



## INHALT Juni 2008

### SEITE 1

#### LEGALE ZUWANDERUNG NACH EUROPA

DGB zu zwei Richtlinienentwürfen der EU-Kommission

#### ZAHLENWERK

### SEITE 2

#### UNAUSGESCHÖPFTES POTENZIAL

Die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund in NRW

#### SELBSTSTÄNDIGE MIGRANTINNEN

Studie für die Region Hannover

#### GESUNDHEITSLOTSEN

Wegweiser durch das deutsche Gesundheitssystem

### SEITE 3

#### RESPEKT-KAMPAGNE

Aktion des Berliner „Ratschlags für Demokratie“

#### KUMPELVEREIN

Neuer Vorstand gewählt

#### INTERKULTURELLER RAT

Vorsitzende wieder gewählt

#### DGB BUNDESVORSTAND

Aufstockung im Bereich Migration und Antirassismus

#### EUROPÄISCHER

#### QUALIFIKATIONSRAHMEN

In der EU erworбene Qualifikationen werden vergleichbar

#### TERMIN

### SEITE 4

#### KOMMENTAR

Integration von Migrantinnen und Migranten in München von Ömer-Yasar Fincan (SPD), Stadtrat in München

## LEGALE ZUWANDERUNG NACH EUROPA

### DGB zu zwei Richtlinienentwürfen der EU-Kommission

**D**er Geschäftsführende Bundesvorstand des DGB hat am 21. April 2008 eine Stellungnahme zu zwei Richtlinien der EU-Kommission zum Thema legale Zuwanderung beschlossen. Dabei handelt es sich um die am 23. Oktober 2007 vorgelegte Rahmenrichtlinie für die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen und die Richtlinie zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, die so genannte Blue-Card-Richtlinie.

Bei der Blue-Card-Richtlinie zieht der DGB die von der Kommission formulierte Aussgangsvoraussetzung, dass es bereits jetzt ein erhebliches Defizit an Arbeitskräften in verschiedenen Mitgliedstaaten gebe. Angeichts vorhandener Massenarbeitslosigkeit und überproportional hoher Jugendarbeitslosigkeit müsse dem widersprochen werden. Daneben sollte den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den Beitrittsländern, für die jetzt noch Übergangsregelungen gelten, Vorrang bei der Arbeitsmarktintegration eingeräumt werden.

Dennoch sieht auch der DGB Handlungsbedarf bei der Schaffung von Rahmenbedingungen für die Zuwanderung von Höchstqualifizierten aus Drittstaaten. Allerdings müsse es sich dabei tatsächlich um Höchstqualifizierte handeln. Dies sei durch die Richtlinie nicht sichergestellt. So müsse die Mindestgehaltsgrenze das Anderthalbfache des durchschnittlichen Jahresbruttoverdienstes in Industrie- und Dienstleistungssektor betragen. Der Aufenthaltsstatus dürfe auch nicht an einen Arbeitsplatz gekoppelt werden. „In jedem Fall

müssen hochqualifizierte Beschäftigte nach den ersten zwei Jahren einen generellen Arbeitsmarktzugang, also auch zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit, erhalten.“

Grundsätzlich hält der DGB einen horizontalen Ansatz für die Steuerung von Zuwanderung besser „als die Schaffung von Zuwanderungsmöglichkeiten in einzelnen Wirtschaftssektoren oder Berufen“.

Die Rahmenrichtlinie, die u.a. die Rechte von Drittstaatsangehörigen und ein einheitliches Antragsverfahren für Aufenthalt und Arbeitserlaubnis regelt, wird vom DGB in weiten Teilen begrüßt. Allerdings gibt es auch Kritik. Es werden Arbeitnehmermindestrechte formuliert, bei denen es aber Einschränkungen gibt. So soll die Vereinigungsfreiheit auf tatsächlich Beschäftigte beschränkt werden. Das widerspricht nach Ansicht des DGB den einschlägigen Übereinkünften der ILO.

Was die kombinierte Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis angeht, hat der DGB große Bedenken. Die Erfahrungen mit dem One Stop Government in Deutschland zeigten erhebliche „Mängel in den Verfahrensabläufen und bei der Wahrung der Interessen und Rechte der Antragsteller“. Insgesamt sollten aus Sicht des DGB die beiden doch sehr unterschiedlichen Sachverhalte besser in zwei Richtlinien geregelt werden.

Die Stellungnahme des DGB zu den genannten Richtlinien steht im Internet unter:

[www.migration-online.de/stellungnahme\\_dgb\\_richtlinien\\_zuwanderung](http://www.migration-online.de/stellungnahme_dgb_richtlinien_zuwanderung)

### ZAHLENWERK

#### Zahlen der optionspflichtigen Doppelstaatler - Geburtsjahrgänge 1990 bis 2006 1990 bis 1999 Geborene haben auf Antrag die doppelte Staatsbürgerschaft

Geburtsjahr	Optionsjahr	Anzahl
1990	2008	3.316
1991	2009	3.807
1992	2010	4.059
1993	2011	4.159
1994	2012	4.487
1995	2013	4.734
1996	2014	5.343
1997	2015	5.892
1998	2016	6.348
1999	2017	6.787
2000	2018	41.257
2001	2019	38.600
2002	2020	37.586
2003	2021	36.819
2004	2022	36.868
2005	2023	40.156
2006	2024	39.089

Daten aus: Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (Drucksache 16/7933)

Mit dem Inkrafttreten des reformierten Staatsangehörigkeitsrechts am 1. Januar 2000 erhalten in Deutschland geborene Kinder ausländischer Eltern die deutsche Staatsbürgerschaft. Voraussetzung ist ein mindestens achtjähriger rechtmäßiger Aufenthalt eines Elternteils in Deutschland und der Besitz einer Niederlassungserlaubnis. Dies gilt für Kinder, die seit dem Inkrafttreten des Gesetzes geboren wurden. Zusätzlich konnten Kinder, die zwischen 1990 und 1999 geboren wurden, aber die Voraussetzungen erfüllten, im Rahmen einer Übergangsregelung auf Antrag unproblematisch die deutsche Staatsangehörigkeit erwerben, ohne dass eine andere Staatsangehörigkeit davon tangiert wäre.

Entsprechend der so genannten Optionsregelung müssen die Betroffenen mit Erreichen der Volljährigkeit, spätestens aber mit Vollendung des 23. Lebensjahrs, entscheiden, ob sie die deutsche oder eine andere Staatsangehörigkeit behalten wollen. Das Jahr 2008 ist damit das erste Optionsjahr, nämlich für die 1990 geborenen Kinder.



# UNAUSGESCHÖPFTES POTENZIAL

## Die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund in NRW

**D**as nordrhein-westfälische Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration hat eine Studie zum Thema – so der Titel – „Frauen zwischen Beruf und Familie/ Entwicklungen in NRW 1997 – 2005“ veröffentlicht. Ein Kapitel widmet sich den Frauen mit Migrationshintergrund. In NRW leben 4,1 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, das sind 22,4 Prozent der Bevölkerung zwischen Rhein und Weser.

Die weibliche Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist deutlich jünger als die der Mehrheitsgesellschaft. 29,8 Prozent der Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sind jünger als 20 Jahre. Der entsprechende Wert für Frauen der Mehrheitsgesellschaft liegt bei nur 16,8 Prozent. Am anderen Ende der Altersskala zeigt sich das ebenfalls. Bei den 60- bis 69jährigen Frauen liegt der Anteil derer mit Migrationshintergrund bei 6,4 Prozent, der Anteil der nicht zugewanderten Frauen bei 14,1 Prozent. Bei den über 70jährigen beträgt das Verhältnis 4,8 zu 17,9 Prozent.

Angesichts der rundum thematisierten demografischen Entwicklung liegt hier also ein Potenzial, das den prognostizierten Arbeitskräftemangel ausgleichen und damit auch die Rentenkassen etwas füllen können. Dieses Potenzial müsste aber erst einmal mobilisiert werden. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund liegt gerade einmal bei etwas mehr als der Hälfte. Bei den Frauen aus der Mehrheitsgesellschaft sind es rund 65 Prozent.

Die konstatierte Situation hat eine Ursache in der schlechten Ausbildungssituation der Frauen mit Migrationshintergrund. 19,2 Prozent haben keinen Schulabschluss und 53,5 Prozent keinen beruflichen Abschluss. Das eher triste Bild ließe sich mit weiteren Daten belegen. Eine Zahl aber konterkariert das Bild: 20,1 Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund verfügen über die allgemeine Hochschulreife, die Vergleichszahl der Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte liegt mit 21,9 Prozent nur leicht darüber. Das kann man sicher als Argument für die Annahme neh-

men, dass bei gezielter Förderung auch die anderen Daten deutlich verbessert werden können.

Die Studie „Frauen zwischen Beruf und Familie/ Entwicklungen in NRW 1997 – 2005“ kann im Internet heruntergeladen werden unter:

[www.migration-online.de/frauen\\_nrw](http://www.migration-online.de/frauen_nrw)



## GESUND-HEITSLOTSEN

### Wegweiser durch das deutsche Gesundheitssystem

**I**m März 2008 hat die Integrationsbeauftragte des Bundes, Maria Böhmer, Gesundheitslotzen ausgezeichnet, die im Projekt MiMi ehrenamtlich aktiv sind. MiMi steht für „Mit Migranten für Migranten“, ein bundesweites Präventionsprojekt von Betriebskrankenkassen und dem Ethno-Medizinischen Zentrum Hannover.

Die Gesundheitslotzen informieren Migrantinnen und Migranten in der Muttersprache über das deutsche Gesundheitssystem und die Vorsorgemöglichkeiten. Sie selbst werden in einem mehrwöchigen Kurs darauf vorbereitet. Bislang gibt es rund 600 Gesundheitslotzen, die in 30 Sprachen Informationen in Gemeindezentren, religiösen Einrichtungen oder Sportvereinen anbieten.

Im Rahmen des Projekts wird auch ein Wegweiser durch das deutsche Gesundheitssystem angeboten, der in 15 Sprachen erschienen ist.

Informationen unter:

[www.bkk.de/mehr-gesundheit-fuer-alle](http://www.bkk.de/mehr-gesundheit-fuer-alle)



## SELBSTSTÄNDIGE MIGRANTINNEN

### Studie für die Region Hannover

**I**m Auftrag von „hannoverimpuls“, einer Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft, wurde die Studie „Gründungspotenziale und -hemmnisse von Migrantinnen in der Region Hannover“ erarbeitet und Ende April vorgestellt. Damit wurde erstmals in Deutschland eine quantitative Erhebung in diesem Bereich durchgeführt. Befragt wurden 320 Unternehmen von Migrantinnen und als Kontroll- bzw. Vergleichsgruppe 100 Unternehmen, die von Migranten geführt werden.

Ein Ergebnis der Studie besagt, dass selbstständige Migrantinnen besser integriert sind als der Durchschnitt der Wohnbevölkerung mit Migrations-

hintergrund. Diejenigen Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, zeigen auch eine höhere Bereitschaft auszubilden. Aber sie beschäftigen in geringerem Maße Landsleute als ihre Kollegen.

Die Untersuchung dient nicht zuletzt dazu, die Beratungs- und Betreuungsangebote für Unternehmensgründerinnen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Die Studie „Gründungspotenziale und -hemmnisse von Migrantinnen in der Region Hannover“ kann heruntergeladen werden unter:

[www.migration-online.de/migrantinnen\\_studie\\_2008](http://www.migration-online.de/migrantinnen_studie_2008)



## DGB BUNDES-VORSTAND

### Aufstockung im Bereich Migration und Antirassismus

Seit dem 1. April 2008 arbeitet Rahel Gugel als politische Referentin im Bereich Migration und Antirassismus der Bundesvorstandsvorstandswaltung des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Berlin. Die 31jährige ist Juristin und hat einen Master-Anschluss in Internationaler Humanitärer Hilfe. Sie war vorher bei SOLWODI (Solidarity with women in distress/ Solidarität mit Frauen in Not) beschäftigt.



# RESPEKT-KAMPAGNE

## Aktion des Berliner „Ratschlags für Demokratie“

Der Berliner „Ratschlag für Demokratie“ hat Anfang Mai eine berlinweite Respekt-Kampagne beschlossen. Die Mitglieder des Ratschlags aus Kultur, Sport, Medien, Politik und Wirtschaft, von Religionsgemeinschaften sowie Gewerkschaften und Verbänden wollen in ihren Organisationen auf die Menschen zugehen und sie zu respektvollem Miteinander sowie Engagement gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus auffordern.

In diesem Zusammenhang wurde die Berliner Verpflichtung verabschiedet,

in der für gegenseitigen Respekt geworben wird. Darin heißt es unter anderem: „Wir teilen die gleichen Lebensräume und lassen sie nicht beschädigen. Wir bleiben offen für das Unbekannte, nehmen aufeinander Rücksicht und verpflichten uns zu gegenseitigem Respekt.“

Darüber hinaus haben die Mitglieder des Ratschlags unter dem Titel „Leben in Berlin“ ein Leitbild für Demokratie, Vielfalt und Respekt verabschiedet. Darin ermuntern sie die Berlinerinnen und Berliner, sich aktiv für die Demokratie und eine vielfältige, offene und tolerante Gesellschaft einzusetzen. Die Vielfalt, die Kennzeichen und Markenzeichen Berlins sei, müsse gepflegt und geschützt werden. „Der Ratschlag für

Demokratie ruft dazu auf, überall in unserer Stadt Mut und Zivilcourage zu beweisen, um jene zu ächten, die mit rechtsextremem Gedankengut diskriminierende, nationalistische, fremdenfeindliche, rassistische oder antisemitische Haltungen und Handlungen begünstigen“, heißt es in dem Leitbild.

Der Ratschlag für Demokratie hat sich Anfang 2008 auf Initiative des Berliner Senats gegründet.

Der Wortlaut der Berliner Verpflichtung steht im Internet unter:

[www.migration-online.de/  
berliner\\_verpflichtung](http://www.migration-online.de/berliner_verpflichtung)



# INTERKULTURELLER RAT

## Vorsitzende wieder gewählt

Auf der Mitgliederversammlung des Interkulturellen Rates in Deutschland am 23. April 2008 in Bonn wurde turnusgemäß ein neuer Vorstand gewählt. Dr. Jürgen Micksch und Giovanni Pollice (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie/Hannover) wurden als Vorsitzende des Vereins in ihren Ämtern ebenso bestätigt wie Günter Burkhardt (PRO ASYL) als Schatzmeister. Die Mitgliederversammlung wählte zudem Michael Hugo (migra e.V. - Sprache, Bildung

und Integration für MigrantInnen in Mecklenburg-Vorpommern/Rostock) als Beisitzer in den Vorstand.

Wegen zu großer Arbeitsbelastung haben die Rechtsanwältin Kadriye Aydin und Volker Roßocha (DGB-Bundesvorstand), die bislang ebenfalls als Beisitzer fungierten, nicht mehr kandidiert und sind aus dem Vorstand ausgeschieden.

Neu als Mitglied des Interkulturellen Rates aufgenommen wurden Michaela Dälken (DGB Bildungswerk) und Ulrike Foraci (Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen).

# KUMPELVEREIN

## Neuer Vorstand gewählt

Seit kurzem ist Giovanni Pollice, Leiter der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer der IG BCE, Vorsitzender des Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an“. Er wurde als Nachfolger von Holger Menze (ver.di) gewählt. Neue Stellvertreterinnen sind Sabine Hüther von der IG Metall und Michaela Dälken vom DGB Bildungswerk. Ausgeschieden aus dem Vorstand ist neben Holger Menze auch Leo Monz vom DGB Bildungswerk.

„Mit dem Newsletter Aktiv und Gleichberechtigt und dem Wettbewerb die Gelbe Hand haben wir hilfreiche Mittel an der Hand, um die gewerkschaftliche Arbeit gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu stärken. Auch das Logo des Vereins – die Gelbe Hand – wird immer mehr in die gewerkschaftliche Arbeit eingebunden“, so Giovanni Pollice.

# EUROPÄISCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN

## In der EU erworbene Qualifikationen werden vergleichbar

Nach der Zustimmung des Europäischen Parlaments am 23. April 2008 können die Mitgliedstaaten der Europäischen Union künftig den Europäischen Qualifikationsrahmen für ein lebenslanges Lernen (EQR) übernehmen.

Der EQR ist eine Art Übersetzungshilfe, die genutzt werden kann, um Qualifikationen, die in den verschiedenen Ländern der Union erworben wurden, vergleichbar zu machen. Der EQR deckt Qualifikationen ab, die in allen Bildungsbereichen erworben wurden, darunter allgemeine Bildung, Hochschulbildung und berufliche Bildung. Kernstück sind acht Referenzniveaus von der Pflichtschule

bis zum Doktorat. Ziel des EQR ist es, die Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der EU zu fördern.

Der Text des Europäischen Qualifikationsrahmens für ein lebenslanges Lernen kann im Internet herunter geladen werden unter:

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

# TERMINE

## und Veranstaltungen



### Chance für die Verwaltung:

### Interkulturelle Öffnung durch Interkulturelle Kompetenz

Seminar: 04. bis 06. Juni 2008  
Dresden

### Ausländerbeschäftigungrecht.

### Beschäftigungsmöglichkeiten für Bleibeberechtigte und Asylbewerber

Seminar: 09. bis 11. Juni 2008  
Düsseldorf

### Welche Folgen hat die Öffnung des EU-Arbeitsmarktes?

Seminar: 09. bis 10. Juni 2008  
Familienferienstätte Naturfreunde-Haus, Königstein

### Qualifizierungsmöglichkeiten für

### Menschen mit Migrationshintergrund. Fördermöglichkeiten nach dem Sozialgesetzbuch

Seminar: 12. bis 13. Juni 2008  
Düsseldorf

### „Da stehen ja schon wieder die Migranten zusammen!“ -

### Gruppenbildung unter Zuwan- derern? Probleme und Chancen als Betriebs- oder Personalrat erkennen und richtig handeln

Seminar: 18. bis 20. Juni 2008  
DGB Bildungszentrum  
Niederöppen / Starnberger See

### Integrations- und Bewerbungs-

### training für Menschen mit Migrationshintergrund

Training: 25. bis 27. Juni 2008  
Bildungs- und Jugendstätte Rursee

Weitere Termine und Informationen:  
[www.migration-online.de](http://www.migration-online.de)

## INTERGRATION VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN IN MÜNCHEN

### KOMMENTAR

von Ömer-Yasar Fincan (SPD)  
Stadtrat in München

m Jahr 2007 lebten in München ca. 1,34 Mio. Bürgerinnen und Bürger. Davon sind 300.000 Ausländerinnen und Ausländer. Dies entspricht einem Anteil von ca. 22 %. Somit verfügt München über den dritthöchsten Ausländeranteil von allen 83 deutschen Großstädten mit über 100.000 Einwohnern. Zu diesem Anteil sind aber noch 11 % an deutschen Staatsangehörigen hinzuzurechnen, die über einen Migrationshintergrund verfügen. Insgesamt leben in München Menschen aus 180 verschiedenen Nationen.

Allein aus diesen Zahlen ist erkennbar, dass das Thema Integration einen sehr hohen Stellenwert für eine Stadt wie München hat. Integration wird in München als strategisches Ziel begriffen und ist innerhalb der Stadtverwaltung eine Querschnittsaufgabe und ein laufender Prozess. Unterstrichen wird diese Bedeutung auch durch das Stadtentwicklungs-konzept PERSPEKTIVE MÜNCHEN, das u.a. folgende Aussage beinhaltet: Kennzeichnend für eine neue Urbanität ist kulturelle Vielfalt, Differenzierung der Lebensstile und die Offenheit der Stadtgesellschaft.

Innerhalb der Stadtverwaltung gibt es mittlerweile eine Reihe von Gremien, Institutionen und Arbeitsgruppen, die sich mit dem Thema beschäftigen. An erster Stelle steht der Stadtrat der Landeshauptstadt München. Er legt die kommunale Integrationspolitik fest. Darüber hinaus gibt es in München seit über 30 Jahren den Ausländerbeirat. Er ist die offizielle Interessenvertretung der über 300.000 in München lebenden Ausländerinnen und Ausländer. Vom Ausländerbeirat werden unter anderem Jahr für Jahr ca. 100 Inte-

grationsprojekte in den Bereichen Kultur, Soziales, Bildung, Sport und Freizeit gefördert.

Die Stadtratskommission für Integration unter Vorsitz des Oberbürgermeisters hat eine beratende Funktion. Sie trägt zur Meinungsbildung bei, stößt Initiativen und Planungen im kulturellen Bereich aber auch in Verwaltung, Wirtschaft und Politik an. Zur Koordination der Aktivitäten und zur Abstimmung innerhalb der Stadtverwaltung existiert das „Arbeitsgremium Integration“.



Im Bereich des Sozialreferates ist die Stelle für interkulturelle Arbeit angesiedelt. Sie ist das Bindeglied zwischen Verwaltung und Verbänden und Organisationen und nimmt stadtweit und referatsübergreifend koordinierende und vernetzende Tätigkeiten wahr. In Zusammenarbeit mit den Referaten, dem Ausländerbeirat und freien Trägern formulierte sie die „Grundsätze und die Struktur der Integrationspolitik der Landeshauptstadt München“ (Interkulturelles Integrationskonzept). Nähere Infos dazu unter: [www.muenchen.de/interkult](http://www.muenchen.de/interkult) bzw. [www.muenchen.de/migration](http://www.muenchen.de/migration).

Daneben gibt es die Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit

Migrationshintergrund AMIGRA und weitere Netzwerke.

Neben den oben beschriebenen zahlreichen Gremien und Strukturen gibt es aber auch in einzelnen Teilbereichen der Stadtverwaltung weitere Aktivitäten, um Integration mit Leben zu füllen und aktiv zu betreiben. Im Bereich der Münchner Stadtwässerung wurde dazu ein sogenannter innerbetrieblicher interkultureller Dialog initiiert. Ziel dieses Dialogs ist es, Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen für die Eigenheiten des „Anderen“ zu sensibilisieren und so zu einer Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses beizutragen. Damit soll der Dialog auch zur Förderung der Motivation und der Leistungsbereitschaft und zur Vermeidung von Kommunikationsstörungen beitragen. In einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde im Jahr 2005 die Ausgangslage analysiert. Die Rücklaufquote von 72 % macht deutlich, dass die Befragung auf große Akzeptanz gestoßen ist. In vielen der abgefragten Kategorien waren erstaunlich hohe Zufriedenheitswerte zu verzeichnen (z.B. Identifikation mit dem Unternehmen, Zufriedenheit mit den Vorgesetzten etc.) Die im Fragebogen integrierten ethnischen Fragestellungen bieten die Basis für die Entwicklung neuer Maßnahmen, um die Integration weiter zu verbessern. So wurden im Anschluss an die Befragung Deutschkurse für die türkischen Mitarbeiter angeboten, die auf eine sehr erfreuliche Resonanz gestoßen sind.

Auch im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung arbeiten ausländische Kollegen in sogenannten Gesundheitszirkeln als Experten bezüglich der an ihrem Arbeitsplatz auftretenden Belastungen mit und tragen so aktiv zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei.



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

Ülkü Gulkaya

#### DTP/REINZEICHNUNG

Ülkü Gulkaya

#### FOTOS

Ülkü Gulkaya, DGB Bildungswerk

#### DRUCK UND VERTRIEB

Setzkasten GmbH

#### 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](mailto: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](mailto:migration@dgb-bildungswerk.de)

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