

INHALT JANUAR 2007

SEITE 1
BLEIBERECHTSREGELUNG WEITER UNKLAR

Chance auf verbesserte Integration noch verschlossen

ZAHLENWERK

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Integrationskursen

SEITE 2

NEUE AUSGABE VON EQUAL VOICES

Integrationspolitik im europäischen Vergleich

DIE WENDE IN DER STATISTIK

Ein wichtiger Schritt Migrationshintergrund statistisch sichtbar zu machen

FALLSTUDIEN AUS

ACHT BETRIEBEN

Betriebsvereinbarungen zu Gleichbehandlung in der Praxis

SEITE 3

EUMC-JAHRESBERICHT 2006

Das Spannungsfeld Ausgrenzung, Diskriminierung und Integration

36. RECKLINGHÄUSER

TAGUNG

Ulrich Freese: Kommunales Wahlrecht als Mittel der Integration

TERMINE

und Veranstaltungen

SEITE 4

ENGAGEMENT LOHNT SICH FÜR UNS ALLE

Kommentar von Adewale Adekoyeni, Betriebsrat beim Otto Versand, Hamburg

EU-GRUNDRECHTSAGENTUR

NIMMT ARBEIT AUF

Erweiterung der Arbeit von EUMC

BLEIBERECHTSREGELUNG WEITER UNKLAR

Chance auf verbesserte Integration noch verschlossen

Das Hickhack um eine befriedigende Bleiberechtsregelung, die die Integration langfristig Geduldeter befördern könnte, geht in eine neue Runde. Trotz der Beschlüsse auf der Innenministerkonferenz (IMK) Mitte November 2006 dauert das Warten auf vollendete Tatsachen für die Geduldeten weiter an. Teile der unionsgeführten Länder kündigten bereits ihren Widerstand im Bundesrat an und die weiteren Verhandlungen wurden Anfang Dezember kurzerhand um mindestens zwei Wochen verschoben, da keine Einigung absehbar war. Hauptstreitpunkt in der Koalition bleibt weiterhin, inwieweit die Flüchtlinge ihren Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit sichern müssen.

Die Neuregelung sieht ein Aufenthaltsrecht nur für Flüchtlinge vor, die einen festen Arbeitsplatz haben und mit der Familie seit sechs Jahren ununterbrochen in Deutschland leben; bei Alleinstehenden sind es acht Jahre. Pro Asyl und andere Organisationen schätzen, dass damit zunächst nur etwa zehn bis zwanzig Prozent der insgesamt 190.000 in Deutschland lebenden geduldeten Flüchtlinge in den Genuss eines Aufenthaltsrechtes kommen werden. In der Analyse der Bleiberechtsregelung von Pro Asyl heißt es: „Neben dem Nachweis

eines Arbeitsplatzes führt ein langer Katalog an Ausschlussgründen dazu, dass voraussichtlich 80 bis 90 Prozent der Geduldeten keine Chance auf ein Bleiberecht haben werden. Die Innenminister der Länder haben selbst angekündigt, dass nur 20.000 bis 30.000 Geduldete eine Aufenthaltserlaubnis erhalten werden.“ Deshalb fordere Pro Asyl, dass der Deutsche Bundestag eine wirksame Bleiberechtsregelung mit erfüllbaren Kriterien beschließt und auf eine erneute Verschärfung des Zuwanderungsrechts verzichtet werde.

Die neue Regelung lässt nur diejenigen Flüchtlinge zu, die eine feste Arbeit haben und in die Sozialkassen einzahlen, während alle anderen abgeschoben werden sollen: „Der Aufenthalt von Ausländern, die nach dieser Regelung keine Aufenthaltserlaubnis erhalten können, muss konsequent beendet werden. ... Die Innenminister und -senatoren sind sich darüber einig, dass den ... Ausreisepflichtigen keinerlei Anreize für den weiteren Verbleib in Deutschland aus der Nutzung der Leistungssysteme gegeben werden dürfen“, heißt es im Beschluss der IMK.

Die schwierigste Bedingung besteht demnach in der Forderung, ein „dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis“ nachzuweisen und zu garantieren, dass ihr Lebensunterhalt auch in Zukunft „ohne Inanspruchnahme von

Sozialleistungen gesichert“ sei. In einer Zeit, in der es in Deutschland mehr als vier Millionen Arbeitslose gibt und Migranten im Berufsleben noch schlechter dastehen als Inländer, ist diese Forderung der IMK ein geradezu unmögliches Unterfangen. Die zusätzlichen Bedingungen über den Nachweis von „ausreichenden Deutschkenntnissen“ und „ausreichend Wohnraum“ für Familien sind da beinahe zu vernachlässigen.

Kritik hagelt es von allen Seiten: „Die von den Regierungsparteien vereinbarte Bleiberechtsregelung wird vielen langjährig Geduldeten keine dauerhafte Aufenthaltsperspektive in Deutschland eröffnen“, erklärte der Geschäftsführer des Interkulturellen Rates in Deutschland, Torsten Jäger. Der von den Unionsinnenministern bereits angekündigte Widerstand gegen die Einigung in der großen Koalition lasse vermuten, dass die Bleiberechtsregelung im bevorstehenden Gesetzgebungsverfahren noch enger und für die Betroffenen ungünstiger ausgestaltet werde, heißt es in der Pressemitteilung des Interkulturellen Rates (IR) zur IMK.

Die Beschlüsse der IMK, die Analyse von Pro Asyl und die Pressemitteilung des Interkulturellen Rates können im Internet heruntergeladen werden unter:

www.migration-online.de/imk_2006

ZAHLENWERK

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Integrationskursen Januar bis September 2006

	männlich	weiblich	gesamt
Eltern-/Frauenintegrationskurse	1.370	12.990	14.360
Integrationskurs allgemein	63.096	99.350	162.446
Integrationskurs mit Alphabetisierung	2.251	5.534	7.785
Jugendintegrationskurs	854	1.044	1.898
Sonstiger spezieller Integrationskurs	4	6	10
Integrationskurse insgesamt	67.575	118.924	186.499

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

NEUE AUSGABE VON EQUAL VOICES

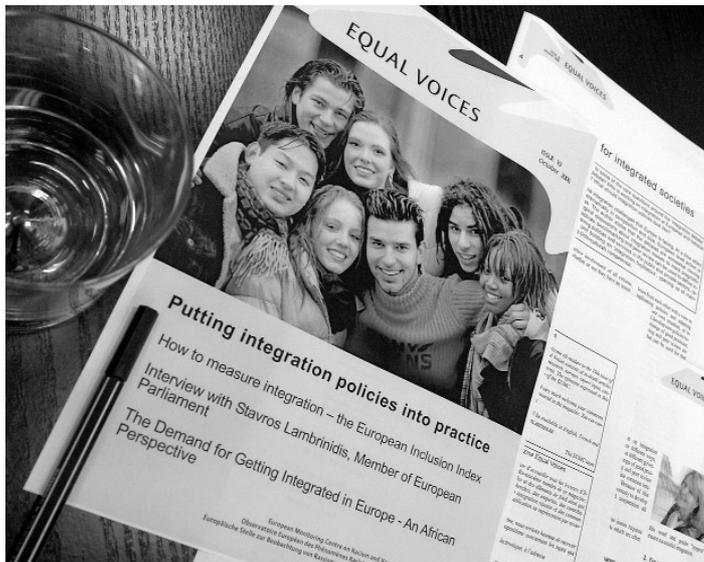
Integrationspolitik im europäischen Vergleich

Die neue Ausgabe des Magazins Equal Voices, das von der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) herausgegeben wird, ist jetzt erschienen. Im Mittelpunkt stehen Ansätze der Integrationspolitik in den verschiedenen Ländern der Europäischen Union und die Diskussion zu diesem

Thema. Zwei der interessanten Fragestellungen: Was eigentlich genau ist Integration? und: Kann man Integration messen? Dargestellt wird auch die Arbeit in zwei Städten, die als vorbildlich gelten, Aarhus und Bradford.

Equal Voices kann auf der Internetseite von EUMC (nur in englischer Sprache) heruntergeladen werden unter:

www.eumc.eu.int



FALLSTUDIEN AUS ACHT BETRIEBEN

Betriebsvereinbarungen zu Gleichbehandlung in der Praxis

Seit nunmehr über zehn Jahren gibt es Betriebs- und Dienstvereinbarungen für Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund sowie gegen Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung. Aus den ersten kleinen Anfängen heraus hat sich der Abschluss solcher Vereinbarungen sehr stark ausgeweitet. Sie werden auch als Ausdruck der Unternehmenskultur verstanden, bei der einerseits ethische Gründe eine Rolle spielen, andererseits die Vereinbarungen ein Produktivitätsfaktor sein können, weil sie das Betriebsklima verbessern und auch einen Werbeeffect nach außen haben.

Ihre Wirkung entfalten können die Vereinbarungen aber nur, wenn sie im Alltag gelebt werden. Ob und wie das geschieht, ist jetzt in einer Untersuchung nachzulesen, die in der Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung erschienen ist. In acht Unternehmen und Verwaltungen wurden Betriebs- und Personalräten sowie Vertretern der Arbeit-

geberseite Fragen zur betrieblichen Umsetzung der abgeschlossenen Vereinbarung gestellt: Was gab den Anstoß für die Beschäftigung mit dem Thema? Sind die ausgehandelten Regelungen in der Praxis tauglich?

Im Ergebnis zeigte sich, dass die Vereinbarungen insofern von großer Bedeutung für den Alltag sind, weil sie verbindlich festlegen, wie Chancengleichheit gestärkt und mit auftretender Diskriminierung auch präventiv umgegangen werden kann. Die ausführliche Darstellung der Erfahrungen gibt darüber hinaus Anregungen für die eigene Praxis.

Kecskes, Robert unter Mitarbeit von Leo Monz und Michaela Dälken: *Integration und partnerschaftliches Verhalten – Fallstudien Betriebs- und Dienstvereinbarungen*, Frankfurt a. M., 2006 Bund-Verlag, ISBN: 978-3-7663-3728-3 84 Seiten, Preis: 9,90 EUR

Eine Übersicht über Betriebsvereinbarungen zu Chancengleichheit von Migrantinnen und Migranten:

www.migration-online.de/betriebsvereinbarungen

DIE WENDE IN DER STATISTIK

Ein wichtiger Schritt Migrationshintergrund statistisch sichtbar zu machen

Als im Juni 2006 der neueste Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes erschien (siehe Forum Migration, Juli 06), haben all jene erleichtert aufgetan, die sich professionell mit Migrationspolitik befassen. Erstmalig wurden Menschen mit Migrationshintergrund statistisch erfasst. Die Reduzierung des Migrationsgeschehens bei der statistischen Erfassung auf die Staatsangehörigkeit ließ oft nur begrenzte statistische Aussagen zu.

So fielen Aussiedler, wenn sie in Deutschland angekommen waren, bald aus der statistischen Erfassung heraus. Wer sich hat einbürgern lassen, war in der bisherigen Statistik nicht länger erfasst – mit gelegentlichen Ausnahmen. So blieben eingebürgerte Deutsche bisweilen im Aus-

länderzentralregister weiter erfasst. Bekannt wurde dies, als im Mai 2005 das Statistische Bundesamt vermeldete, dass es eine Bereinigung des Registers gegeben habe. Ergebnis: In Deutschland lebten Ende 2004 6,7 Millionen Ausländerinnen und Ausländer, die gängige Zahl war 7,2 Millionen. Die Differenz war freilich nicht allein auf die Weiterführung ehemaliger Ausländerinnen und Ausländer im Register zurückzuführen.

Das Konzept der statistischen Erhebung von Menschen mit Migrationshintergrund – heißt es im Bericht über die Ergebnisse des Mikrozensus – „gibt nach Auffassung von Experten besser Aufschluss über Art und Umfang des Integrationsbedarfs als die bislang im Blickpunkt der Analysen stehende Zahl der Ausländer in Deutschland“.

Etwas weniger spröde begrüßt der Bericht „Bildung in Deutschland“ den

Wandel in der Statistik: „Migration ist kein einheitlicher sozialer Sachverhalt, birgt vielmehr eine starke Heterogenität von Zuwanderungskonstellationen und kulturellen Identitäten in sich, die vor allem für die Bildungsintegration relevant sind.“ Das leuchtet ein: Es macht natürlich einen Unterschied, ob ein Jugendlicher aus einem anderen Land einwandert und in die Schule kommt oder ob er in der zweiten oder dritten Generation hier lebt. An anderer Stelle heißt es in dem Bericht: „Spätestens seit den international vergleichenden Schulleistungstudien IGLU und PISA hat sich auch in Deutschland die Erkenntnis durchgesetzt, dass mit dem Ausländerkonzept der Charakter und die Größenordnung der mit der Zuwanderung verbundenen Aufgaben für Bildungspolitik und pädagogische Praxis nicht mehr angemessen abgebildet werden können.“

Dass die Wende, die das Statistische Bundesamt vorgegeben hat, sich nicht

über Nacht in die Erhebungen und Auswertungen niederschlägt, die die vielfach ausdifferenzierte Gesellschaft statistisch vermessen, dürfte verständlich sein. Allerdings sollten einige Bereiche, die für Migration und Integration zentral sind, möglichst schnell folgen. Ein Beispiel: die Arbeitsmarktstatistik. Hier wird nur die Arbeitslosigkeit von Ausländern erfasst – und das auf einer anderen Basis als die der Deutschen, womit beide Zahlen nur bedingt vergleichbar sind. Die Arbeitslosigkeit von Aussiedlern wird fünf Jahre lang verfolgt, dann verschwinden die Betroffenen im großen Statistiktopf.

Wenn die Politik erfolgreich steuernd und unterstützend bei der Integration von Zuwanderern eingreifen will – und das ist ja erklärtes Ziel –, muss die Zielgruppe sichtbar sein. Ein erster Schritt, sie statistisch wirklich sichtbar zu machen, ist getan. Und dieser Schritt ist nicht klein.

EUMC-JAHRESBERICHT 2006

Das Spannungsfeld Ausgrenzung, Diskriminierung und Integration

Am 28. November 2006 veröffentlichte die Europäische Beobachtungsstelle für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) den „Jahresbericht zur Situation im Hinblick auf Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Mitgliedstaaten der EU 2006“. Dieser Jahresbericht ist der erste seiner Art, der seit der Erweiterung der EU im Jahr 2004 ein ganzes Jahr, nämlich das Jahr 2005, abdeckt.

„Mehrere Ereignisse im Jahr 2005 haben die Themen Ausgrenzung, Diskriminierung und Integration in der EU deutlich gemacht“, heißt es einleitend. Zum einen waren da die Selbstmordanschläge auf das öffentliche Verkehrssystem in London, bei denen mehr als fünfzig Menschen getötet und viele hunderte verletzt wurden. Anfangs bewirkten diese Anschläge einen Anstieg „glaubensmotivierter Hasskriminalität“. Doch haben die entschlossene Haltung der politischen Führung und führender Persönlichkeiten von Religionsgemeinschaften, sowohl bei

der Verurteilung der Attentate, als auch bei der Verteidigung der Rechte von Muslimen entscheidend zur Verringerung derartiger Angriffe in den darauf folgenden Monaten beigetragen.

Das Jahr 2005 war ferner von heftigen Unruhen im Oktober und November in den Vororten französischer Großstädte gekennzeichnet. In diese waren vorwiegend junge Männer nordafrikanischer Herkunft verwickelt, was Debatten über Entfremdung sowie Diskriminierung und Ausgrenzung dieser Bevölkerungsgruppe – insbesondere am Arbeitsplatz – auslöste. Die Situation sei laut EUMC-Bericht von „Ängsten und Argwohn geprägt, von einem Gefühl und der Erfahrung des Nichtdazugehörens“. Weiter heißt es: „Niemand war der Bedarf dringender, konzertierter Maßnahmen zu ergreifen, ausgewogene Informationen bereitzustellen, Möglichkeiten und Grenzen zu beleuchten, sowie gesellschaftliche Regeln und Grundsätze zu erarbeiten, die sicherstellen, dass ethnische, kulturelle und religiöse Minderheiten mit der Mehrheitsgesellschaft in Frieden und auf Grundlage der Achtung der Menschenrechte zusammenleben können.“

Eine Feststellung des Berichts ist die unterschiedliche Priorität, welche die Mitgliedstaaten der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit offensichtlich beimessen.

In acht EU-Mitgliedstaaten konnte eine Zunahme der rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten beobachtet werden: In Dänemark, Deutschland, Frankreich, Irland, Polen, der Slowakei, Finnland und dem Vereinigten Königreich. Tschechien, Österreich und Schweden verzeichneten einen Rückgang der gemeldeten Straftaten. Doch seien diese Ergebnisse mit Vorsicht zu genießen, da sie nicht nur auf die tatsächliche Entwicklung rassistischer Gewalt- und Straftaten, sondern ebenso auf Veränderungen der Aufzeichnungsverfahren in den einzelnen Mitgliedstaaten zurückzuführen sind.

Die Kurzfassung des EUMC-Jahresberichts auf Deutsch und der gesamte Bericht auf Englisch kann heruntergeladen werden unter:

www.migration-online.de/eumc_2006

TERMINE

und Veranstaltungen



Das neue allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – AGG/Aufgabe und Herausforderung für Betriebe und Personalräte

Seminar: 14.02.2007, Düsseldorf

Seminar: 28.02.2007, Hannover

Wir bieten Ihnen in dem Tagesseminar eine Einführung in die Regelungen des neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und vermitteln Ihnen die Umsetzung in die Praxis insbesondere am Beispiel ethnischer Diskriminierung. Sie erhalten einen komprimierten Überblick über die rechtlichen Regelungen. Anhand von Beispielen werden Ihnen Umsetzungsmöglichkeiten für Ihre Praxis in der Arbeitswelt vorgestellt.

www.migration-online.de/sem_praxis_agg

36. RECKLINGHÄUSER TAGUNG

Ulrich Freese: Kommunales Wahlrecht als Mittel der Integration

Die Integration von Migrantinnen und Migranten kann nur erfolgreich sein, wenn ihnen in Deutschland eine Lebensperspektive geboten wird. Darüber waren sich die Redner bei der nunmehr 36. Recklinghäuser Tagung der IG BCE einig.

NRW-Integrationsminister Armin Laschet (CDU), der Vorsitzende des Bundestags-Innenausschusses, Sebastian Edathy (SPD), und der stellvertretende IG-BCE-Vorsitzende Ulrich Freese stimmten vor rund 350 Teilnehmenden aus ganz Deutschland auch darin überein, dass dazu Anstrengungen beider Seiten nötig sind.

Armin Laschet: „Die Mehrheit darf nicht ausgrenzen, Zuwanderer dürfen sich nicht abgrenzen.“ Ulrich Freese: „In der globalisierten Welt können politische Konzepte, die auf Abschottung und Abgrenzung setzen, die sozialen und ökonomischen Probleme unserer Gesellschaft nicht lösen.“

Sebastian Edathy betonte, dass gleichberechtigte Teilhabe von Zuwanderern gleiche Startchancen voraussetze. Dabei komme der Bildung eine hohe Priorität zu. Zur Integration seien vor allem Sprachkenntnisse erforderlich. Deshalb forderte er eine Ausweitung von Sprachkursen, die außerdem besser auf unterschiedliche Bedürfnisse zugeschnitten werden müssten.

Armin Laschet stimmte zu, verwies aber darauf, dass Sprache nicht das einzige Instrument der Integration sei. Das hätten die Unruhen in Frankreich gezeigt. Auch Perspektivlosigkeit verhindere Integration. Die Defizite bei der Berufsausbildung von Zuwanderern seien ein Skandal. Die Politik könne durch verstärkte Anstrengungen in Kindergärten und Schulen helfen, aber auch die Wirtschaft sei gefordert.

Ulrich Freese erneuerte die Forderung der IG BCE, länger hier lebenden Ausländern das kommunale Wahlrecht einzuräumen. Integration sei ohne Beteiligung am politischen Willensbildungsprozess nicht möglich. Er sprach

sich gegen Verschärfungen beim Zuwanderungsrecht aus und forderte stattdessen, „das Zuwanderungsgesetz um ein Punktesystem zu ergänzen, das

die Qualifikationen und Integrationschancen potenzieller Einwanderer bewertet und Einwanderung zukunftsorientiert steuert.“



Armin Laschet, NRW-Integrationsminister (CDU)

ENGAGEMENT LOHNT SICH FÜR UNS ALLE

KOMMENTAR

**Adewale Adekoyeni,
Betriebsrat beim Otto
Versand, Hamburg**



Als Betriebsratsmitglied in einem großen Unternehmen wie dem Otto Versand ist es selbstverständlich, mich für alle Kolleginnen und Kollegen zu engagieren. Die Schwerpunkte der Arbeit setzt der Alltag, nicht die Herkunft. Gleichberechtigung und Gleichbehandlung ist ein Ziel, das es für alle Menschen durchzusetzen gilt.

Gleichzeitig gibt es bei der Frage Gleichbehandlung von Menschen mit

Migrationshintergrund immer noch besondere Probleme. Sie stoßen auf Hindernisse, deren Ursache zum Beispiel in immer noch gedachten und gelebten Vorurteilen liegt. Das äußert sich dann in missverständlichen Anweisungen, ungeduldrigen Führungskräften und manchmal auch Beschlüssen des Arbeitgebers oder des Betriebsrats selbst. Als engagierter Betriebsrat gehe ich diese Hindernisse immer wieder an, denn zum Glück bieten uns die Arbeits- und Sozialgesetze (noch) viele Möglichkeiten, die bei geduldiger und konsequenter Anwendung in den meisten Fällen zur Stärkung auch und gerade ausländischer Kolleginnen und Kollegen, führen.

Ein aus meiner Sicht sehr wichtiger Schritt dabei, Hindernisse für Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund zu beseitigen, war die Einführung und dann auch erfolgreiche Fortführung von Deutschkursen. Bei Otto arbeiten Menschen aus mehr als 60 Ländern. Allein das zeigt schon, wie wichtig das ist. Die Kurse wurden außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mussten also ihre Freizeit da-

für nutzen. Auf der anderen Seite wurden die Kosten vom Arbeitgeber getragen. Ebenso wie beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund – ihren Teil dazu beigetragen haben, dass die Kurse durchgeführt werden konnten, profitieren beide Seiten davon. Das Unternehmen zum Beispiel durch eine bessere Verständigung unter den Beschäftigten, was zu flüssigeren Arbeitsabläufen führt. Die Kolleginnen und Kollegen, die an dem Deutschkurs teilgenommen haben, können das Gelernte auch im Privatleben gut nutzen – bis hin zur jetzt möglichen Unterstützung ihrer Kinder bei Hausaufgaben. Und natürlich ist die Sprachbeherrschung für das Anknüpfen und die Stärkung sozialer Kontakte in die Mehrheitsgesellschaft hinein von großer Bedeutung.

Insgesamt ist mein Rat und meine herzliche Bitte an alle Betriebsräte mit Migrationshintergrund, sich nicht entmutigen zu lassen und für ein besseres Miteinander von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu wirken. Nutzt die Rechte, die wir haben – Engagement lohnt sich für uns alle.

EU-GRUNDRECHTSAGENTUR NIMMT ARBEIT AUF

Erweiterung der Arbeit von EUMC

Mit dem 1. Januar 2007 wird in Wien die neue EU-Grundrechtsagentur ihre Arbeit aufnehmen. Sie geht aus der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) hervor. Die Agentur hat sehr viel mehr Kompetenzen als die EUMC. Neben Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ist sie auch für sämtliche Fragen im Bereich Menschenrechte zuständig, was

vom Asylrecht bis zur Freizügigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern reicht, sofern EU-Recht davon betroffen ist.

Die Agentur wird EU-Mitgliedstaaten und EU-Institutionen beraten, inwieweit neue Gesetze bzw. Richtlinien den europäischen Menschenrechtsstandards entsprechen.

Direktorin der Grundrechtsagentur wird Beate Winkler, die bereits die EUMC leitete. Das Personal soll nach und nach von derzeit 30 auf 100 Perso-

nen aufgestockt werden. Im EU-Budget sind bis 2013 für die neue Behörde 150 Millionen Euro vorgesehen.



GEFORDERT 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

FOTOS

photocase und Hakan Gökpinar

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