

**INHALT FEBRUAR 2007**

**SEITE 1**

**LEBENSCHANCEN ÖFFNEN**  
Ausbildungssituation Jugendlicher mit Migrationshintergrund

**ZAHLENWERK**

Anteil der Auszubildenden mit nicht-deutschem Pass

**SEITE 2**

**CHARTA DER VIelfALT**  
Unternehmen legen sich auf Diversity fest  
**OFFENE UND GESCHLOSSENE ARBEITSMÄRKTE**  
Übergangsregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien

**DISKRIMINIERUNG UND ISLAMOPHOBIE**  
EUMC-Bericht über Muslime in der EU

**SEITE 3**

**AUFGABE DER DEUTSCHEN RATSPRÄSIDENTSCHAFT**  
Zyprien für einheitliche Bekämpfung von Rechtsextremismus in der EU

**DEBATTE UM LEITKULTUR**  
Tagungsdokumentation erschienen

**TERMINE**  
und Veranstaltungen

**SEITE 4**

**INTEGRATION SETZT GLEICHE RECHTE VORAUSS**  
Kommentar von Sevim Dagdelen, MdB und Sprecherin für Migration und Integration der Fraktion DIE LINKE.

**BESCHLÜSSE DES DGB KONGRESS**  
Jetzt auch als Print-Version

## LEBENSCHANCEN ÖFFNEN

### Ausbildungssituation Jugendlicher mit Migrationshintergrund

**M**itte Dezember 2006 wurde die Arbeit der Arbeitsgruppe „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ mit einer weiteren Sitzung fortgesetzt. Sie ist eine von sechs Arbeitsgruppen, die die Erarbeitung eines nationalen Integrationsplans vorbereiten. Beschlossen wurden diese AGs auf dem Integrationsgipfel im Juli 2006.

Die in der Arbeitsgruppe vertretenen Vorstandsmitglieder des DGB und der IG BCE, IG Metall und GEW haben auf der Sitzung ein Thesenpapier vorgelegt, in dem die Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund dargestellt wird und Vorschläge zu deren Verbesserung gemacht werden. Die Ausgangssituation ist ernüchternd: Seit 1992 sind die betrieblichen Ausbildungsplätze um acht Prozent gesunken und das bei steigenden Schulabgängerzahlen. Das führt zu einem Verdrängungswettbewerb auch zulasten der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Die Ursache liegt einerseits in schlechteren Schulabschlüssen, andererseits gibt es aber auch strukturelle Ursachen: „Ausländische Jugendliche sind im betrieblichen Auswahlverfahren benachteiligt, weil ihnen oft persönliche Beziehungen fehlen, deren Bedeutung bei der Ausbildungsstellensuche wächst. In den betrieblichen Auswahlverfahren werden darüber hinaus immer noch Testver-



fahren mit kulturhomogenen Fragestellungen verwendet, und Stereotype beeinflussen die Einstellungsentscheidung.“

Hier setzt der Vorschlag an, das Personalauswahlverfahren zu modernisieren. Das heißt unter anderem, Tests kulturneutral zu gestalten, aber auch soziale und kulturelle Kompetenzen und Ressourcen bei der Auswahlentscheidung stärker zu gewichten.

Ein anderer Ansatzpunkt: die Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verbessern. Eine Möglichkeit dabei sind Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen bzw. Verwaltungen, die zum Beispiel Praktika ermöglichen. Dabei gibt es bereits positive Erfahrungen, etwa durch die Bayer AG.

Neben diesen Ansätzen, die den Zugang zu Ausbildung betreffen, wird in dem Thesenpapier auch die Förderung von Jugendlichen als wichtig benannt. Das gilt zum einen für ausbildungsbegleitende Hilfen, die als Regelinstru-

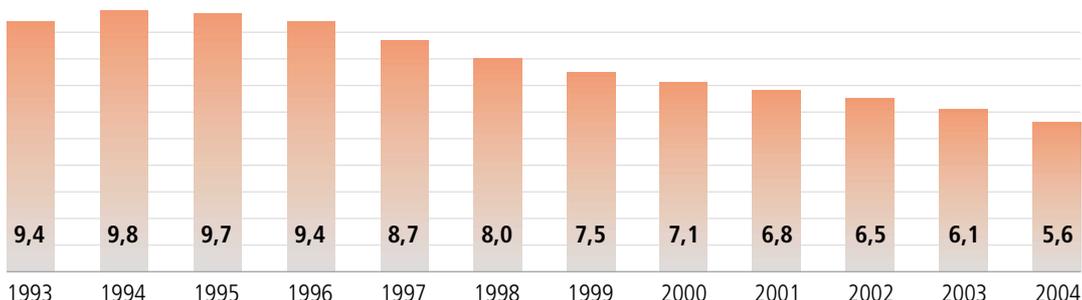
ment in das System der Berufsbildung integriert werden sollen. Zum anderen geht es darum, dass ausländische Jugendliche ohne Schulabschluss eine berufliche Einstiegsqualifizierung mit Schulabschluss durchlaufen können. Auch dafür gibt es positive Beispiele, die als Vorbild dienen können, etwa beim Frankfurter Flughafenbetreiber Fraport oder bereits seit 1987 tarifvertraglich abgesichert in der chemischen Industrie.

Schließlich fordern die Gewerkschaften in ihren Thesen vollqualifizierende Berufsabschlüsse durch schulische Angebote. Dies sei angesichts fehlender betrieblicher Angebote dringend erforderlich. Allerdings müssten bei der Entwicklung solcher Angebote die regionalen Ausbildungsplatzsituationen berücksichtigt werden, damit das nicht zu einem Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze führt.

Das Thesenpapier steht im Internet unter:  
[www.migration-online.de/thesen\\_berufsbildung](http://www.migration-online.de/thesen_berufsbildung)

**ZAHLENWERK**

Anteil der Auszubildenden mit nicht-deutschem Pass (1993 bis 2004 in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt/ BIBB

# CHARTA DER VIelfALT

## Unternehmen legen sich auf Diversity fest

Am 13. Dezember 2006 unterzeichneten Vertreter der Deutschen Bank, Daimler-Crysler, der Deutschen BP und der Deutschen Telekom im Bundeskanzleramt die Charta „Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“. Die Bundesregierung unterstützt und befürwortet diese Initiative der Unternehmen, Bundeskanzlerin Angela Merkel hat die Schirmherrschaft übernommen: „Es kommt darauf an, die Vielfalt der Erfahrungen, Begabungen und Bedürfnisse auf der Grundlage gemeinsamer Werte zu erkennen und anzuerkennen, zu fördern und zu nutzen. Die Initiative ist ein wichtiger Beitrag zu einer Kultur der Vielfalt und des Zusammenhalts unserer Gesellschaft auf der Basis wechselseitiger Akzeptanz und gegenseitigen Vertrauens.“

Die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Maria Böhmer, ergänzt: „Ich begrüße die Initiative, die Vielfalt der Gesellschaft in der Unternehmenskultur und Beschäftigtenstruktur zu fördern; hierbei sind insbesondere

Migrantinnen und Migranten bei der betrieblichen Einstellungs- und Personalpolitik angemessen einzubeziehen.“

Die Charta soll sowohl die Vielfalt innerhalb der Belegschaft, als auch die vielfältigen Bedürfnisse der Kunden und Geschäftspartner widerspiegeln. Ihr liegt dabei ein umfassendes Verständnis von Vielfalt zu Grunde: Sie umfasst neben den Merkmalen Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung auch Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung.

Die beteiligten Unternehmen verpflichten sich im Rahmen der Charta unter anderem dazu „eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist“, außerdem die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anzuerkennen und die darin liegenden Potenziale wertzuschätzen.

Die Charta der Vielfalt kann man herunterladen unter:

[www.migration-online.de/charta\\_der\\_vielfalt](http://www.migration-online.de/charta_der_vielfalt)

# OFFENE UND GESCHLOSSENE ARBEITSMÄRKTE

## Übergangsregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien

Die Beitrittsverträge für die neuen EU-Mitglieder Bulgarien und Rumänien sehen die Möglichkeit von Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit von bis zu sieben Jahren vor (2+3+2).

Während die Neumitglieder Estland, Lettland, Litauen, Polen, die Slowakei, Slowenien und Tschechien sich nach Angaben aus Brüssel bereits dafür entschieden haben, ihre Arbeitsmärkte für Bulgaren und Rumänen zu öffnen, kündigen Deutschland und Österreich eine völlige Nutzung der Übergangsregelung an. Auch die Niederlande planen die gleichen Regeln anzuwenden, wie bei der Beitrittsrunde 2004.

Finnland und Schweden dagegen öffnen ihren Arbeitsmarkt für die neuen Mitglieder. Irland und Großbritannien – die ihre Arbeitsmärkte 2004 noch

ohne Übergangsregelung öffneten – haben dieses Mal bereits Beschränkungen beschlossen. Spanien plant ebenfalls eine Nutzung der Schutzklausel für mindestens zwei Jahre.

Die französische Regierung hat beschlossen, die gleichen Vorschriften auf Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien anzuwenden, wie auf Arbeitnehmer aus den acht 2004 beigetretenen mittel- und osteuropäischen Staaten. Die Regelung umfasst nur gewisse Branchen, wie die Baubranche, die Landwirtschaft, den Tourismus und das Hotel- und Gaststättengewerbe, in denen in Frankreich Arbeitskräftemangel herrscht. Die Regelung soll im Laufe der Zeit auf andere Branchen ausgeweitet werden.

Bulgarien und Rumänien haben noch nicht entschieden, ob sie ihre Arbeitsmärkte für Bürger aus Ländern mit Zugangsbeschränkungen im Gegenzug ebenfalls schließen. EU-Arbeitskommissar Vladimir Spidla hatte sich mehrfach für eine rasche Öffnung der nationalen Arbeitsmärkte eingesetzt.

# DISKRIMINIERUNG UND ISLAMOPHOBIE



## EUMC-Bericht über Muslime in der EU

„Muslims in the European Union – Discrimination and Islamophobia“ ist ein Bericht der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) über die aktuelle Lage von Muslimen in den

Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU).

Der Bericht untersucht verfügbare Daten und allgemeine Informationen über den Umfang, das Ausmaß und die Art der Diskriminierung von Muslimen, sowie über islamophobe Vorfälle in der EU. Nach wie vor bemängelt das

EUMC hierbei die mangelnde Dokumentations- und Meldungsbereitschaft der Mitgliedstaaten.

In dem Bericht werden zudem bewährte Praktiken und Maßnahmen aus den verschiedenen Mitgliedstaaten aufgezeigt und Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der weit verbreiteten Islamophobie vorgeschlagen.

Der Bericht kommt zu folgenden Ergebnissen: „Viele europäische Muslime sind – unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft und ihrer Einstellung zur Religion – Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Wohnungswesen ausgesetzt.“ Auch wenn Daten über religiös motivierte Vorfälle nur im begrenzten Umfang erhoben worden seien, sei es offensichtlich, dass Muslime islamophoben Handlungen ausgesetzt sind. Diese reichen von verbalen Drohungen bis zu physischen Übergriffen.

Weiter heißt es in dem Bericht: „Die über Diskriminierungsopfer verfügba-

ren Daten zeigen, dass europäische Muslime häufig überproportional in Gebieten mit schlechteren Wohnverhältnissen vertreten sind, dass außerdem ihr Bildungsniveau unter dem Durchschnitt und ihre Arbeitslosenquote über dem Durchschnitt liegen.“ Vor allem jugendliche Muslime würden sich laut Bericht beim sozialen Aufstieg mit Hindernissen konfrontiert sehen. Dies könne zu einem Gefühl der Hoffnungslosigkeit und des sozialen Ausschlusses führen.

Im Rahmen des Berichts fordert das EUMC deshalb unter anderem die volle Umsetzung der Rechtsvorschriften, wie beispielsweise die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG und die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 2000/78/EG, sowie eine verbesserte Registrierung und Verfolgung islamophober Vorfälle.

Der Bericht kann in englischer Sprache heruntergeladen werden unter:

[www.migration-online.de/islamophobie-europa](http://www.migration-online.de/islamophobie-europa)

# AUFGABE DER DEUTSCHEN RATSPRÄSIDENTSCHAFT

## Zyprien für einheitliche Bekämpfung von Rechtsextremismus in der EU

**B**undesjustizministerin Brigitte Zyprien (SPD) sieht während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft in der ersten Hälfte dieses Jahres eine neue Chance, ein gemeinsames Vorgehen der EU-Mitgliedstaaten gegen Rechtsextremismus und rassistisch motivierte Straf- und Gewalttaten zu vereinbaren.

„Was uns Sorgen macht, ist die zunehmende grenzüberschreitende Aktivität von Rechtsradikalen und Randalierern innerhalb Europas“, sagte Zyprien. „Deswegen werden wir in der EU-Ratspräsidentschaft unverzüglich einen neuen Vorstoß unternehmen, endlich einheitliche Standards bei der Bekämpfung des Rechtsextremismus durchzusetzen.“ Eine EU-weite strafrechtliche Verfolgung von Tatbeständen wie Volksverhetzung und Leugnung des Holocausts sei bisher am Widerstand der italienischen Regierung unter Silvio Berlusconi gescheitert. „Aber die neue Regierung in Rom hat signalisiert, mitziehen zu wollen. Damit wäre der Weg frei“, so Zyprien.

Als Beispiel für die Notwendigkeit eines gemeinsamen Vorgehens in Eu-



ropa hatte die Ministerin einmal den Verkauf von so genanntem „Hitlerwein“ mit entsprechender Etikettierung in Italien genannt. Zweimal in den letzten sechs Jahren unternahmen die EU-Mitgliedstaaten den Versuch, europaweite Mindeststandards und -strafen zur Bekämpfung von Rechtsradikalismus einzuführen. Zweimal scheiterten die Bemühungen an den Vetos einiger Mitgliedstaaten.

Aus Sicht von Zyprien gehört es zu den

wichtigsten Zielen der deutschen Ratspräsidentschaft, die Stolpersteine, die das Projekt „Europa gegen Rechts“ in der Vergangenheit zu Fall brachten, auszuräumen und einen Beschluss der europäischen Kommission auf den Weg zu bringen.

Verhandelt wird das Thema voraussichtlich beim Justizministerrat am 19. und 20. April in Luxemburg. Bis dahin hat Zyprien Zeit, dem EU-Kommissar ein Programm mit Vorschlägen vorzulegen.

## DEBATTE UM LEITKULTUR

### Tagungsdokumentation erschienen

**D**ie Dokumentation der Tagung „Das Leid mit der Leitkultur“, die am 21. März 2006 in Düsseldorf stattfand, ist jetzt in Druckform erschienen. Auf der vom Bereich Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk anlässlich des UN-Tags gegen Rassismus veranstalteten Tagung wurde im ersten Teil das Thema Integration aus sozialwissenschaftlicher Sicht vorgestellt und debattiert. Dabei wurde auch eine erste Bilanz der Integrationskurse gezogen.

In zweiten Teil diskutierten Expertinnen und Experten über Leitkultur und das, was sich möglicherweise dahinter verbergen könne. Denn so ganz klar ist der Begriff wohl kaum. Wenn es wie in der öffentlichen Debatte um

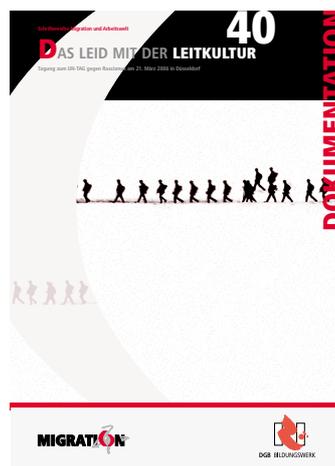
Integration gehe – so ein Argumentationsstrang – wäre es sinnvoll, den Begriff Anerkennungskultur zu verwenden. Das Anerkennen beginnt bereits damit hinzusehen, wie sich die Bevölkerung in den Stadtteilen oder in den Schulklassen zusammensetzt und das zur Grundlage seines Handelns zu machen. Und natürlich gehe es auch um gegenseitige Anerkennung der unterschiedlichen Menschen und ihrer kulturellen Hintergründe. Das heißt zum Beispiel auch Anerkennung der Sprache der Zuwanderer, also nicht zu unterteilen in wichtige Sprache wie Englisch und unwichtige wie Türkisch, Spanisch oder Kroatisch.

Die Zusammenfassung dieser Debatte und weitere Beiträge können jetzt nachgelesen werden.

Bestellung der Dokumentation „Das Leid mit der Leitkultur“ bei:

Der Setzkasten  
Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf  
Telefax 02 11/4 08 00 90-40  
mail@setzkasten.de

[www.migration-online.de/leid-leitkultur](http://www.migration-online.de/leid-leitkultur)



## 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

Seminar: 14.03.2007, Berlin

Seminar: 28.03.2007, Leipzig

Wir bieten Ihnen 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.

### Methoden der Kompetenzfeststellung im interkulturellen

#### Kontext

Workshop: 12. und 13.03.2007

Hattingen/Ruhr

Im Workshop werden gängige Methoden der Kompetenzerfassung vorgestellt, erprobt und diskutiert. Außerdem werden Sie darin geschult, bestehende Verfahren der Kompetenzerfassung auf interkulturelle Faktoren zu untersuchen bzw. um interkulturelle Gesichtspunkte zu erweitern. Der Workshop richtet sich an alle, die beruflich mit der Erfassung von Kompetenzen und Potenzialen zu tun haben.

### Indikatoren für Integration

Tagung: 21.03.2007, Düsseldorf

Was ist eigentlich unter Integration zu verstehen? Integration ist weit mehr als Sprachkompetenz. Soziale Kontakte z.B. in Sportvereinen oder in der Nachbarschaft spielen ebenso eine Rolle wie gesellschaftliches Engagement. Gleichberechtigung bei den Wohnbedingungen ebenso wie Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Um die Diskussion zu versachlichen, bedarf es einer Verständigung über Integrationsindikatoren und darüber ob und wie Erfolg bzw. das Scheitern von Integration bemessen werden kann. Wir möchten mit unserer Tagung einen Beitrag zu dieser Debatte leisten.

## INTEGRATION SETZT GLEICHE RECHTE VORAUS

### KOMMENTAR

**Sevim Dagdelen, MdB und Sprecherin für Migration und Integration der Fraktion DIE LINKE.**



Derzeit könnte allzu leicht der Eindruck entstehen, es gehe endlich etwas voran in der Integrationspolitik. Allerdings trifft dieser Eindruck nur in begrenztem Maße zu. Zwar reden alle über Integration, doch wer „Integration“ zur Zukunftsaufgabe mit wachsender politischer Bedeutung erklärt, muss auch die notwendigen finanziellen Mittel, etwa zur Erleichterung des Spracherwerbs, zur Verfügung stellen, wie wir das in der Haushaltsdebatte getan haben. Und der darf in der öffentlichen Debatte keine negative Konnotation mitschwingen lassen, die rassistische Einstellungsmuster in weiten Teilen der Bevölkerung eher anschlussfähig machen. Der zunehmenden Normalisierung von rassistischen Positionen muss entschieden begegnet werden.

Deshalb sind wir gegenüber der Bundesregierung initiativ geworden, um die von ihr auf der Weltkonferenz gegen Rassismus 2001 in Durban (Südafrika) abgegebene Verpflichtung, einen Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus vorzulegen, endlich einzufordern. Dazu bedarf es bei der Erstellung entscheidender Mitwirkungsrechte antirassistischer Initiativen und Opferberatungsorganisationen. Wir wollen, dass der Aktionsplan so weit es geht praktisch orientierte und konkrete Ziele und Maßnahmen beinhaltet. Uns geht es neben einer konsequenten Antirassismopolitik auch um Strategien für die Akzeptanz von Gleichbehandlung. Ziel ist die gleichberechtigte Beteiligung aller in der Bundesrepublik lebenden Menschen am gesellschaftlichen Leben, der uneingeschränkte Zugang zu allen Ressourcen und Bereichen der Gesellschaft.

Der Erwerb der Staatsangehörigkeit ist eine wichtige Voraussetzung der Integration. Im Rahmen eines Antrages setzen wir uns auf Bundesebene für die Vereinfachung der Einbürgerungsverfahren und Erleichterung der Einbürgerung ein. So wollen wir beispielsweise eine Einbürgerungsberechtigung nach fünf Jahren, Mehrstaatigkeit zulassen, „Gesinnungsschnüffelei“ abschaffen und einfache Sprachanforderungen erreichen. Erleichterte Einbürgerung bedeutet in der Folge auch Zugang zum allgemeinen aktiven und passiven Wahlrecht ermöglichen. Doch wir wollen, dass die politische Mitwirkung über das Wahlrecht auch weit gehend

unabhängig von der Staatsbürgerschaft besteht. Menschen sollen dort, wo sie leben, mitentscheiden können und nicht lediglich Objekte der Verwaltung sein. Auch diesbezüglich sind wir initiativ geworden.

Nach wie vor ist die sozialrechtliche und -politische Diskriminierung von Migranten und Migrantinnen z.B. durch das so genannte Inländerprivileg auf dem Arbeitsmarkt, die Zugangsbarrieren zum Regelsystem freier und öffentlicher Sozialer Dienste und Einrichtungen ein großes Integrationshemmnis. Besonders Flüchtlinge sind von sozialrechtlichen Diskriminierungen betroffen. Deshalb haben wir parlamentarische Initiativen gegen den Ausschluss von Migranten und Migrantinnen von Familienleistungen, zum gleichberechtigten Arbeitsmarktzugang von Migranten und Migrantinnen, zu den Auswirkungen der Hartz-Gesetze usw. ergriffen.

Weitere Initiativen zielten auf Abschiebestopps in unsichere Länder (wie beispielsweise nach Togo), die Abschaffung der Abschiebungshaft als Mittel zur Durchsetzung eines Verwaltungsaktes sowie eine tatsächlich humanitäre Bleiberechtsregelung ab. Auch wenn unsere Initiativen wie schon in der Vergangenheit zumeist abgelehnt werden, wird die Integrations- und Flüchtlingspolitik auch weiterhin ein Schwerpunkt bleiben. Ich verweise nur auf die Verschärfung des Zuwanderungsrechts im Rahmen der Evaluierung des Zuwanderungsgesetzes.

## BESCHLÜSSE DES DGB KONGRESS

### Jetzt auch als Print-Version

Migrations- und Integrationspolitik sowie die Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus wurden auf dem 18. Ordentlichen Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes im Mai 2006 in Berlin in ganz

unterschiedlichen Zusammenhängen thematisiert. Niederschlag fand das in Beschlüssen und auch im Geschäftsbericht, in Referaten und Diskussionsbeiträgen.

Veröffentlichungen des DGB Bildungswerk im Internet:

[www.migration-online.de/  
dgb-kongress-2006](http://www.migration-online.de/dgb-kongress-2006)

Bestellungen der Print-Version:  
Der Setzkasten  
Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf  
Telefax 02 11/4 08 00 90-40  
mail@setzkasten.de

### 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

#### 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