



INHALT JANUAR 2008

SEITE 1
BILDUNG, INFORMATION, BERATUNG

Programm des Bereichs Migration & Qualifizierung für 2008

ZAHLENWERK

Duldungen insgesamt und nach den zehn höchsten Zahlen nach Herkunftsland

SEITE 2

HIER WO ICH LEBE, WILL ICH WÄHLEN

Kampagne für Kommunales Wahlrecht für Migrantinnen und Migranten

INTERKULTURELLER JAHRESKALENDER

Botschaften zur beruflichen Integration

GEMEINSAM UND VERNETZT VOR ORT

Arbeitsmarktkonferenz in Dresden
MOBIL IN AUSBILDUNG UND BERUFSBILDUNG
Informationen und Tipps in einer Handreichung des DGB

SEITE 3

BILDUNGSABSCHLÜSSE WERDEN VERGLEICHBAR

Startschuss für den Europäischen Qualifikationsrahmen

STUDIE: MILIEUS DER ZUWANDERER

Ergebnisse einer Sinus-Studie
MOBILITÄT IM BERUF VERBESSERN

EU-Kommission legt Aktionsplan vor
ETHNISCHE MINDERHEITEN AUF DEM EU-ARBEITSMARKT
Von der EU-Kommission eingesetzte Expertengruppe legt Bericht vor

SEITE 4

ATTRAKTIVITÄT VON STANDORTEN FÜR HOCH QUALIFIZIERTE ZUWANDERER – REGIONALE HANDLUNGSANSÄTZE

Dr. Carola Burkert, Dr. Annekatrin Niebuhr und Dr. Rüdiger Wapler (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

BILDUNG, INFORMATION, BERATUNG

Programm des Bereichs Migration & Qualifizierung für 2008

Bildung, Information, Beratung zum Themenfeld Migration und Integration, bietet der Bereich Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk auch in diesem Jahr wieder an. Ziel ist es, die Herausforderungen anzunehmen, die sich aus der Vielfalt einer Einwanderungsgesellschaft ergeben. Die Angebote können auch als Beitrag zum „Jahr des Interkulturellen Dialogs“ verstanden werden, das von der Europäischen Kommission für 2008 ausgerufen wurde.

Tagungen, Seminare, Trainings, Bildungs- und Beratungsangebote, die nach den Wünschen und Bedürfnissen der Kunden passgenau zusammengestellt werden – wer auf dem aktuellen Stand der unterschiedlichen Debatten informiert sein möchte, findet ganz sicher entsprechende Angebote. Es geht aber nicht allein um Wissensvermittlung. Die Angebote sollen auch die Vernetzung von politischen und gesellschaftlichen Akteuren stärken.

Hinzukommen aktuelle und umfassende Information in regelmäßig erscheinenden Newslettern wie etwa Forum Migration oder im Rahmen der Schriftenreihe

Migration & Arbeitswelt, in der Hintergrundinformationen und Analysen zu migrationspolitischen Fragen geboten werden sowie Tagungsdokumentationen; nicht zu vergessen der Internetauftritt unter www.migration-online.de. Außer den auch gedruckt erscheinenden Informationen wird hier Zugang zu zahlreichen Dokumenten geboten.

Grundlage des Programms bildet das Projekt „TIM Teilhabe integriert Migrantinnen und Migranten“, das durch das Bundesministerium des Innern, vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie vom Deutschen Gewerkschaftsbund gefördert wird. Ziel war, ist und bleibt, die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu unterstützen. Im Vorwort des Programms heißt es dazu: „Integration kann nur gelingen, wenn Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigt teilhaben können. Das ist ein vielschichtiger Prozess, bei dem alle Seiten gefordert sind – eine Aufgabe für die gesamte Gesellschaft. Integration geht uns alle an – jeder von uns ist aufgerufen, sie zu fördern.“

Neben der Vorstellung der Inhalte bietet das Programm auch ganz praktische Hinweise etwa zu den Bildungsstätten oder Informationen darüber, wie Bildungsurlaub für die Veranstaltungen genutzt werden kann.



Das Programm befindet sich im Internet unter:

www.migration-online.de/programm_2008

Die Printversion kann bestellt werden:
Setzkasten
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Fax. 0211-408 00 90-40
mail@setzkasten.de

ZAHLENWERK

Duldungen insgesamt und nach den zehn höchsten Zahlen nach Herkunftsland (Stand 30. 09. 2007)

	insgesamt	Aufenthalt mindestens	
		6 Jahre	8 Jahre
alle Herkunftsstaaten	147.107	81.457	55.796
Serbien	42.022	31.638	23.105
ungeklärt	10.155	6.565	4.575
Türkei	10.122	6.223	5.220
Irak	9.984	3.121	1.179
Syrien	6.537	3.817	2.023
Libanon	5.186	3.317	2.808
Iran	4.903	2.621	1.311
Russ. Föderation	4.208	1.235	321
Aserbaidschan	4.137	1.455	582
China	4.005	1.660	835

Daten: Deutscher Bundestag – 16. Wahlperiode Drucksache 16/7089 (Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Fraktion Die Linke)

HIER WO ICH LEBE, WILL ICH WÄHLEN



**HIER
wo ich lebe,
will ich wählen!**

**Wir fordern das
KOMMUNALE
WAHLRECHT
für alle Migrantinnen
und Migranten,
die lange in
Deutschland leben.**

Immer mehr Städte für Kommunales Wahlrecht
05. Dezember 2007

Neben der Unterschriftenkampagne setzt die LAGA NRW
auch auf die Integrations- und Stadträte vor Ort.

Viele Integrationsräte haben Beschlüsse gefasst, in denen
Sie den Stadtrat auffordern, sich auf Landesebene für eine
Initiative zur Einführung des kommunalen Wahlrechts für
alle Migrantinnen und Migranten einzusetzen.

In folgenden elf Städten liegen bereits entsprechende
Ratsbeschlüsse vor: Aachen, Bielefeld, Bonn, Essen,
Herne, Herzogenrath, Kamen, Köln, Oberhausen,
Ratingen, Solingen.

Wenn auch Sie die Einführung
des kommunalen Wahlrechts für
Nicht-Deutsche in Deutschland
unterstützen wollen, unterzeichnen
Sie den Aufruf hier!

- Home
- Presse
- E-Unterschrift
- Partner
- Materialien
- Impressum

Kampagne für Kommunales Wahlrecht für Migrantinnen und Migranten

Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Migrantinnenvertretung NRW (LAGA NRW) hat vor Kurzem eine Kampagne für das kommunale Wahlrecht für Migrantinnen und Migranten aus Nicht-EU-Staaten gestartet.

LAGA erklärt dazu: „Die Einführung des kommunalen Wahlrechts ist längst überfällig, weil die meisten Migrantinnen und Migranten schon seit vielen Jahren in den Städten unseres Landes leben. Viele sind hier geboren. Sie identifizieren sich mit ‚ihrer‘ Stadt und engagieren sich gesellschaftlich vor Ort.“ Außerdem führt Integration am ehesten über Partizipation zum Ziel.

Zu den Partnern der Unterschriftenkampagne mit dem Titel „Hier wo ich lebe, will ich wählen!“ zählen unter anderem der DGB NRW, das Deutsche Rote Kreuz (DRK), die Diakonie, die Arbeiterwohlfahrt (AWO), die Caritas und der Paritätische Wohlfahrtsverband.

Auf der eigens eingerichteten Internetseite

www.wahlrecht-fuer-migranten.de
kann man sowohl unter
www.wahlrecht-fuer-migranten.de/xd/public/content/index.html?pid=518

direkt unterzeichnen, als auch unter
www.wahlrecht-fuer-migranten.de/xd/public/content/index.html?pid=520

Informationsmaterialien und eine Unterschriftenliste herunterladen.

INTERKULTURELLER JAHRESKALENDER

Botschaften zur beruflichen Integration

Auch für das Kalenderjahr 2008 gibt es einen interkulturellen Jahreskalender. Darin werden zwölf Botschaften zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten über 25 Jahre in den ersten Arbeitsmarkt in Deutschland vermittelt. Sie werden überbracht von zwölf Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur, die in verschiedensten Berufen und Branchen arbeiten und sich sehr unterschiedlich beruflich weitergebildet haben.

Ihre Profile machen deutlich: Engagement und berufliche Weiterbildung lohnen sich. Sie können anderen Mut machen, aktiv zu werden und die eigene berufliche Weiterbildung in die Hand zu nehmen.

Für Verpackung und Versand eines Exemplares wird eine Gebühr von 10 € pro Stück erhoben. Bei Abnahme größerer Stückmengen reduziert sich die Gebühr.

Bestellt werden kann der Kalender online unter:

www.proqua.de

GEMEINSAM UND VERNETZT VOR ORT

Arbeitsmarktkonferenz in Dresden

„Beteiligung bedeutet Wachstum – Integration von Migrantinnen und Migranten als Chance für den Dresdener Arbeitsmarkt“ war der Titel einer Konferenz, die am 10. Dezember 2007 in der sächsischen Landeshauptstadt stattfand. Die Konferenz war Teil des XENOS-Projekts „2. Chance – interkulturell und gemeinsam vor Ort“, das in Dresden und im nordrhein-westfälischen Düren durchgeführt wird. Ziel des Projekts ist es, die Akteure auf dem Arbeitsmarkt zu beraten und zu vernetzen, um Menschen mit Migrationshintergrund bessere Beschäftigungschancen zu eröffnen. Verstanden wird das nicht allein als Unterstützung von Migrantinnen und Migranten, sondern auch als Stärkung der lokalen Ökonomie durch die Nutzung der Potenziale, über die die Zuwanderer verfügen.

Zum Einstieg der Konferenz informierten Elmar Hönekopp vom Institut für

Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg und Per Kropp vom Sächsischen Forschungsnetz des IAB über Arbeitsmigration und die Situation von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen. Dr. Mohammad Heidari vom DGB Bildungswerk erläuterte die Vorteile eines Cultural Mainstreaming.

Im zweiten Teil der Konferenz berichteten eine Migrantin aus Mexiko und zwei Migranten aus dem Iran bzw. Mosambik über ihren persönlichen Werdegang und ihre Integration in den Arbeitsmarkt in Dresden. Zum Abschluss stellten Vertreterinnen und Vertreter der Stadt, des DGB, der Arge und von Selbstorganisationen verschiedene Projekte zur Arbeitsmarktintegration vor und diskutierten über konkrete Schritte, um die Zusammenarbeit zu vertiefen.

Weitere Informationen zum Projekt und zur Konferenz unter:

www.migration-online.de/projekt_2_chance

MOBIL IN AUSBILDUNG UND BERUFSBILDUNG

Informationen und Tipps in einer Handreichung des DGB

Das neue Berufsbildungsgesetz, das seit April 2005 in Kraft ist, ermöglicht es, dass Auszubildende bis zu einem Viertel ihrer Ausbildungszeit im Ausland absolvieren. Damit Jugendliche diese zunächst einmal abstrakte Möglichkeit in der Praxis nutzen können, hat der DGB eine Handlungshilfe herausgegeben: „Mobil in Ausbildung und Berufsbildung.“ Geboten werden zahlreiche Hinweise und Tipps. Das reicht von Informationsstellen bis zu praktischen Fragen der Sozialversicherung.

Daneben werden Austauschprogramme mit verschiedenen Ländern vorgestellt. Und es werden Beispiele aufgeführt, wo es in den Betrieben schon funktioniert. Bei BMW haben jährlich 15 Azubis die Chance, zu Beginn des zweiten Lehrjahrs nach Großbritannien zu gehen und dort zu lernen. Die

insgesamt neun Monate sind in drei Blöcke à drei Monate aufgeteilt. Daneben bietet das Unternehmen dreimonatige Praktika bei ausländischen Zulieferern oder Niederlassungen.

Gezeigt wird auch die Möglichkeit einer kompletten dualen Ausbildung im Ausland. Und es gibt Erläuterungen zu beruflicher Weiterbildung im Ausland. Abgerundet wird die Handlungshilfe durch eine Reihe von Internetadressen zum Thema.

Die Handlungshilfe „Mobil in Ausbildung und Berufsbildung“ gibt es nur im Internet auf der Seite des DGB:

www.dgb.de



BILDUNGSABSCHLÜSSE WERDEN VERGLEICHBAR

Startschuss für den Europäischen Qualifikationsrahmen

Ende November 2007 fiel der Startschuss für den „Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“ (EQR). Mit dem EQR sollen die Bildungsabschlüsse in den verschiedenen Mitgliedstaaten der EU miteinander vergleichbar werden. Kernstück des EQR sind acht Referenzniveaus, die das Spektrum von elementaren bis höchsten Qualifikationen abdecken. Darin werden das Wissen und die Fertigkeiten festgehalten, über die jemand verfügt. Das schließt gleicher-

maßen formale Abschlüsse wie Qualifikationen ein, die durch informelles Lernen erworben wurden.

Bis zum Jahr 2010 sollen die Mitgliedstaaten ihre nationalen Qualifikationssysteme an den EQR koppeln. Ab 2012 soll jeder in einem EU-Land ausgestellte Qualifikationsnachweis einen Hinweis auf das jeweilige Referenzniveau enthalten.

Ziel des EQR ist es, die grenzüberschreitende Mobilität zu fördern und das lebenslange Lernen dadurch zu vereinfachen, dass die Lernergebnisse festgehalten werden und europaweit vergleichbar sind.

STUDIE: MILIEUS DER ZUWANDERER



Ergebnisse einer Sinus-Studie

„Die Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind keine soziokulturell homogene Gruppe. Vielmehr zeigt sich eine vielfältige und differenzierte Milieulandschaft. Die Migrantenmilieus unterscheiden sich weniger nach ethnischer Herkunft und sozialer Lage als nach ihren Wertvorstellungen, Lebensstilen und ästhetischen Vorlieben. Dabei finden sich gemeinsame lebensweltliche Muster bei Migranten aus unterschiedlichen Herkunftskulturen.“

Das sind zwei Ergebnisse einer Milieustudie, die von Sinus Sociovision im Herbst letzten Jahres vorgestellt wurde. In Auftrag gegeben hatte die Untersuchung ein Gremium aus Politik, Medien und Verbänden, darunter das Familienministerium und der Südwest-

rundfunk. Basis der Studie bilden über 100 mehrstündige Tiefeninterviews mit Menschen mit Migrationshintergrund. Dieser qualitative Forschungsansatz bietet inhaltliche Schlüsse, ist aber nicht im statistischen Sinn repräsentativ.

In der Studie wurden acht unterschiedliche Milieus identifiziert. Die meisten Milieus seien um eine Integration bemüht und verstünden sich als Teil der multikulturellen deutschen Gesellschaft.

Drei der acht Milieus wiesen laut der Studie starke Assimilierungstendenzen auf, in drei weiteren finden sich Tendenzen einer Abschottung gegenüber der Aufnahmegesellschaft. Der Grad an Integration hängt danach wesentlich vom Bildungsniveau und der Herkunftsregion ab. Je höher das Bildungsniveau und je urbaner die Herkunftsregion, desto leichter gelänge die Integration. Die Herkunftskultur habe auf das Milieu – was bereits auch aus den eingangs zitierten Ergebnissen hervorgeht – keine wesentliche Prägung.

Zusammenfassungen der Studie finden sich im Internet unter:

www.migration-online.de/sinus1

und

www.migration-online.de/sinus2

MOBILITÄT IM BERUF VERBESSERN

EU-Kommission legt Aktionsplan vor

Im Dezember 2007 hat die EU-Kommission einen Aktionsplan für berufliche Mobilität vorgelegt. Bis zum Jahr 2010 sollen 15 Aktionen durchgeführt werden, um die Rahmenbedingungen für Mobilität zu verbessern. So sollen Rechtsvorschriften und Verfahren zum Beispiel die Übertragbarkeit von Zusatzrentenansprüchen verbessern. Daneben wird

die europäische Arbeitsvermittlung EURES weiter ausgebaut. Der Aktionsplan knüpft an das europäische Jahr der Arbeitskräftemobilität 2006 an. Neben EURES-Mitteln stehen etwa zwei Millionen Euro für Mobilitätsprojekte im Rahmen des EU-Programms PROGRESS zu Verfügung.

Der Aktionsplan kann heruntergeladen werden unter:

www.migration-online.de/aktionsplan

ETHNISCHE MINDERHEITEN AUF DEM EU-ARBEITSMARKT

Von der EU-Kommission eingesetzte Expertengruppe legt Bericht vor

Anfang Dezember hat die hochrangige Expertengruppe Vorschläge für die Integration ethnischer Minderheiten in den Arbeitsmarkt vorgelegt. Die Gruppe, deren Vorsitz die frühere Bundestagspräsidentin Rita Süssmuth inne hatte, war von der EU-Kommission im Januar 2006 eingesetzt worden. Aufgabe war es, Barrieren aufzuzeigen, die Angehörige ethnischer Minderheiten an einer vollen Teilhabe am Arbeitsmarkt hindern und bewährte Verfahren aus Wirtschaft und Politik herauszustellen.

Die Gruppe hat 14 wichtige Barrieren ausgemacht, die einer Eingliederung ethnischer Minderheiten in den Arbeitsmarkt entgegenstehen. Dazu gehören ein Mangel an Qualifikationen, fehlender Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung, bürokratische Hindernisse, negative Anreize durch Sozialsysteme und als Wichtiges stereotype Vorstellungen, Vorurteile

und Diskriminierungen. Als praktische Maßnahmen schlägt die Gruppe einen Politik-Mix vor, bei dem die Aufgabebereiche Diskriminierungsverbot, Chancengleichheit und Umgang mit Vielfalt gleichzeitig angegangen werden. Daneben soll grundsätzlich die Betonung der Menschenrechte im Vordergrund stehen.

Positive Erfahrungen mit gezielten Programmen wurden zum Beispiel in Spanien gemacht. So konnte in den letzten Jahren die Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsquote von Roma deutlich verbessert werden.

Insgesamt – darauf verwiesen bei der Vorstellung des Berichts sowohl EU-Kommissar Vladimir Spidla als auch Rita Süssmuth – betrifft eine fortwährende Diskriminierung und weit reichende soziale Ausgrenzung in vielen Ländern vor allem die ethnische Minderheit der Roma.

Der Bericht der Expertengruppe kann heruntergeladen werden unter:

www.migration-online.de/expertengruppe



ATTRAKTIVITÄT VON STANDORTEN FÜR HOCH QUALIFIZIERTE ZUWANDERER – REGIONALE HANDLUNGSANSÄTZE

KOMMENTAR

**Dr. Carola Burkert,
Dr. Annetkatrin Niebuhr und
Dr. Rüdiger Wapler
(Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung)**

Regionen konkurrieren zunehmend um hoch qualifizierte Migranten

Die Zuwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte gewinnt angesichts der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren an Bedeutung. Neben Wachstumseffekten werden mit dem Zuzug qualifizierter Arbeitskräfte auch positive Wirkungen auf den Arbeitsmarkt verbunden – insbesondere auch für einheimische Geringqualifizierte. Das Zuwanderungsgesetz legt einen nationalen Rahmen für den Wettbewerb um hoch qualifizierte Zuwanderer fest. Jedoch findet dieser Wettbewerb eher zwischen ähnlich strukturierten Regionen als zwischen Ländern statt – so konkurriert Frankfurt mit den Finanzzentren Singapur und London um Experten. Weiterhin ist der Arbeitsmarkt in Deutschland durch viele regionale Disparitäten gekennzeichnet. Die regionale Ebene und somit auch die Optionen der Regionen im Bereich der Migrationspolitik sind daher von erheblicher Bedeutung für die Zuwanderung nach Deutschland.

Green-Card als Beispiel für Handlungsspielräume auf regionaler Ebene

Die Migration von Personen mit einer Staatsangehörigkeit eines EU-Landes wird durch EU-Vorgaben geregelt. Darüber hinaus gibt das Aufenthaltsgesetz im Wesentlichen die nationalen Rahmenbedingungen für die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland vor. Dennoch existieren Einflussmöglichkeiten für die Regionen. So wird die regionale Arbeits-

marktsituation bei der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis an Personen aus Nicht-EU-Staaten durch die Ausländerbehörde berücksichtigt – die örtliche Arbeitsagentur prüft hierbei, inwieweit die Beschäftigung von Ausländern nachteilige Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt nach sich ziehen kann. Somit haben die regionalen Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen gewisse Entscheidungsspielräume. Inwieweit diese genutzt werden, ist allerdings noch nicht systematisch untersucht worden. Hinweise auf die Nutzung solcher Ermessungsspielräume liefert ein Blick auf den Umgang mit arbeitslosen Green-Card-Inhabern, deren Aufenthaltserlaubnis an einen Arbeitsplatz gekoppelt war. Die örtlichen Ausländerbehörden haben sehr unterschiedlich auf die Arbeitslosigkeit reagiert, von einer Aufforderung zur sofortigen Ausreise bis hin zur Gewährung einer Frist von sechs Monaten zur Jobsuche. Derartige Spielräume sind auch bei der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für ausländische Selbstständige gegeben, beispielsweise durch die Beteiligung der lokalen Gewerbebehörden.

Was macht die Attraktivität einer Region für hoch qualifizierte Migranten aus?

Neben diesen gesetzlichen Ermessensspielräumen können die regionalen Akteure auch versuchen, die Attraktivität ihrer Regionen für hoch qualifizierte Migrantinnen und Migranten zu erhöhen. Bei der Beschäftigung von hoch qualifizierten Ausländerinnen und Ausländern bestehen ausgeprägte regionale Unterschiede mit einer starken Konzentration auf die Agglomerationen im Südwesten. Vor allem in den peripher ländlichen Gebieten in Ostdeutschland ist dagegen der Beschäftigungsanteil hoch qualifizierter Zuwanderer gering. Zahlreiche Fakto-

ren dürften hierfür von Bedeutung sein: Neben den regionalen Arbeitsmarktbedingungen auch eine Vielzahl weiterer regionalspezifischer Faktoren wie z.B. die Verfügbarkeit und Preise für Wohnraum, Bildungs- und Freizeitangebote oder die Umweltbedingungen. Auch der Ruf einer Region im Hinblick auf Offenheit und Toleranz kann die Standortwahl beeinflussen.

Regionale Handlungsansätze

Die Implementierung von regionalen Monitoring-Systemen kann helfen, spezielle regionale Bedarfe festzustellen und aktiv – bei einem Mangel an Bewerbern aus dem Inland – im Ausland zu rekrutieren. In Kanada existieren „Provincial Nominee Programs“, welche Regionen schnell und adäquat erlauben für ihre speziellen Bedürfnisse ausländische Arbeitnehmer anzuwerben.

Zusätzlich können Regionen Informationsdienste und Beratung für hoch qualifizierte Migrantinnen und Migranten sowie ihre Familie aufbauen bzw. verbessern. Beispielsweise besitzt die Metropolregion Hamburg ein internetbasiertes „Welcome Portal“ als Informationsplattform und ein „Hamburg Welcome Center“ für Informations- und Beratungsdienste. Im Rhein-Main-Gebiet wurde eine Koordinierungsgruppe mit allen zuständigen Stellen und Institutionen eingerichtet, um die bisher langwierige Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung auf vier Wochen zu verkürzen.

Insgesamt besitzen Regionen also eine Reihe von Ansatzpunkten, um die Standortwahl von hoch qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland zu ihren Gunsten zu beeinflussen und damit den Auswirkungen der demografischen Veränderungen auf das regionale Arbeitsangebot entgegenzuwirken.

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