öffnet. Dennoch muss auch die Europäische Union, mit der die Türkei seit Jahren Beitrittsverhandlungen führt, anerkennen, dass gewaltige Schritte in Richtung Europa gemacht worden sind.

Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung der Türkei könnte man sich fragen, warum sie eigentlich so dringend Teil des europäischen Wirtschaftsraums werden will. Denn bislang hat sie ihren Weg zur Angleichung der Lebensverhältnisse an europäische Standards auch ohne Steigbügelhilfe aus Brüssel geschafft. Jedenfalls fast ohne Unterstützung, denn natürlich sind die 566 Millionen Euro, die allein im Jahr 2009 an „Heranführungs“-Hilfen von der EU gezahlt worden sind, kein Pappentitel. Doch obwohl die Türkei damit zu einem der größten Leistungsempfänger europäischer Gelder geworden ist, hat sie in wirtschaftlicher Hinsicht eine beeindruckende Entwicklung hingelegt; auch ohne mit der aktuell ja nicht gerade attraktiven EU liiert zu sein. Ganz gewitzte Beobachter spotten gar, dass gerade der Schwebzustand zwischen Annäherung und Distanz das Erfolgsgeheimnis der türkischen Wirtschaft ist. Denn diese lebt einerseits von der Nähe zu den europäischen Märkten und der Hoffnung auf den EU-Beitritt, ist aber andererseits nur indirekt betroffen von den Krisensymptomen eines schwächelnden Wirtschafts- und Währungsraums.

Jedenfalls hat sich die Türkei für den vollständigen Umbau des heimischen Wirtschaftssystems entschieden. Und das will etwas heißen, denn bis dahin herrschte in der Türkei ein Glaube an den Staat als Wirtschaftsdirigent, der selbst die traditionell staatsgläubigen Skandi-

navier wie ausgemachte FDP-Wähler aussehen ließ. Tief verwurzelt in osmanischen und kemalistischen Ideen, war bis zum Ende des letzten Jahrhunderts an liberalisierte Märkte und Freiheit des Kapitals überhaupt nicht zu denken. Doch spätestens mit der schweren Wirtschafts- und Währungskrise zu Beginn des neuen Jahrhunderts dämmerte auch dem letzten türkischen Wirtschaftspolitiker, dass dieser sehr teure und aufwändige Weg die Türkei auf direktem Weg in die klassische Überschuldung von Schwellenländern treiben würde.

Also wurde gespart, um ausländische Investitionen gebuhlt und an der Modernisierung der vorsintflutlichen Infrastruktur gearbeitet. Das geschah nicht ganz freiwillig, denn IWF und Weltbank hatten weitere Transferzahlungen an die Bedingung eines strikten Konsolidierungskurses geknüpft. Viele Beobachter hätten sich wohl noch mehr gewünscht, namentlich die Privatisierung großer Staatsunternehmen verläuft nach wie vor eher schleppend. Aber unterm Strich reichten die Anstrengungen, um der Türkei bis zur Weltwirtschaftskrise im Jahre 2009 satte BIP-Zuwächse zu bescheren.

Und dass es im Jahr 2009 in Folge der weltweiten Rezession und einem entsprechenden Rückgang der Exportgeschäfte nur zu einem BIP-Rückgang von knapp 5 % kam, der schon im Folgejahr wieder in ein fast zehnpromzentiges Wachstum umgekehrt wurde, spricht dafür, dass die Türkei ihre Hausaufgaben gemacht hat und mit nur kleineren Blessuren aus der Krise gekommen ist. Für 2012 wird ein Wirtschaftswachstum von vier Prozent erwartet, die Staatsbilanz dürfte relativ ausgeglichen sein, und die türkische Lira zeigt sich trotz traditionell hoher Inflation einigermmaßen robust.

Dabei gibt es zwei Einschränkungen, die den Wirtschaftspolitikern Sorgen machen. Denn der schnelle Weg aus der jüngsten Wirtschaftskrise riss zum einen riesige Löcher in den Staatshaushalt, den man doch gerade erst mühsam konsolidiert hatte. Rezessionsbedingt liegt die

Staatsverschuldung bei knapp 45 %, was einen schmerzhaften Konsolidierungskurs nötig macht und die ohnehin nicht gerade üppigen Handlungsspielräume des Staates weiter einschränkt. Dass bei den erwartbaren Ausgabenkürzungen des türkischen Staates vor allem der Bürger betroffen sein wird, ist klar.

Das ist um so folgenreicher, weil sich das Wirtschaftswachstum zum anderen so gut wie gar nicht auf dem Arbeitsmarkt niedergeschlagen hat. Nach wie vor liegt die offizielle Arbeitslosenquote bei etwa 12 %, inoffiziell darf man die statistisch kaum belastbare Zahl getrost verdoppeln. Stärker als die ländlichen Räume im anatolischen Teil der Türkei sind die arbeitsplatzintensiven Industrie- und Dienstleistungsstandorte im Westen betroffen. Und Verlierer des Arbeitsmarktes sind vor allem junge Arbeitnehmer, denen es schwer fällt, einen Fuß in den Arbeitsmarkt zu bekommen. Das fällt auch weiblichen Beschäftigten sehr schwer; nur etwa ein Drittel der türkischen Frauen geht einer bezahlten Beschäftigung nach. Das liegt nun nicht allein an mangelnden Qualifikationen. Natürlich erreicht das türkische Bildungssystem nicht jeden Bürger, grundsätzlich zählt es aber neben einer investorenfreundlichen Steuerpolitik zu den Standortvorteilen der Türkei, dass man hier gut ausgebildete Fachkräfte zu relativ niedrigen Löhnen anheuern kann.

Zum Bild des türkischen Arbeitsmarktes gehört es natürlich auch, dass immer noch ein gewaltiges wirtschaftliches West-Ost-Gefälle zu beobachten ist. Zwar sind die infrastrukturellen Wüsten Anatoliens zwischenzeitlich mit hohem Einsatz mit Straßen, Wasser und Energie versorgt worden, gleichwohl dominiert der gut entwickelte Westteil des Landes die wirtschaftliche Entwicklung. Natürlich sind die großen internationalen Unternehmen, unter ihnen über 4.000 mit deutscher Beteiligung, auch im Westen ansässig.

Jenseits der industriellen Standorte im Elektro- oder Textilbereich sind für deut-

sche Fachkräfte insbesondere die staatlich unterstützten Kooperationsschwerpunkte in den Bereichen Wasserversorgung, Abwasser und Abfall, Energie, Verwaltung und Ausbildung interessant. Aber natürlich müssen nicht nur Großunternehmen auf ausländische Fachkräfte zurückgreifen, auch im türkischen Mittelstand sind nicht wenige westeuropäische Mitarbeiter beschäftigt. Wachstumsbranchen und damit Jobmotoren sind neben den genannten Sektoren auch die erneuerbaren Energien, Kommunikation und IT sowie natürlich der Tourismus. Und natürlich der Bildungsbereich, der insbesondere in den sprachorientierten Disziplinen ohne ausländisches Personal gar nicht aufrecht zu erhalten wäre. Bildung bedeutet hier auch nicht unbedingt der Aushilfsjob bei einer kleiner Sprachschule in Istanbul, sondern umfasst auch die Arbeit an der noch jungen Deutsch-Türkischen Uni-



Fläche: ca. 783.500 km²

Bevölkerung: ca. 73,7 Mio. Einwohner, davon etwa 80% Türken, Minderheiten von Kurden, Zaza, Tscherkessen u.a.

Bevölkerungsdichte: 94 Einw./km²,

Hauptstadt ist Ankara mit ca. 4,4 Mio. Einwohnern, weitere größere Städte sind Istanbul, Izmir, Bursa und Adana.

Währung: 1 Neue Türkische Lira (TRY) = 100 Kurus = 0,40 Euro, d.h. 1 Euro = 2,49 TRY

Amtssprachen ist Türkisch.

Wirtschaftskraft (BIP pro Einw. 2011): ca. 10.400 Euro

Wirtschaftswachstum 2012: +4,0%

versität und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen.

Formalitäten

Mehr als vier Millionen deutsche Touristen reisen jährlich in die Türkei und brauchen dafür natürlich kein besonderes Visum. Hier endet die traditionelle türkische Gastfreundschaft dann aber auch schon, denn die formalen Hürden vor einer Arbeitsaufnahme am Bosphorus sind deutlich höher. Arbeitsvisum, Arbeitserlaubnis und Aufenthaltsgenehmigung sind bei einem längeren arbeitsbedingten Aufenthalt notwendige Voraussetzungen, einzuholen sind sie bei den konsularischen Stellen in Deutschland. In der Regel werden die entsprechenden Anträge dann an das zuständige Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit (www.csgb.gov.tr) weitergeleitet, das die Unterlagen dann einer aufwändigen Prüfung unterzieht. Aufwändig ist die Prüfung vor allem deshalb, weil die Behörde auch nach dem Wegfall ausdrücklicher Berufsverbote, z.B. für ausländische Ärzte, sehr genau hinschaut, ob für die beworbene Stelle nicht auch ein einheimischer Arbeitnehmer verfügbar ist. Für den deutschen Aspiranten sind zwei Dinge bei diesem Verfahren wichtig: Zum einen kostet es nicht nur Geld, sondern vor allem jede Menge Zeit – mehrere Monate können bei der Prüfung schon mal ins Land ziehen. Zum anderen wird eine Arbeitserlaubnis immer arbeitsplatz-

bezogen vergeben. Das heißt konkret, dass die Arbeitserlaubnis und ggf. in Folge auch die Aufenthaltsgenehmigung dann hinfällig ist, wenn der entsprechende Arbeitsplatz qua Vertragsende oder Kündigung wegfällt.

Wer diese Hürden mit Hilfe diverser Vorabgesprächen, Urkunden, Arbeitsverträgen, Passfotos und Gebühren überstanden hat, wird die Vorteile der europäischen Freizügigkeitsregelungen zu schätzen wissen. Aber selbst mit dem Visumstempel im Pass und den Genehmigungen im Rucksack kann nach der Einreise noch nicht sofort mit dem Arbeiten begonnen werden. Zunächst nämlich muss sich der ausländische Arbeiter bei der örtlichen Polizeidienststelle anmelden. Und natürlich auch beim lokalen Steueramt unter Vorlage aller der schönen Dokumente eine Steuernummer beantragen. Der türkische Fiskus greift spätestens nach einem halben Jahr auf alle Einkommensarten auch von deutschen Fachkräften zu. Wohlgemerkt, auf alle Einkommensarten, denn die progressive Einkommenssteuer mit ihren Sätzen zwischen 15 % bis 35 % bezieht sich nicht nur auf das Gehalt, sondern beispielsweise auch auf Kapitalgewinne o.ä.

Dabei gibt es diverse Abzugsmöglichkeiten, so dass die steuerliche Belastung nicht ganz so hoch ausfällt wie in Deutschland. Allein deshalb schon sollte man sich gerade als Ausländer nicht an der beliebten Freizeitbeschäftigung Steuerhinterziehung beteiligen. Verbreitete Barauszahlung von Gehältern, vor allem aber nicht angemeldete Beschäftigungsverhältnisse führen zu fiskalischen Einnahmenverlusten von bis zu 30 % landesweit. Aber hier wie auch für das Thema Arbeitsvertrag gilt die unbedingte Warnung, sich nicht auf die Beteuerung des künftigen Chefs einzulassen, er habe sehr gute Beziehungen zu den örtlichen Behörden und dementsprechend sei die legale Grundlage der Beschäftigung nicht so dringend nötig. Denn wer sich auf so etwas einlässt, liefert sich auf Gedeih und Verderb an den Arbeitgeber aus und ris-

kiert – vor allem im Tourismusbereich hat die Kontrolldichte stark zugenommen! – eine saftige Geldstrafe und schlimmstenfalls gar die sofortige Ausweisung samt Rückkehrverbot.

Grundsätzlich gilt das Tätigkeitslandprinzip auch für die Sozialversicherung, wobei die Leistungen des chronisch unterfinanzierten Systems kaum mit dem deutschen Standard vergleichbar sind. Zwar gibt es flächendeckenden Zugang zur öffentlichen Gesundheitsversorgung, gleichwohl sorgen die meisten ausländischen Experten mit privaten Zusatzversicherungen dafür, dass sie in die Hände der meist auch englischsprachigen Ärzte in privaten Einrichtungen kommen. Ähnliche Unterschiede gibt es auch hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung oder des Rentensystems, so dass wirklich jeder im Vorfeld einer abhängigen Beschäftigung in der Türkei sowohl mit den entsprechenden Stellen in Deutschland sprechen als auch mit dem künftigen Arbeitgeber über Sondervereinbarungen verhandeln sollte.

Rund um den Arbeitsvertrag

Viele Dinge sind zwischenzeitlich im Arbeitsrecht festgeschrieben, wie beispielsweise die formale Gleichstellung von Frauen und Männern, die Senkung der Arbeitszeiten oder die offizielle Abschaffung der Kinderarbeit. Doch die gesetzliche Lage ist etwas anderes als die faktische Durchsetzung: Nach wie vor müssen Hunderttausende von Kindern ihren Lebensunterhalt selbst verdienen, nach wie vor ist die Analphabetenrate vor allem bei Frauen und damit ihr arbeitsmarktlischer Status erschreckend, und noch immer liegt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit über 45 Stunden. Ohnehin gelten die meisten arbeitsrechtlichen Bestimmungen nur für die „ordentlichen“ Beschäftigungsverhältnisse, ein Großteil der türkischen Beschäftigten arbeitet aber außerhalb vertraglicher und gesetzlicher Bestimmungen. Formal ist der türkische Arbeitgeber ver-

SONDERREGELUNGEN

Für die meisten formalen Verfahren gelten wesentliche Sonderregelungen für türkischstämmige Deutsche und türkische Bürger mit Wohnsitz in Deutschland. Diese sind bei den konsularischen Stellen zu erfragen, auch die Bundesagentur für Arbeit hält unter www.europaserviceba.de ein sehr ausführliches Dokument für „Rückkehrer“ vor.

pflichtet, bei einer mehr als einjährigen Beschäftigung einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszustellen. Es ist nach wie vor keine Seltenheit, dass die Vereinbarungen mit nicht-türkischen Spezialisten vom Üblichen abweichen, von einer Bezahlung in Fremdwährung bis hin zu erhöhten Urlaubsansprüchen ist hier vieles verhandelbar. Natürlich sollte der ausländische Arbeitnehmer dann im eigenen Interesse darauf achten, dass diese Sondervereinbarungen auch schriftlich fixiert werden.

Grundsätzlich wird in der Türkei nach europäischen Verhältnissen zu viel gearbeitet. Das Gesetz beschränkt die Wochenarbeitszeit auf 45 Stunden, darüber hinaus sind maximal 270 vergütungs- oder ausgleichspflichtige Überstunden pro Jahr erlaubt. Dem gegenüber steht ein Urlaubsanspruch von mindestens zwei Wochen, der in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer erst nach 15 Jahren westeuropäische Standards erreicht. Und selbst das gilt nicht automatisch für Teilzeitbeschäftigte, so dass sich beispielsweise angehende Aushilfslehrer sehr genau mit ihrem Urlaubsanspruch auseinandersetzen sollten. Probezeiten sind statthaft bis zu zwei bzw. bis zu vier Monaten bei entsprechendem tarifvertraglichem Rahmen. Die Kündigungsfris-

ten liegen auch nach jahrelanger Beschäftigung bei maximal acht Wochen, allerdings werden mit ausländischen Fachkräften häufig Sonderregelungen vereinbart.

Der größte Teil der türkischen Arbeitnehmerschaft verdient wenig mehr als den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von derzeit etwa 380 Euro, weshalb in den meisten türkischen Familien auch jeder Geld verdienen muss, der dazu einigermaßen in der Lage ist. Natürlich sollte das Einkommen eines deutschen Akademikers in der Türkei deutlich über diesem Minimum liegen, aber man darf sich schon glücklich schätzen, wenn man eine Beschäftigung findet, die mit etwa 40 bis 45 % des deutschen Vergleichsgehalts entlohnt wird. Etwas ausgeglichen wird dieses Gefälle durch die niedrigen Abgaben, aber in den urbanen Zentren des Landes liegen die Lebenshaltungskosten inklusive Mietpreise nicht weit von den Kosten in einer deutschen Metropole entfernt. Das heißt unterm Strich, dass man sich im Regelfall vom vertrauten Lebensstil verabschieden muss. Allerdings gilt diese Einschränkung nur für den Fall eines „typisch“ türkischen Beschäftigungsverhältnisses, denn attraktive ausländische Fachkräfte haben alle Verhandlungsmittel, einen deutlich höheren Gegenwert für ihre Arbeitsleistung einzufordern.

Das Bewerbungsverfahren

Die Bewerbungsstandards hängen naturgemäß sehr stark vom beworbenen Job ab. Wer sich als Kellner in einem Urlaubsressort bewirbt, braucht natürlich keine epischen Bewerbungsunterlagen, sondern eigentlich nur die Gelegenheit zu einem etwas längeren Gespräch. Wer sich bei einem der Global Player in der Westtürkei bewirbt, für den gelten eher die internationalen Standards. Gelegentlich halten auch Unternehmen online-gestützte Bewerbungsformulare vor, so dass die Frage nach dem Wo und Wie schlicht entfällt.

INFO

Anlaufstellen für Formalfragen:

Türkische Botschaft Berlin
(<http://berlin.emb.mfa.gov.tr>)
Gesetze, Texte und Links zu Recht, Wirtschaft und Politik
(www.tuerkei-recht.de)
Türkische Einkommenssteuerverwaltung
(www.gib.gov.tr)
Türkisches Schatzamt
(www.hazine.gov.tr)
Türkische Sozialversicherungsanstalt
(www.ssk.gov.tr)
Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit
(www.csgeb.gov.tr)
Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland
(www.dvka.de)
Deutsche Rentenversicherung
(www.deutsche-rentenversicherung.de)



Chef mit Angestellter in Landestracht

© Jürgen Lehmann/pixelio.de

Wenn man aber davon ausgeht, dass man einen türkischen Personalverantwortlichen erreichen muss, dann kommen die Besonderheiten ins Spiel. Und die heißen in der Türkei vor allem eines: Man braucht Kontakte. Es ist davon auszugehen, dass ein Großteil der vakanten Stellen gar nicht erst zur Ausschreibung kommt, weil sie über informelle Rekrutierungskanäle besetzt werden können. Und selbst das Anschreiben einer Bewerbung kommt nicht ohne den Hinweis aus, dass man sich auf besondere Empfehlung von Herrn xy bewirbt. Es versteht sich fast von selbst, dass das Anschreiben immer an einen konkreten Ansprechpartner gerichtet ist, mit dem man zuvor telefonischen Kontakt hatte. Sowohl deutsche als auch türkischstämmige Bewerber sollten in aller Bescheidenheit ihre Qualifikationen betonen und nicht vergessen, ihre Motive für den Kulturwechsel zu erläutern. Denn trotz enger deutsch-türkischer Wirtschaftsbeziehungen wird sich der Verantwortliche immer die Frage stellen, ob der Bewerber auf

dem Sprung ist oder sich langfristig auf die Türkei einstellen will.

Der maximal zweiseitige Lebenslauf präzisiert die Ausbildungs- und beruflichen Qualifikationen meist in rückwärts-chronologischer Anordnung. Private Angaben werden zumeist nicht erwartet, wohl aber jede Menge Anlagen zu Ausbildung, Studium, Arbeitsstationen, Fortbildungen und Praktika. Das alles sollte nach Möglichkeit in türkischer Übersetzung vorliegen und mit konkreten Ansprechpartnern gespickt sein, denn Erkundigungen und Referenzen sind ein Teil der Bewerberauswahl. Üblicherweise liegt dem Lebenslauf auch ein Bewerbungsfoto bei, wobei darauf zu achten ist, dass der Kleidungskodex in der Türkei bei Männlein wie Weiblein deutlich konservativer ist. Man wird sich also – das gilt natürlich auch für das Vorstellungsgespräch – mit Jeans und offenem Hemd bzw. Bluse keinen Gefallen tun.

Das türkische Arbeitsleben ist über weite Strecken von Geschlechts-, Alters- und Hierarchieunterschieden geprägt, die von jedem Bewerber berücksichtigt werden sollten. Als Bewerber sollte man sich beispielsweise gerade nicht auf die weit verbreitete Unpünktlichkeit berufen, und gegenüber Älteren hat man sich gefälligst mit Respekt zu verhalten. Grundsätzlich fährt man mit einer zurückhal-

tend-höflichen Grundhaltung wohl am besten.

Polyglotte Bewerber sind für türkische Arbeitgeber von besonderem Interesse, weil es mit den Fremdsprachenkenntnissen der heimischen Arbeitnehmerschaft nicht besonders weit her ist. Das entbindet den Bewerber aber nicht von der Pflicht, sich auf die türkische Sprache einzulassen. Nur in wenigen Positionen kommt man ohne Türkischkenntnisse aus, im Gegenteil dürfte Bilingualität (die sich ja vielleicht sogar in einer zweisprachigen Bewerbung ausdrückt...) den Bewerber sehr viel attraktiver machen. Hier haben „Rückkehrer“ natürlich einen Startvorteil, alle anderen müssen mit ihren Qualifikationen und der Bereitschaft argumentieren, sich auch sprachlich an die türkische Kultur anzunähern.

Stellensuche

Die staatliche türkische Arbeitsverwaltung ISKUR (www.iskur.gov.tr) wird meist nur bei öffentlichen Ausschreibungen eingeschaltet, eine Kontaktaufnahme macht auch deshalb wenig Sinn, weil sie mit ausländischen Fachkräften nicht allzuviel anfangen kann. Auch auf deutscher Seite kann man dem Bewerber nicht viel mehr als allgemeine Informationen bieten, schließlich ist die Türkei ja kein europäisches Partnerland. Einzige Ausnahme ist die ZAV, über die u.a. das Programm Rückkehrende Fachkräfte (www.zav-reintegration.de) abgewickelt wird.

Die auch in Deutschland erhältlichen großen türkischen Zeitungen (Hürriyet, Milliyet, Sabah, Zaman, Turkish Daily News) sind i.d.R. nur ohne Stellenteil erhältlich. Das ist aber auch nicht weiter tragisch, weil die offenen Ausschreibungen ohnehin nur einen Bruchteil des realen Arbeitsmarktes widerspiegeln. Entsprechend niedrig ist auch der Nutzwert von internetgestützten Jobbörsen (www.kariyer.net, www.yenibiris.com, www.turkeyjoblink.com). Private Arbeitsvermittlungen müssen grundsätzlich von

der ISKUR genehmigt sein und dürfen von den Arbeitnehmern keine Gebühren einfordern. Weil aber die wenigstens dieser Vermittlungseinrichtungen auf ausländische Fachkräfte oder auch nur Akademiker spezialisiert sind und weil sich für Außenstehende seriös kaum von unseriös unterscheiden lässt, sollte man hier große Vorsicht walten lassen.

Die wichtigsten Elemente der Stellensuche sind Netzwerkaufbau und Eigeninitiative. Im Regelfall wird ja ohnehin der Job nicht im Urlaub gesucht, sondern schon im Vorfeld des Türkei-Aufenthalts aufgebaut. Ausgangspunkt für Initiativbewerbungen und Kontaktaufbau ist einmal mehr die Deutsch-Türkische Industrie- und Handelskammer, die gegen Gebühr eine gedruckte Version des Handbuchs „Deutsche Firmen in der Türkei“ vertreibt. Ein Teil der Mitgliedsunternehmen ist aber auch über die Homepage der Kammer recherchierbar, noch ergiebiger ist natürlich der Blick in türkische Branchenverzeichnisse (z.B. www.telerehber.com) oder auf die Agentur für Wirtschafts- und Investitionsförderung der Türkei (www.invest.gov.tr). Hier findet sich eine Vielzahl von binational engagierten Unternehmen, zu denen sich eine Kontaktaufnahme mit dem Fernziel Initiativbewerbung wirklich lohnt.

INFO

Anerkennung von Abschlüssen:

Ein verbindliches Verfahren zur Anerkennung von akademischen oder beruflichen Abschlüssen gibt es bislang nicht. Anlaufstellen sind:

die Deutsch-Türkische Industrie- und Handelskammer (www.dtr-ihk.de)

das Ministerium für Bildung (www.meb.gov.tr)

die Generaldirektion für berufliche Bildung (<http://cygm.meb.gov.tr>)

der Rat für Hochschulbildung (www.yok.gov.tr)

ARBEITEN IM AUSLAND

In der Reihe „Arbeiten im Ausland“ liegen Länderdossiers zu 25 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zzgl. Schweiz, Brasilien, Norwegen, Australien, Kanada, Mexiko, Japan, Südkorea und Türkei vor. Diese können gegen einen Unkostenbeitrag von 3,- Euro pro Länderbericht (zzgl. Porto) angefordert werden: Wissenschaftsladen Bonn e.V., Tel.: (02 28) 20 161 - 0, info@wilabonn.de