

# Integration ist kein Fremdwort

**SOZIALES** / Bobingen gilt als Musterbeispiel für das Miteinander der Kulturen. Der deutsch-türkische Freundschaftsverein übernimmt vielfältige Aufgaben.

Alex Mertens

**Bobingen.** Ob Dirndl oder Kopftuch, Christ oder Moslem, Deutscher oder Türke – solchen Unterscheidungen misst Arif Diri keine große Bedeutung bei. „Denn wir sind alle eins“, stellt der Vorsitzende des deutsch-türkischen Freundschaftsvereins fest. Dessen Mitglieder betreiben in Bobingen erfolgreiche Integrationspolitik unter dem Motto „Miteinander statt gegeneinander“.

Als sichtbares Zeichen dafür, dass die rund 1100 in der Stadt lebenden Türken willkommen sind, soll an der Max Fischer-Straße ein großes Kulturzentrum entstehen.

„Das hätte ich mir nicht träumen lassen, als ich vor vier Jahrzehnten ins völlig fremde Deutschland gekommen bin“, freut sich Diri, der von Landrat Martin Sailer zum Botschafter des Landkreises Augsburg ernannt worden ist. Geboren in Istanbul, wuchs er bei seinen Großeltern in einem türkischen Dorf auf, während seine Eltern in den 1960er Jahren als Gastarbeiter bei Hoechst tätig waren. Als er dann nach Bobingen in die Grundschule kam, verstand der junge Zuwanderer zunächst kein einziges Wort und musste die erste Klasse wiederholen.

Schon in der Schule lernte er seine spätere Frau Kadriye kennen, mit der er drei hübsche Töchter hat: Hamide (30) und Esra (23) sind verheiratet, während die 24-jährige Asiye noch daheim bei ihren Eltern wohnt. Daheim, das ist für die türkischstämmige Familie mit deutschen Pässen die Banaterstraße in Bobingen-Nord.

In diesem Viertel leben zahlreiche Migranten, die alle Dinge des täglichen Bedarfs im Supermarkt von Mustafa Uyanik einkaufen, der schon seit 1968 in Deutschland lebt und nur einer

von vielen Geschäftsleuten mit ausländischem Hintergrund in Bobingen ist. Esra und Muhlis Say haben ein türkisches Spezialitäten-Restaurant in der Hochstraße eröffnet, zum Friseur gehen sie zu Serdal Barutcu, der außer in Bobingen auch einen Salon in Königsbrunn betreibt.

Für sie alle war die heute so selbstverständlich scheinende Integration keineswegs leicht und musste mühsam erkämpft werden. „Für meine Eltern und mich gab es damals keine Sprachlehrer, Sozialberater oder sonstige Anlaufstellen“, erinnert sich Diri. Er und seine Landsleute der zweiten Generation in Deutschland sind Wanderer zwischen zwei Kulturen und Welten: Ihre eigenen Bräuche, Sprache und Tradition wollten sie bewahren, mussten sich andererseits aber den Gegebenheiten in ihrer neuen Heimat anpassen.

Auch dank der Arbeit des rührigen Vereins, der den mit 1250 Euro dotierten Schwäbischen Integrationspreis bekommen hat, gilt Bobingen in Bayern heute als Musterbeispiel für Freundschaft und Toleranz. Zu den 250 Mitgliedern zählen Schwabens Regierungspräsident und der Augsburger Landrat ebenso wie zahlreiche Bürgermeister, Geschäftsleute und Schulleiter aus unserem Landkreis.

Aktiv sind die Zuwanderer seit zwei Jahren auch als „Platz-Paten“, die sich in Bobingen-Nord um den zugleich als Kommunikations-Plattform dienenden Spielplatz kümmern: Sie pflegen die bepflanzten Flächen, reparieren in Absprache mit dem Bauhof kleine Beschädigungen und geben die Bierstischgarnituren der „Sozialen Stadt“ aus. Der Verständigung zwischen den Generationen und Kulturen dient auch das



Im zweisprachigen Magazin „BiZ Hepimiz“ informiert sich Arif Diri über Neuigkeiten.



Der türkische Supermarkt dient als Kommunikations-Treff. Fatma Korkmaz kauft gern bei Mustafa Uyanik ein, der seit 1968 in Deutschland ist. Fotos: Alex Mertens

Magazin „BiZ Hepimiz“ (deutsch: „Wir Alle“). Es berichtet in Deutsch und Türkisch über alles, was die etwa 20 000 türkischstämmigen Einwohner in der Region Augsburg interessiert.

Arif Diri, der 51-jährige

Dachdecker, gilt für viele seiner Landsleute in ihrem Stadtviertel als heimlicher Bürgermeister, der über ausgezeichnete Kontakte zu Kirchen, Polizei und Rathaus verfügt und bei Problemen mit Behörden der erste Ansprechpartner ist.



## Made in Schwaben TOP-ARBEITGEBER IM PORTRÄT



**Mayer & Söhne**  
Druck- und Mediengruppe

1862-2012  
150 Jahre

Aus Tradition *innovativ...*



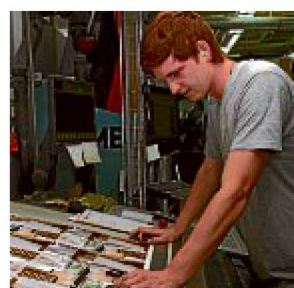
Das 150-jährige Traditionsunternehmen Mayer & Söhne ist heute eine moderne Druck- und Mediengruppe mit vielfältigen Aktivitäten.

Neben leistungsfähigen Rollen- und Bogenoffsetdruckereien gehören eine Tageszeitung, ein Abdeckblatt im Verbreitungsgebiet der Tageszeitung, zahlreiche Anzeigenblätter mit einer Gesamtauflage von über einer halben Million Exemplaren pro Woche sowie mehrere Reisebüros zur Unternehmensgruppe.

Innovation aus Tradition: Wir investieren weiter in die Zukunft modern hergestellter Nachrichten und Werbepostkarten auf Papier sowie in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter.

„Werden auch Sie Teil unseres Teams. Dann können auch Sie stolz darauf sein, in Ihrem Briefkasten und an Verkaufsstellen und Auslagestellen Produkte wiederzufinden, an deren Herstellung Sie beteiligt waren!“

Thomas Sixta, Inhaber



### STECKBRIEF

**BRANCHE**  
Druckindustrie, Verlage  
**GESCHÄFTSFELDER**  
Zeitungen, Anzeigenblätter, Prospekte, Kataloge, Broschüren, Geschäftsberichte, Beihefter, Zeitungsbeilagen, Zeitschriften

**GRÜNDUNG**  
1862  
**GESCHÄFTSFÜHRER**  
Thomas Sixta,  
Erwin Neudecker  
**STANDORT**  
Aichach  
**MITARBEITERZAHL**  
> 240

**ADRESSE**  
Mayer & Söhne Druck und  
Mediengruppe GmbH & Co. KG  
Oberbarnbacher Weg 7  
86551 Aichach  
Telefon: +49 8251 880-0  
Telefax: +49 8251 880 309  
E-Mail: info@mayer-soehne.de  
www.mayer-soehne.de

## Lösungen für den Mangel an Fachkräften

**UNGENUTZTE POTENZIALE** / Unternehmen finden Fachkräfte, indem sie sich für neue Wege bei der Bewerbersuche öffnen.

Ella Hüther-Martelli

Der demografische Wandel beeinflusst den Erfolg bei der Suche nach geeigneten Kandidaten für offene Stellen in vielen Unternehmen. Viele klagen, dass die Qualität der Bewerbungen abnimmt, die Anzahl von Kandidaten für eine Position rückläufig ist oder Fachkräfte und Spezialisten nicht mehr zu finden sind. Die Frage stellt sich, wie dem absehbaren Mangel an guten Bewerbern begegnet werden kann.

Liest man die Stellenanzeigen, drängt sich schnell der Eindruck auf, dass Firmen vor allem top ausgebildete, junge, flexible Kandidaten suchen, die dem Unternehmen mit Haut und Haar zur Verfügung stehen. Doch die Personaler machen mehr und mehr die Erfahrung, dass gerade jüngere Bewerber ihre Vorstellungen sehr genau äußern, was ihnen neben der Karriere sonst noch wichtig ist, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Sabbaticals, Selbstverwirklichung und so fort. Für viele Firmen erfordert dies eine erhebliche Umstellung, Umdenken tut not. Waren früher die Anforderungen des Arbeitgebers das Maß aller Dinge, so hat sich die Situation nun zugunsten der Wünsche auf Arbeitnehmerseite gedreht. Der Wettbewerb um fähige Kräfte verschärft sich zusehends, um gute Kandidaten gerade in gesuchten Berufen wird mit harten Bandagen gekämpft.

Weniger bekannt ist indes, dass die Unternehmen auf Personalreserven setzen sollten, die nicht offensichtlich von allen umworben werden. Die Agentur für Arbeit hat erkannt,



Ob weiblich oder männlich, ob jünger oder älter: Im Beruf zählt das Können. Oder es sollte so sein. Foto: A. Brücklmair/Regio Augsburg Wirtschaft GmbH

dass hier noch vielfach Potenziale ungenutzt brach liegen, allein schon dadurch, dass bestimmte Personengruppen außerhalb der Wahrnehmung von rekrutierenden Unternehmen stehen und in die Stellenbesetzung erst gar nicht mit einbezogen werden. Für die Unternehmen kann es aber durchaus lohnend sein, wenn sie sich offener aufstellen und ohne Vorurteile auch solche Bewerber mit in Erwägung ziehen, die im Normalfall gleich durchfallen. Dazu zählen oft Wiedereinsteigerinnen, Fachkräfte aus dem Ausland, Menschen mit Beeinträchtigung, Ältere über 50 und Schulabgänger ohne Abschluss.

Je offener sich Unternehmen bei der Besetzung ihrer freien Stellen nach Lösungen umsehen, fern aller Vorurteile, Ängste und Unsicherheiten, desto größer wird der Kandidatenpool, den sie ansprechen können.

Firmen, die sich flexibler zeigen und auch Menschen eine Chance geben, die im Bewerber-Wettstreit sonst außen vor bleiben, profitieren durchaus. So binden sich Wiedereinsteigerinnen häufig langfristig an

ihre Firma, wenn sie praktikable Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben vorfinden. Man darf gewiss verallgemeinern, dass Menschen aus den genannten Kandidatenpools, die in einem Unternehmen Fuß fassen, insgesamt weniger

Wechselintendenzen und eine hohe Bindung an ihre Firma haben. Fachkräfte aus anderen Ländern bringen Kenntnisse mit, die auch in der hiesigen Arbeitswelt gefragt und oft nicht alltäglich sind. Und Arbeitnehmer mit jahrzehntelanger Berufserfahrung spielen mit ihrem Knowhow und ihrer Routine eine wichtige Rolle, so bei der Entscheidungsfindung, der richtigen Einschätzung von Situationen bis hin zum Wissenstransfer im Betrieb.

Denn eines ist klar: Der demografische Wandel lässt sich nicht aufhalten. In Deutschland werden weniger jüngere Menschen für die Besetzung offener Stellen und Ausbildungsplätze zu finden sein. Die Unternehmen werden also gezwungen sein, die anfallende Arbeit dann von anderen Menschen verrichten zu lassen. Darin liegt eine große Chance, von der alle Beteiligten profitieren können. Denn was liegt näher, als den Bedarf an Fachkräften seitens der Wirtschaft mit dem Wunsch nach qualifizierter Arbeit seitens der potenziellen Erwerbstätigen zusammenzubringen?