



INHALT MÄRZ 2006

SEITE 1
ÜBERGANGSREGELUNGEN BEI DER ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT
Bericht der Europäischen Kommission

ZAHLENWERK
Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Irland, Schweden und Großbritannien

SEITE 2
FÜR VOLLE ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT IN EINER ERWEITERTEN EUROPÄISCHEN UNION
Resolution des Europäischen Gewerkschaftsbundes

WAS IST RECHTS LOS UND WAS LÄSST SICH DAGEGEN TUN?
Dokumentation einer Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung

DEUTSCH AUF DEM SCHULHOF
Deutsch als Pflichtsprache?

SEITE 3
OFT SCHLECHTE DATENLAGE
EUMC-Bericht zur Wohnungssituation von Migranten

NEUER WETTBEWERB „IM NETZ GEGEN RECHTS“
Kumpelverein

TERMINE
und Veranstaltungen

SEITE 4
WAS HABEN BR-WAHLEN IN EINEM GROSSBETRIEB DER MONTANMITBESTIMMUNG MIT DEM THEMA MIGRATION ZU TUN?
Kommentar von Ali Güzel, Betriebsrat und Vorsitzender des Integrations-Arbeitskreises bei ThyssenKrupp in Duisburg-Hamborn

IN EIGENER SACHE

ÜBERGANGSREGELUNGEN BEI DER ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT

Bericht der Europäischen Kommission

Anfang Februar hat die Europäische Kommission den „Bericht über die Anwendung der im Beitrittsvertrag 2003 festgelegten Übergangsregelungen (Zeitraum 1. Mai 2004–30. April 2006)“ vorgelegt. Darin werden die Wanderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen EU-15 (den alten Mitgliedstaaten) und EU-10 (den am 1. Mai 2004 beigetretenen Mitgliedern) untersucht. Der Bericht soll den Mitgliedstaaten eine Grundlage für die Entscheidung darüber bieten, ob sie weiterhin den Zugang zu ihrem Arbeitsmarkt beschränken. Insgesamt ist eine Beschränkung sieben Jahre lang möglich (2+3+2). Da die ersten zwei Jahre am 30. April ablaufen, müssen die nationalen Regierungen bis dahin eine Entscheidung fällen.

Anhand der von den Mitgliedstaaten zur Verfügung gestellten Daten kommt die Kommission zu dem Schluss, dass die Mobilitätsströme zwischen EU-10 und EU-15 sehr begrenzt sind und jene in umgekehrte Richtung statistisch

praktisch keine Rolle spielen. Wichtig für die Bewertung ist aus Sicht der Kommission: „Es gibt keinen Beleg für eine direkte Verbindung zwischen dem Ausmaß der Mobilitätsströme aus den EU-10-Mitgliedstaaten und den bestehenden Übergangsregelungen.“

Interessanterweise verzeichnen die drei Länder, die keine Übergangsregelungen eingeführt haben – Großbritannien, Irland, Schweden – ein hohes Wirtschaftswachstum, sinkende Arbeitslosigkeit und wachsende Beschäftigung.

Zwei Befürchtungen, die es im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit gibt, werden im Bericht entkräftet. Zum einen ist die Beschäftigungsquote der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus EU-10 vergleichbar mit der der Inländer, in Irland, Spanien und Großbritannien sogar größer. Eine wie auch immer geartete „Zuwanderung in die Sozialsysteme“ hat es also nicht gegeben. Zweitens: Es hat keine nennenswerte Veränderung bei der sektoralen Zusammensetzung der inländischen Erwerbsbevölkerung gegeben. Damit gibt es –

so die Kommission – „keine Anzeichen dafür, dass einheimische Arbeitskräfte durch den begrenzten Zustrom von Arbeitskräften aus den EU-10-Mitgliedstaaten verdrängt wurden. Arbeitskräfte aus den EU-10-Ländern spielen eher eine ergänzende Rolle“.

Bis zum 30. April muss – wie erwähnt – eine Entscheidung darüber fallen, ob die Übergangsregelungen (zunächst) weitere drei Jahre aufrechterhalten werden. In dem Bericht werden die betreffenden Mitgliedstaaten daran erinnert, dass am Ende ohnehin die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit steht: „Gleich welche Entscheidung die Mitgliedstaaten zu diesem Zeitpunkt treffen, sie müssen sich auf eine vollständige Öffnung ihrer Arbeitsmärkte vorbereiten, um die Verpflichtungen aus den Verträgen zu erfüllen.“

Der „Bericht über die Anwendung der im Beitrittsvertrag 2003 festgelegten Übergangsregelungen (1. Mai 2004–30. April 2006)“ steht im Internet unter:
www.migration-online.de/an-freizuk-uebergang

ZAHLENWERK

Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Irland, Schweden und Großbritannien (Länder ohne Übergangsregelung bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit) und Vergleichsdaten in Prozent, Quartale seit der EU-Osterweiterung

	2004 Q2	2004 Q3	2004 Q4	2005 Q1	2005 Q2	2005 Q3
Irland	4,6 %	4,5 %	4,4 %	4,3 %	4,3 %	4,3 %
Schweden	6,4 %	6,4 %	6,4 %	6,3 %		
Großbritannien	4,7 %	4,6 %	4,6 %	4,6 %	4,6 %	4,7 %
EU-15	8,1 %	8,1 %	8,1 %	8,0 %	7,9 %	7,7 %
Deutschland	9,5 %	9,7 %	9,6 %	9,7 %	9,6 %	9,2 %
Niederlande	4,6 %	4,5 %	4,7 %	4,9 %	4,8 %	4,7 %
Österreich	4,6 %	4,9 %	5,0 %	5,1 %	5,1 %	5,2 %

Daten Eurostat, EU-Kommission, Zusammenstellung: Bereich Migration & Qualifizierung

FÜR VOLLE ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT IN EINER ERWEITERTEN EUROPÄISCHEN UNION

Resolution des Europäischen Gewerkschaftsbundes

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) veröffentlichte im Dezember 2005 eine Resolution zur Freizügigkeitsbeschränkung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den neuen EU-Mitgliedstaaten. Immerhin 12 der 15 alten Mitgliedstaaten haben solche Schutzmechanismen eingebaut – lediglich Schweden, Irland und das Vereinigte Königreich verzichteten darauf.

Der EGB versteht die Resolution als Beitrag zur Freizügigkeitsdebatte, die auf den angekündigten Bericht der

Europäischen Kommission (EK) zu diesem Thema folgen werde.

Das Ziel des EGB ist die angemessene berechnete Beteiligung der Sozialpartner auf allen relevanten Ebenen bei den aktuell und zukünftig anstehenden Entscheidungen im Bezug auf die Freizügigkeitsbeschränkungen.

Auch wenn die Freizügigkeitsbeschränkungen von temporärer Natur sind und die Bestimmungen des Beitrittsvertrags nicht verletzt werden, ist der EGB sich bewusst, dass es sich um eine Benachteiligung der Arbeitnehmer aus den Beitrittsländern handelt und das Recht auf Gleichbehand-

lung aller EU-Bürger, wie es im EU-Vertrag festgelegt ist, beeinträchtigt wird. Deshalb dürfen solche Beschränkungen nur aus „objektiven und gerechtfertigten Gründen“ festgelegt werden.

Obwohl der EGB die Schutzmechanismen für den kränkelnden Arbeitsmarkt einiger Mitgliedstaaten nachvollziehen kann und auch positive Effekte – besonders aus den Grenzgebieten – zu vermelden hat, sorgt die Freizügigkeitsbeschränkung doch für einen nachteiligen Effekt: Sie erzeugen eine Situation von Zweit- und Drittklassigkeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den

neuen Mitgliedstaaten und machen eine legale Arbeitsaufnahme für diese unmöglich, was beispielsweise eine Erhöhung der Schwarzarbeit oder ein Ausweichen auf Scheinselbstständigkeit bewirke. Weitere unangenehme Nebeneffekte seien laut Resolution die Ausnutzung und Diskriminierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten und ein ungehöriger Druck auf die Löhne der Arbeiter der alten Mitgliedstaaten.

Der Text der Resolution ist zu finden unter der Adresse: www.migration-online.de/resolution-egb

WAS IST RECHTS LOS UND WAS LÄSST SICH DAGEGEN TUN?

Dokumentation einer Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Dass Expertenrunden gelegentlich etwas abgehoben debattieren ist keine Seltenheit, aber auch kein Naturgesetz. Eine höchst informative Expertenrunde kann zum Beispiel so aussehen: ein Polizeipräsident aus

Berlin, der als „Partyschreck der Rechten“ gilt, weil er rechtsradikale Konzerte in der Hauptstadt konsequent verhindert, ein engagierter Jugendlicher aus dem sächsischen Pirna, der sich in einer NPD-Hochburg gegen Rechts engagiert, ein Sozialarbeiter, der beim Düsseldorfer Jugendamt eine Fachstelle gegen antidemokratische Tendenzen leitet, der Leiter der Abtei-

lung Rechtsextremismus beim Bundesamt für Verfassungsschutz, dazu Wissenschaftler und Politiker.

Wenn Leute aus solch unterschiedlichen Bereichen – und hier sind gar nicht einmal alle erwähnt – miteinander und einem sehr interessierten Publikum, in dem weitere Expertinnen und Experten saßen, diskutieren, kommt eine bemerkenswerte Tagung zu Stande. Das wird auch nicht durch den etwas sperrigen Titel „Demokratische Strategien zur Bekämpfung des Rechtsextremismus“ verwässert.

Die Dokumentation der Tagung, die – veranstaltet vom Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung – im Mai letzten Jahres stattfand, ist vor Kurzem erschienen. Analysiert und diskutiert wurden verschiedene Schwerpunkte: Welche Ent-

wicklungen gibt es im rechtsextremen Lager? Wie gehen die demokratischen Parteien in den Parlamenten mit Rechts-extremen um? Welche zivilgesellschaftlichen Aktivitäten und nachahmenswerte Beispiele gibt es? Welche Rolle spielen repressive und staatliche Maßnahmen beim Kampf gegen die „rechte Szene“ und was bedeutet das für die rechtsstaatliche Entwicklung?

Die Antworten lassen sich nicht zusammenfassen. Nachzulesen sind sie in der Tagungsdokumentation „Demokratische Strategien zur Bekämpfung des Rechtsextremismus“ im Internet unter: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03264.pdf>

Die Printversion kann bestellt werden unter: unkelbach@fes.de



DEUTSCH AUF DEM SCHULHOF

Deutsch als Pflichtsprache?

„Die Schulsprache unserer Schule ist Deutsch, die Amtssprache der Bundesrepublik Deutschland. Jeder Schüler ist verpflichtet, sich im Geltungsbereich der Hausordnung nur in dieser Sprache zu verständigen.“ Diese Passage aus der Hausordnung der Herbert-Hoover-Realschule im Berliner Bezirk Wedding hat Ende Januar dieses Jahres die Meinungen heftig polarisiert. Die Hausordnung wurde zwar mit Zustimmung der

entsprechenden schulischen Gremien schon vor über einem Jahr verabschiedet, ist aber erst jetzt von einer größeren Öffentlichkeit wahrgenommen worden.

In der regierenden SPD der Hauptstadt gehen die Stimmen auseinander. Schulsenator Klaus Böger zur Hausordnung: „Die finde ich okay.“ Fraktionskollege und Migrationsexperte Thomas Kleineidam dagegen: „Damit wird den Kindern vermittelt: deine Sprache ist nicht erwünscht.“

Der Leiter des Zentrums für Türkeistudien an der Universität Essen-Duisburg, Faruk Sen, begrüßt Deutsch als Pflichtsprache: „Wer in Deutschland Karriere machen will, soll in der Schule ausschließlich Deutsch sprechen.“ Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und türkische Organisationen in Berlin und Brandenburg sehen das ganz anders. So erklärte die stellvertretende GEW-Vorsitzende Marianne Demmer. „Wenn den Kurden in der Türkei das

Sprechen ihrer Sprache untersagt wird, erregen wir uns. Wenn öffentliche Schulen in Deutschland dasselbe mit den Sprachen der Migranten machen, ist das eine pädagogische Maßnahme.“

Stellungnahmen türkischer Verbände und der GEW stehen im Internet unter:

www.migration-online.de/deutsch-schulhof

OFT SCHLECHTE DATENLAGE

EUMC-Bericht zur Wohnungssituation von Migranten

Die Europäische Beobachtungsstelle für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) veröffentlichte Anfang des Jahres 2006 einen Bericht zur Situation von Migrantinnen und Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Der Bericht mit dem Titel „Migrants, Minorities and Housing: Exclusion, Discrimination and Anti-discrimination in 15 Member States of the European Union“ ist nur in englischer Sprache erhältlich und deckt – wie der Name schon vermuten lässt – lediglich die fünfzehn alten Mitgliedstaaten ab. Es ist jedoch der letzte Bericht der sich auf die EU-15 beschränkt.

Der Bericht zeigt, dass Migranten und Minderheiten in verschiedenen Mitgliedstaaten ähnlichen Benachteiligungen und Diskriminierungen ausgesetzt sind: Von der Verweigerung von

Wohnmöglichkeiten auf Grund der Hautfarbe, über restriktive Zugangsbedingungen zu Sozialwohnungen, bis hin zu gewaltsamen Übergriffen gegen Minderheiten, um diese aus der Nachbarschaft zu vertreiben.

Weiter stellt der Bericht fest, dass der Bereich der Diskriminierung und Benachteiligung von Migranten im Wohnungssektor in vielen Mitgliedstaaten nicht adäquat erforscht und beobachtet wird. Deshalb stellt der Bericht eventuelle Lücken oder fehlende Datenerhebungen fest und weist noch einmal explizit darauf hin, dass einigen Mitgliedstaaten der „institutionelle Rahmen“ zur Beobachtung und Kontrolle von Diskriminierung von Migranten im Wohnungsbereich fehle. Der Länderbericht für Deutschland fällt aus verschiedenen Gründen recht schlecht aus. Zum einen ist die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht immer noch nicht geschehen, zum anderen gibt es

kein nationales Erfassungs- und Beobachtungssystem für Fälle von Diskriminierung. Zahlen können lediglich von speziellen Studien oder lokalen und regionalen Beratungsstellen gewonnen werden. Trotz der miserablen Datenlage ist definitiv ein wachsender Unterschied in der Wohnqualität zwischen der deutschen Mehrheitsbevölkerung und den Minderheiten zu beobachten. Migranten und Minderheiten leben in „schlechteren Gegenden“, haben im Durchschnitt weniger Platz und zahlen im Vergleich auch noch mehr Geld. Hinzu kommt, dass „in Deutschland – warum auch immer – das Thema der Diskriminierung im Wohnungsbereich weniger Aufmerksamkeit erhält, als die Frage nach der räumlichen Integration oder Absonderung von Migranten“.

Der Bericht „Migrants, Minorities and Housing“ kann heruntergeladen werden unter der Adresse: www.migration-online.de/

TERMINE

und Veranstaltungen



Das Leid mit der Leitkultur

Tagung: 21.3.2006
Hans-Böckler-Haus Düsseldorf

Integration und Leitkultur – Der Begriff der Leitkultur taucht in der öffentlichen Debatte um Integration immer wieder einmal auf. Derzeit allerdings mit neuer Qualität. Der Gesinnungstest für einbürgerungswillige Muslime in Baden-Württemberg und ein ähnlicher für Hessen geplanter Test kann man durchaus als Durchsetzung einer Leitkultur in der Praxis interpretieren.

Ob das der Integration dient oder eher hinderlich ist, wie die im Zuwanderungsgesetz festgelegten Integrationsmaßnahmen greifen, sind zwei Fragestellungen, die auf einer Tagung des Bereichs Migration & Qualifizierung im DGB Bildungswerk diskutiert werden sollen.

Die Tagung findet anlässlich des UN-Tags gegen Rassismus statt.

Mit Recht – Antidiskriminierung und Chancengleichheit in der Arbeitswelt

Seminar: 2.–7.4.2006
DGB Bildungszentrum Hamburg-Sasel

Ziel des Seminars ist es, die rechtlichen Möglichkeiten der Antidiskriminierungsarbeit auf betrieblicher Ebene vorzustellen. Dazu gehören die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes aber auch die EU-Richtlinien und eine mögliche Umsetzung in einem Antidiskriminierungsgesetz.

Weitere Informationen zu den beiden Veranstaltungen unter:

www.migration-online.de
und Telefon 02 11/43 01-1 41

NEUER WETTBEWERB „IM NETZ GEGEN RECHTS“

Kumpelverein

Nach einem geglückten Start 2005 hat der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ auch in diesem Jahr wieder den Wettbewerb „Im Netz gegen

Rechts – Arbeitswelt aktiv“ ausgeschrieben, dieses Mal nicht auf Nordrhein-Westfalen beschränkt, sondern bundesweit. Gesucht werden Online-Materialien, die dazu ermuntern, gegen Rechts und für Gleichbehandlung aktiv zu werden. Das müssen

keine technisch aufwändigen Projekte sein, wichtig ist vielmehr ein kreativer Zugang bei der Auseinandersetzung mit Rassismus und Rechtsextremismus und bei dem Engagement für Gleichberechtigung von Migrantinnen und Migranten.

Beteiligen können sich alle, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, ein Ausbildungsjahrgang, eine Berufsschulklasse, Projektgruppen und so weiter. Die drei besten Projekte erhalten Geldpreise im Wert von 1000, 750 und 500 Euro. Darüber hinaus gibt es Auszeichnungen in Form einer Digitalkamera. Einsendeschluss ist der 30. Juni 2006.

Übrigens: 2005 haben die ersten drei Preise gewonnen Auszubildende zur/zum Verwaltungsangestellten aus dem Kreis Düren, das Berufskolleg für Technik in Moers und das Berufskolleg Vera Beckers in Krefeld.

Fotos der Sieger und ihre Beiträge finden sich ebenso im Internet wie weitere Informationen zum Wettbewerb: www.gelbehand.de
Auskünfte erteilt Hans-Peter Killguss: Telefon 02 11/43 01-1 94
killguss@gelbehand.de



WAS HABEN BR-WAHLEN IN EINEM GROSSBETRIEB DER MONTANMITBESTIMMUNG MIT DEM THEMA MIGRATION ZU TUN?

KOMMENTAR

Ali Güzel,
Betriebsrat und Vorsitzender
des Integrations-Arbeits-
kreises bei ThyssenKrupp in
Duisburg-Hamborn



ThyssenKrupp Steel AG (TKS) hat sich innerhalb weniger Jahre vom angestaubten Image einer Old Economy befreit und tritt mittlerweile sehr selbstbewusst als Weltkonzern im globalen Wettbewerb auf. Investitionen in Milliardenhöhe gehen nicht nur in die deutschen Standorte sondern der Sprung über den großen Teich ist absehbar: Es soll ein komplett neues Stahlwerk unter TKS-Regie in Brasilien entstehen. Auch vom großen Deal der Übernahme des weltweit zweitgrößten Stahlherstellers Acelor durch Mittal

Steel will TKS profitieren. Der kanadische Stahlkonzern Dofasco soll von TKS übernommen werden.

Einher geht ein gnadenloses Benchmarking. Werksteile und ganze Standorte werden ständig miteinander im Hinblick auf ihre Kostenstruktur verglichen. Damit nimmt der Druck auf die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen erheblich zu. Rationalisierungen, Arbeitsplatzabbau, Leistungsverdichtung stehen bei der Belegschaft in Duisburg-Hamborn bereits jetzt auf der Tagesordnung und werden in Zukunft durch die Situation der weiteren Konzentration auf dem Stahlmarkt eher noch zunehmen.

Traditionell hat die Belegschaft immer einen hohen Organisationsgrad von über 90 Prozent gehabt. Gerade auch die zugewanderten Kollegen wissen eine starke Interessenvertretung sehr zu schätzen. Ihr Anteil an der gut 12 Tausend Köpfe zählenden Belegschaft beträgt etwa 16 Prozent.

Gerade in diesen Zeiten sollte eine starke und einige Betriebsrat-Vertretung und eine schlagkräftige Gewerkschaft wirklich selbstverständlich sein. Zur Betriebsratswahl vom 2.–11. März 2006 bei TKS in Duisburg treten 99 Kandidaten auf der Liste der IG Metall an. Darunter sind viele ausgebildete Kulturmittler, die sicher besonders gut für eine kompetente Interessensver-

tretung geeignet sind. Die Reihenfolge der Kandidaten ist demokratisch von der Belegschaft in einer Vorab-Urwahl im Dezember festgelegt worden.

Unter ihnen sind Kollegen mit Migrationshintergrund genauso vertreten wie junge Kandidaten, ältere Erfarene und natürlich auch Frauen. Alle gemeinsam haben sich ausdrücklich erklärt, gerade in diesen harten Zeiten für Arbeitnehmer, die Interessen aller Beschäftigten an Standort-, Arbeitsplatz- und Entgeltsicherheit zu schützen und zu verteidigen.

Für die Liste der IG Metall stehen nicht nur der Betriebsratsvorsitzende Willi Segerath, die Vorsitzende der Vertrauensleute Annegret Finke sondern auch der Vorsitzende des Integrations-Arbeitskreises Ali Güzel.

Die 99 IG-Metall-Kandidaten sind ein Spiegelbild der Belegschaft. Sie kommen aus den verschiedenen TKS-Betrieben und Verwaltungen (Stahlwerk, Hochofen, Weiterverarbeitung, Werkstatt und Verwaltung).

Unter ihnen sind: 27 Kandidaten mit Migrationshintergrund, 9 Frauen (darunter auch die junge Betriebsrätin Seyhan Savas, die für ihre zweite Wahlperiode kandidiert), 5 Jugendliche unter 25 Jahren. 25 erfahrene Betriebsräte (davon 6 mit Migrationshintergrund) stellen sich der Wiederwahl.

GEFÖRDERT DURCH



Bundesministerium
 des Innern



Bundesamt
 für Migration
 und Flüchtlinge

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

DGB Bildungswerk

Vorsitzender: Dietmar Hexel

Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

VERANTWORTLICH

für den Inhalt: Leo Monz

KOORDINATION

Michaela Dälken

REDAKTION

Bernd Mansel

(Medienbüro Arbeitswelt), Berlin

LAYOUT

Gitte Becker

DTP/REINZEICHNUNG

Gerd Spliethoff

DRUCK UND VERTRIEB

Setzkasten GmbH, Düsseldorf

ERSCHEINUNGSWEISE

Monatlich

BESTELLADRESSE

SETZKASTEN GMBH

Produktion, Verlag, Werbung

Kreuzbergstraße 56

40489 Düsseldorf

Telefax 02 11/4 08 00 90-40

E-Mail mail@setzkasten.de

ZUSCHRIFTEN/KONTAKT

DGB Bildungswerk

Bereich

Migration & Qualifizierung

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon 02 11/43 01-1 88

Telefax 02 11/43 01-1 34

migration@dgb-bildungswerk.de

www.migration-online.de

IN EIGENER SACHE

Das Forum Migration kann seit einiger Zeit auch online abonniert werden. Von diesem Angebot wurde rege Gebrauch gemacht. Um Doppellieferungen zu vermeiden, werden nun alle, die bisher

sowohl Print als auch Online das Forum erhielten aus der Versandliste herausgenommen. Wer dennoch – gemäß der in Goethes Faust festgehaltenen Devise „... und was man schwarz auf weiß besitzt, kann man getrost nach Hause tragen.“ – weiterhin

auch die Print- und Online-Version beziehen möchte, kann sich melden unter:

DGB Bildungswerk
 Bereich Migration &
 Qualifizierung

Telefon 02 11/43 01-1 99