

INHALT DEZEMBER 2007

SEITE 1
AUF DEM WEG ZUR INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG

Wuppertal, Herne, Bonn stellten ihre Arbeit auf der Behördentagung vor

SEITE 2
ZAHLENWERK

Lebenslanges Lernen – Beteiligung von 25–64-Jährigen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

MENSCHENRECHTE GELTEN AUCH AUF HOHER SEE

Gutachten zur Europäischen Flüchtlingspolitik

DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ IN DER PRAXIS

Weiterbildung für Aktive aus Gewerkschaften und NGOs

SEITE 3
ABSCHIEBUNGSHAFT IN DEUTSCHLAND

Datenlage immer noch schlecht

DISKUSSION ZUR VEREINHEITLICHUNG DER EUROPÄISCHEN ZUWANDERUNG

Frattini stellte „Bluecard“ vor

SPÄTAUSSIEDLER IN NRW

Daten und Informationen

GLOSSAR BETRIEBLICHE BILDUNG

Hilfe für Praktiker

SEITE 4
MODELLE INTERKULTURELLER ÖFFNUNG DER VERWALTUNG

Kommentar von Professor Roderich Kulbach, Evangelische Fachhochschule Bochum

AUF DEM WEG ZUR INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG

Wuppertal, Herne, Bonn stellten ihre Arbeit auf der Behördentagung vor

„Kontinuität zahlt sich aus“ war der Titel der diesjährigen Behördentagung des Bereichs Migration & Qualifizierung, die am 8. und 9. November in Frankfurt/Main stattfand.

Einen Rahmen an Information und Einordnung des Themas Interkulturelle Öffnung der Verwaltung bot Roderich Kulbach, Hochschullehrer an der Evangelischen Fachhochschule Bochum (siehe Kommentar Seite 4).

Ergänzt wurde diese Einordnung durch Mohammad Heidari, der die Begriffe interkulturelle Öffnung und Cultural Mainstreaming umriss und gegen ein Diversity Management, das ausschließlich marktwertorientiert ist, abgrenzte. Robert Gereci, ebenfalls vom DGB Bildungswerk, erläuterte die für ein Cultural Mainstreaming relevanten Teile des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Die Verpflichtungen, die dem Arbeitgeber aus dem Gesetz erwachsen, können auch durch eine interkulturelle Öffnung eines Unternehmens strukturell eingelöst werden. Hier können im Übrigen auch Betriebs- und Personalräte initiativ werden und ihre Vorschläge einbringen.

Der größte Teil der Tagung widmete sich der Vorstellung praktischer Ansätze zur interkulturellen Öffnung von Kommunalverwaltungen und deren Diskussion. Die Kommunen, die ihre Arbeit präsentierten, waren Wuppertal, Herne und Bonn. Gleich ist den Gemeinden, dass sie über einen hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund verfügen. In Wuppertal und Herne sind es jeweils 20 Prozent, in Bonn sogar ein Drittel der Stadtbevölkerung.

Gleich sind auch die politischen Rahmenbedingungen, die vor allem dadurch bestimmt sind, dass die Stadtverord-

netenversammlungen parteiübergreifend den Weg der interkulturellen Öffnung praktisch einstimmig unterstützten. Die eingeschlagenen Wege unterscheiden sich allerdings. In Wuppertal wurden zum Beispiel als Ausgang alle Maßnahmen, die mit Migration und Integration zu tun haben, gesammelt. Daraus wurde dann ein Geschäftsprogramm erstellt, in dem die verschiedenen Handlungsfelder aufgeführt sind. In Herne wurde ausgehend von einem 2003 gefassten Ratsbeschluss für eine Integrationsoffensive zunächst dezernatübergreifend Leitlinien erarbeitet, die im März 2007 beschlossen wurden. Auf dieser Grundlage wurden inzwischen ein Handlungskonzept und entsprechende Handlungsempfehlungen für eine interkulturelle Öffnung erarbeitet, die noch vom Rat beschlossen werden müssen. In Bonn wurde ausgehend von den unterschiedlichsten Initiativen, die es auf der Verwaltungsebene und auch im Rahmen von Initiativen gab, deren Aktivitäten in unterschiedliche Arbeitskreise zusammengefasst, die mehrheitlich von der Kommune organisiert werden. Koordiniert wird die Arbeit von einer Steuerungsgruppe. Bei den Inhalten wiederum gibt es sehr große Ähnlichkeiten.

Einen Blick über die Grenze bot Thomas Kessler, der die Integrationsarbeit des Schweizer Kantons Stadt Basel vorstellte, wo er als Integrationsbeauftragter arbeitet.

In der Schweizer Integrationspolitik hat es vor rund zehn Jahren ein Umschwenken gegeben, das sich unter dem Motto zusammenfassen lässt: investieren statt reparieren. Es geht nicht mehr darum, dort einzugreifen, wo Defizite festgestellt werden, etwa ein Sonderprogramm aufzulegen, wenn Migrantinnen und Migranten keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden, sondern jeden Einzelnen mit einem verbindlichen Programm des Förderns und Forderns gegenüberzu-



Dr. Mohammad Heidari

treten. Diese Politik greift vom ersten Tag, das heißt unmittelbar nach der Einreise oder der Geburt. Fördern meint unter anderem Begrüßung, Information, Bildung, Begleitung. Gefordert werden Gesetzestreue, Integrationswille, soziales und kulturelles Engagement.

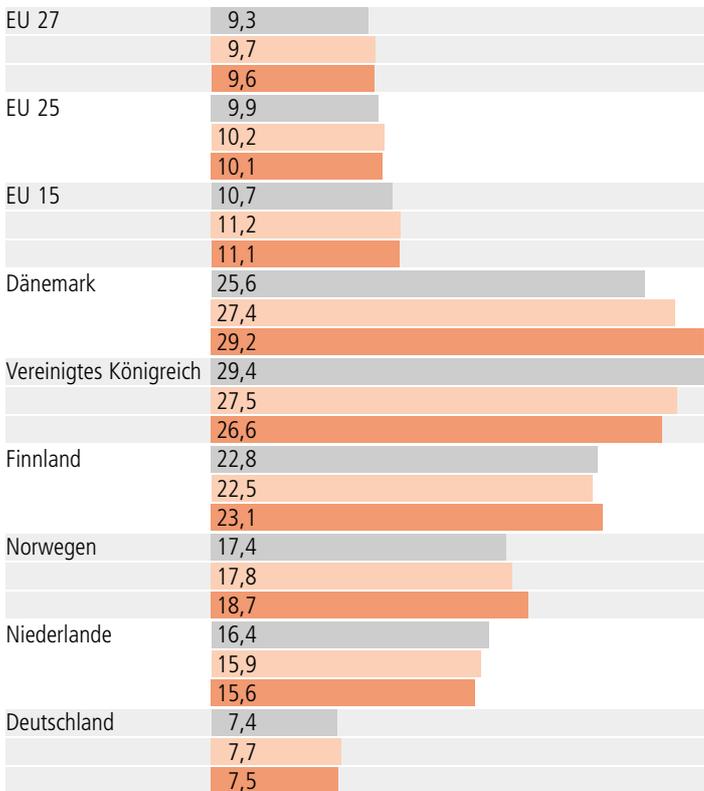
Die Baseler Integrationspolitik, die inzwischen in der Schweiz als vorbildlich gilt, zielt gleichermaßen auf die Zuwanderer wie auf die Mehrheitsbevölkerung. Schwerpunkte sind Öffentlichkeitskampagnen wie etwa „Aller Anfang ist Begegnung“, Analyse der Stadtentwicklung und gezielte Investitionen in die Wohnquartiere und vor allem die Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit. Die Ergebnisse werden kontinuierlich gemessen. Wenn Zuwanderer bei einem Kriterium unter dem Durchschnitt liegen, wird das als Versagen der Politik verstanden und nicht als Schuld der Betroffenen.

Insgesamt sieht Kessler die Integrationspolitik in Basel als Hilfe für die Menschen, gleichzeitig aber auch als ökonomische Notwendigkeit. Das Land brauche alle Menschen, niemand dürfe verloren gehen.

ZAHLENWERK

Lebenslanges Lernen – Beteiligung von 25–64-Jährigen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent (Jahresdurchschnittswerte EU, die fünf führenden Länder, Deutschland)

■ = 2004, ■ = 2005, ■ = 2006



Daten: Eurostat (Basis: Arbeitskräfteerhebung) veröffentlicht September 2007, Zusammenstellung: DGB Bildungswerk Bereich Migration & Qualifizierung/ MedienbüroArbeitswelt, Berlin

MENSCHENRECHTE GELTEN AUCH AUF HOHER SEE

Gutachten zur Europäischen Flüchtlingspolitik

Amnesty International, Pro Asyl und das Forum für Menschenrechte gaben anlässlich des Tags des Flüchtlings ein Gutachten in Auftrag, das zu dem Ergebnis gelangt, dass die aktuelle Flüchtlingspolitik der Abschottung der Europäischen Union die „menschlichen und flüchtlingsrechtlichen Verpflichtungen der EU-Staaten“ missachtet. Auch außerhalb der Zwölf-Meilen-Zone gelten die Menschenrechts- und Flüchtlingskonventionen. Die Praxis der europäischen Grenzschützer, Flüchtlinge auf hoher See einzufangen und an den meist nur vermuteten Ausgangsort zurückzubringen ist illegal. Vielmehr haben Flüchtlinge auch auf hoher See das Recht einen Asylantrag zu stellen, ganz im Gegenteil zu der auch in der Bundesregierung vertretenen Mei-

nung, die Konventionen würden nur auf dem Festland gelten.

„Völkerrechtliche Verpflichtungen und die Menschenrechte gelten nicht nur auf dem Festland, sondern auch auf hoher See. Das Meer ist kein rechtsfreier Raum. Das Zurückweisen, das Zurückeskortieren, die Verhinderung der Weiterfahrt, das Zurückschleppen beziehungsweise das Verbringen von Menschen in nicht zur EU gehörende Küstenländer sind rechtswidrig.“, betonte Günther Burkhard, Geschäftsführer von Pro Asyl. Weiter fordert er die Europäische Union, sowie die Nationalstaaten der Europäischen Union dazu auf, den Praktiken auf dem Meer Einhalt zu gebieten.

Das Gutachten kann im Netz heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/mre_auf_see

DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHAND- LUNGSGESETZ IN DER PRAXIS

Weiterbildung für Aktive aus Gewerkschaften und NGOs

Vor über einem Jahr wurden die Europäischen Richtlinien zur Antidiskriminierung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in deutsches Recht umgesetzt. Was hat sich seither geändert? Wie können Gewerkschaften und NGOs Antidiskriminierungsarbeit in ihre Organisationen einbinden?

Diese und weitere Fragen werden im Rahmen des Seminars „Strategien gegen Diskriminierung entwickeln. Weiterbildung für NGOs und Gewerkschaften“ des DGB Bildungswerkes behandelt. Anhand von Fallbeispielen und praktischen Übungen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer intensiv und ausführlich mit den rechtlichen Grundlagen der Antidiskriminierungsarbeit vertraut gemacht. Dabei sollen Beispiele zur Arbeit von NGOs und Gewerkschaften zur Antidiskriminierungsarbeit auf Grund von ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und sexueller Orientierung behandelt werden.

Das Seminar ist Teil des von der Europäischen Kommission geförderten Projektes Anti-Discrimination and Diversity training (VT/2006/009). Dieses Projekt wird von human european consultancy (www.humanconsultancy.com) zusammen mit der Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) betreut und in allen europäischen Mitgliedstaaten und der Türkei durchgeführt.

In Deutschland ist das DGB Bildungswerk Partner des Projektes und verantwortlich für die Durchführung von nationalen Antidiskriminierungsseminaren.

Das Seminar richtet sich an Menschen aus NGOs und Gewerkschaften, die gegen Diskriminierung auf Grund von ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und sexueller Orientierung aktiv sind oder aktiv werden möchten. Ziel des gesamten Projektes ist es, die Zivilgesellschaft in der Europäischen Union zu befähigen, Antidiskriminierungs-

strategien umzusetzen. Schwerpunkte des Seminars sind handlungsorientierte Informationen zur Umsetzung der EU-Richtlinien und des AGG.

Das Seminar wird begleitet von: RA Heiko Habbe, Rechtsanwalt, RA Robert Gereci, Leiter des Kompetenzzentrums Recht des DGB Bildungswerkes, Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmung.

Insgesamt können 40 Personen aus NGOs und Gewerkschaften teilnehmen. Die Teilnahme an dem Seminar ist kostenfrei. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung werden übernommen.

Die Auswahl der Teilnehmenden, die von der Europäischen Kommission genehmigt wird, soll anhand folgender Kriterien durchgeführt werden: Die eingeladenen Teilnehmenden sollen in ihrer Gesamtheit Erfahrungen im Umgang mit den fünf in den EU-Richtlinien beschriebenen Diskriminierungstatbeständen (Diskriminierung auf Grund von ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung) repräsentieren.

NGOs/Gewerkschaften, die Gruppen mit einem hohen Risiko der Diskriminierung ansprechen oder vertreten, werden bei der Auswahl bevorzugt.

Die verschiedenen Rollen von NGOs (Sensibilisierung, Unterstützung von Individuen, Rechtsberatung, Monitoring und Beeinflussung von Politik) sollen sich in der Gesamtheit der Teilnehmenden widerspiegeln.

Das Seminar findet am 21. und 22. Februar 2008 im DGB Tagungszentrum Hattlingen statt. (Eine Anreise einen Tag vorher ist möglich.) Bewerbungsschluss ist der 10.12.2007.

Informationen im Internet unter:

www.migration-online.de

und:

DGB Bildungswerk

Bereich Migration & Qualifizierung

Michaela Dälken

Telefon 02 11/43 01-1 98

Telefax 02 11/43 01-1 34

Michaela.Daelken@dgb-bildungswerk.de

ABSCHIEBUNGSHAFT IN DEUTSCHLAND

Datenlage immer noch schlecht

Der Interkulturelle Rat (IR) veröffentlichte im August 2007 zum dritten Mal eine Sammlung von Anfragen an die Länderparlamente zum Thema Abschiebungshaft. Unter dem etwas umständlichen Titel „Auswertung kleiner und großer Anfragen und Antworten der Länderparlamente zum Themenfeld Abschiebungshaft“ sind die wenigen Informationen, die man über die Praxis der Abschiebungshaft in Deutschland erhalten kann, zusammengestellt und kurz kommentiert. Die Mehrheit der Bundesländer führt nämlich immer noch keine oder nur unvollständige Statistiken über ausreisepflichtige Personen und Flüchtlinge. Außerdem sind die Daten auf Grund

unterschiedlicher Erhebungsverfahren nur bedingt vergleichbar.

Aus Bayern, Bremen, Hessen, dem Saarland und Sachsen-Anhalt liegen bedauerlicherweise gar keine Daten vor, die umfangreichste Datenerhebung wird in Berlin angestellt.

Allgemein lässt sich ein Rückgang der Zahl der Abschiebungshäftlinge verzeichnen. Die Zahl der Suizidversuche ist aber weiterhin recht hoch und hängt möglicherweise mit der Haftdauer zusammen. Am Beispiel von Berlin lässt sich dieser Sachverhalt recht gut belegen: Die zehn Abschiebungshäftlinge, die einen Selbstmordversuch begingen, saßen durchschnittlich rund 83 Tage in Haft. Die längste Haftdauer belief sich auf 177 Tage.



Weiterhin festzustellen ist, dass sich immer noch viele Minderjährige in Abschiebungshaft befinden. Ein weiblicher Abschiebungshäftling in NRW beging Selbstmord.

Weitere Informationen und die Anfragen im Wortlaut stehen im Netz unter:

www.migration-online.de/ir_abschiebung_3

DISKUSSION ZUR VEREINHEITLICHUNG DER EUROPÄISCHEN ZUWANDERUNG

Frattini stellte „Bluecard“ vor



Am 23. Oktober 2007 stellte der Vizepräsident der Europäischen Kommission Franco Frattini in Straßburg seine Pläne vor, die Einwanderung in die Europäische Union mittels einer „Bluecard“ – ähnlich der amerikanischen Greencard – effizienter zu steuern und auch qualifizierte Arbeitskräfte anzulocken. Bislang verspricht es nur ca. 5 Prozent der qualifizierten Wanderungswilligen nach Europa. Der große Teil geht in die USA oder nach Kanada.

Die Mitgliedstaaten sollen aber weiterhin selbst entscheiden, welchen Bedarf sie haben und wie viele Bewerber sie zulassen. So sollen gezielt Lücken auf den verschiedenen europäischen Arbeitsmärkten geschlossen werden, beispielsweise bei Ingenieuren und auch die illegale Einwanderung unter Kont-

rolle gebracht werden. „Diese Regelungen sollen den Mitgliedstaaten helfen, die Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften haben“, betonte Frattini.

Bei der Bundesregierung stößt die Initiative auf Ablehnung und Kritik. Die Migrationsbeauftragte der Bundesregierung, Maria Böhmer (CDU), hält eine einheitliche Regelung „vor dem Hintergrund der sehr unterschiedlichen Voraussetzungen und Anforderungen in den einzelnen Mitgliedstaaten nicht für sinnvoll“.

Die „Bluecard“ ist zunächst auf zwei Jahre befristet, kann aber verlängert werden. Bewerber müssen eine anerkannte Qualifizierung, drei Jahre Berufserfahrung und ein Angebot für einen Arbeitsplatz haben. Und die Bezahlung muss mindestens dreimal so hoch sein wie der gesetzliche Mindestlohn.

Falls es – wie in Deutschland – keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt, muss das Gehalt mindestens dreimal so hoch sein wie die Sozialhilfeanspruchsschwelle. Bewerber dürfen sich zunächst nur in einem Staat bewerben. Nach zwei Jahren erlaubt die „Bluecard“ jedoch einen Wechsel in ein anderes EU-Land.

SPÄTAUSSIEDLER IN NRW

Daten und Informationen

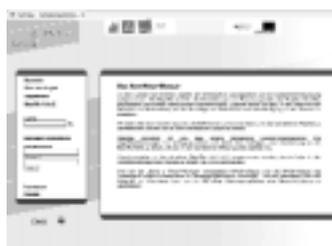
Ende August erschien das „Rundschreiben 3/2007“ des nordrhein-westfälischen Landesbeirats für Vertriebenen-, Flüchtlings- und Spätaussiedlerfragen. Was sich ein wenig nach hektografiertem Langweiler anhört, ist eine umfangreiche Broschüre mit zahlreichen Informationen über und für Spätaussiedler und Vertriebene. Da wird über Jugendaustausch berichtet, über eine interkulturelle Jobbörse oder über einen Zahnarzt, der als Hobby

russlanddeutsche Literatur verlegt. Wettbewerbe werden ebenso vorgestellt wie Publikationen. Und es geht um Menschen, die es geschafft haben, sich zu integrieren und so als eine Art Vorbilder dienen. Dazu kommt eine Reihe von Hinweisen und Internetadressen, die man nutzen kann, um sich weiter zu informieren.

Das Rundschreiben 3/2007 kann bestellt werden bei:
marina.dohna@mgffi.nrw.de
oder:
Telefon 02 11/86 18 34 84

GLOSSAR BETRIEBLICHE BILDUNG

Hilfe für Praktiker



Im Rahmen eines Projekts zu arbeitnehmerorientierter Weiterbildung ist seit Kurzem ein Glossar von zentralen Begriffen der betrieblichen Bildungsarbeit und Kompetenzentwicklung ins Internet gestellt

worden. Die Begriffe werden kontinuierlich weiterentwickelt. Nutzer sind eingeladen, nach einer Registrierung die Begriffe zu kommentieren. Gleichzeitig sind Autoren und/oder Organisationen aufgerufen, ihre Begriffsbestimmungen zur Verfügung zu stellen.

Das Projekt wird von der Uni Hamburg gemeinsam mit der IG Metall, der IG BCE und ver.di durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Infos unter:
www.komnetz-glossar.de

MODELLE INTERKULTURELLER ÖFFNUNG DER VERWALTUNG

KOMMENTAR

**Professor Roderich Kulbach,
Evangelische Fachhochschule
Bochum**



Der sperrige Begriff interkulturelle Öffnung beschreibt den Prozess, Migranten als gleichberechtigte Bürger, Mitarbeiter, Klienten und Kunden zu behandeln. Zugleich beinhaltet er, ihnen in allen gesellschaftlichen Bereichen Teilhabe und Mitwirkung zu ermöglichen und die bestehenden Institutionen und Organisationen dafür weiterzuentwickeln. Bei aller Unterschiedlichkeit der jeweiligen Konzepte und Strategien, Maßnahmen und Angebote für die interkulturelle Öffnung in den Kommunen, in der Wirtschaft oder bei Verbänden lassen sich drei gemeinsame Grundlagen feststellen:

- Migranten bilden einen großen und integralen Bestandteil der deutschen Gesellschaft: Deutschland ist ein Einwanderungsland.
- Migranten haben das Recht auf gleiche Partizipationschancen.
- Eine offene und kulturell plurale Gesellschaft ist die einzige Chance, die Probleme in einer Zuwanderungsgesellschaft zu lösen.

Um auf dem Gebiet der interkulturellen Öffnung von Organisationen weiterzukommen, bedarf es eines strategischen Managements. Der strategische Managementansatz, Zielvereinbarungen über die Fachdezernate hinweg zu treffen und die Planung, Durchführung und Kontrolle mit Dritten und der Politik

gemeinsam zu gestalten, ist sowohl im politischen Beratungsprozess wie im Verwaltungsapparat noch sehr gewöhnungsbedürftig. Eine strategische Steuerung bei einem so vielschichtigen Thema wie der interkulturellen Öffnung der Verwaltung müsste folgende Eckpunkte berücksichtigen:

- Leitbild entwickeln, Ziele bestimmen, Berichtswesen erarbeiten, Daten auswerten;
- ein Kennzahlen gestütztes Berichtswesen entwickeln;
- Stärken-Schwächen-Analyse;
- Formulierung von politisch-strategischen Zielen mit den Akteuren;
- Handlungskonzepte entwickeln und umsetzen;
- Evaluation sicherstellen, Ziele überprüfen;
- Aktualisierung der Zielvorstellungen

So einleuchtend diese Schritte eines strategischen Steuerungskreislaufes für kommunale Integrationsprozesse sind, ist doch die konkrete Herangehensweise in jeder Kommune unterschiedlich. So hat die Stadt München z.B. die Integration der Zuwanderer in ihr Leitbild übernommen. Die Stadt Wuppertal hat ein Ressort „Zuwanderung und Integration“ eingerichtet, das die drei mit Migration befassten Einheiten bündelt (Stadtbetrieb Flüchtlinge, Ausländerreferat und Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien). Wie Kommunen den Veränderungsprozess steuern, ist also sehr unterschiedlich. Nimmt man die gesamte Stadtverwaltung in den Blick, gibt es jedoch Vorschläge, die sich bewährt haben. In der Regel wird eine Steuerungs- oder Lenkungsgruppe eingerichtet, die wiederum sehr verschieden besetzt sein kann. In Essen arbeitet man z.B. mit einer recht hoch angesiedelten Steuerungsgruppe (Vertreter des Rates, des Ausländerbeirates, externe Dritte, Leitung: Dezernentin für Jugend und Soziales).

Beschließt der Rat eine bestimmte

Maßnahme, muss sie immer noch von der Linie umgesetzt werden. Es gilt also, die Mitarbeiter für das Vorhaben zu gewinnen und auf den Umsetzungsprozess einzustimmen. Hierfür sollte es auf unterschiedlichen Ebenen Pioniergruppen geben, die in Abstimmung mit der jeweiligen Leitung wichtige Impulsgeber sind, die Konzepte zur Zielerreichung erarbeiten und dann die Umsetzung begleiten. Die Pioniergruppe hat demnach drei Pole in Einklang zu bringen: Die Führungsebene, das Team und die Nutzer.

Auch innerhalb der Einrichtung wird die Pioniergruppe bei den Kollegen Widerstand überwinden müssen. Gründe sind:

- Sorge vor zusätzlichen Arbeitsbelastungen;
- Überzeugung, interkulturelle Ansätze seien nicht nötig, weil man Migranten nach dem Gleichheitsgrundsatz wie Deutsche zu behandeln habe;
- Vorurteile und Ressentiments gegenüber Migranten;
- Ärger und Minderwertigkeitsgefühle, dass die bisherige Arbeit nicht anerkannt wird.

Interkulturelle Öffnung bedarf daher einer Personalpolitik, die die interkulturelle Handlungskompetenz der Mitarbeiter stärkt. Die Vorschläge zu einem interkulturellen Personalmanagement sehen in der Regel folgende Handlungsansätze vor:

- Training interkultureller Kompetenz;
- gezielte Werbung in Ausbildungseinrichtungen;
- zusätzliche Sprachförderung;
- interkulturelle Kompetenz als Bestandteil bei der Stellenausschreibung;
- einfachere Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse und Akzeptanz von Berufserfahrung im Ausland;
- Erhöhung des Anteils von Migranten an den Beschäftigten.

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

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