



Gemeinschaftsinitiative
Equal

Aufbrüche

*Erfahrungen in einem Projekt zur beruflichen
Qualifizierung von Flüchtlingen*

Inhaltsverzeichnis

Statt einer Einleitung: Wieso - Weshalb - Warum	01 - 02
Stichwort EQUAL	02
Projektaufbau und -träger	03
Berufliche Qualifizierung von Asylsuchenden	04 -05
Das Konzept: 12 Monate - 3 Module	06
z.B. Deutsch - Erfahrungen mit dem Unterricht von heterogenen Lerngruppen	07
Stichwort Gender Mainstreaming	08
Bevor nichts mehr geht - Sozialpädagogische Beratung und MultiplikatorInnenarbeit	09 - 10
Stichwort Empowerment	11
EQUAL konkret	12 - 13
Ist Interkulturelle Bildung überflüssig? - Erfahrungen und Perspektiven	14 - 15
Interkulturelles Filmprojekt „Perspektiven“	16 - 17
Stichwort Rechtsextreme Einstellungen	18
Ist Schweigen Gold? - Öffentlichkeitsarbeit zwischen Arbeitslosenzahlen, Fremdenfeindlichkeit und Empowerment	19 - 20
Stichwort Lokale Vernetzung	21
Außer Spesen nichts gewesen? - Chancen und Grenzen transnationaler Zusammenarbeit	22 - 23
Was bleibt, was kommt?	24

Das Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelmaßnahmen“ teilte sich in mehrere Teilprojekte mit sehr unterschiedlichen Aufgaben auf. Deren Vielfalt reichte von der sozialpädagogischen Betreuung von AsylbewerberInnen über die Akquise von Praktikumsbetrieben, die finanztechnische Abwicklung, die Leitung interkultureller Trainings für DozentInnen bis hin zur Mitgestaltung transnationaler Tagungen auf europäischer Ebene.



Projektaufbau und -träger

Getragen wurde das Projekt von einer Thüringer Entwicklungspartnerschaft, die aus folgenden vier Partnern bestand:



**DGB-Bildungswerk
Thüringen e.V.**

Das DGB-Bildungswerk hatte die Gesamtkoordination sowie die transnationale Koordination inne. Darüber hinaus waren die MitarbeiterInnen für Interkulturelle Bildung in der Mehrheitsgesellschaft und die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts zuständig.



**Gesellschaft zur Förderung
von Innovation und Arbeits-
orientierter Bildung (GIAB) mbH**

Die MitarbeiterInnen der GIAB mbH waren für die gesamte Weiterbildung der teilnehmenden AsylbewerberInnen verantwortlich. Sie organisierten die Sprachkurse und die Lerneinheiten von Grundqualifikationen und organisierten die Teilnahme in Weiterbildungsmaßnahmen oder die Praktika in Betrieben.



**Flüchtlingsrat
Thüringen e.V.**

Das Teilprojekt des Flüchtlingsrats gewährleistete die sozialpädagogische Betreuung der am Projekt teilnehmenden AsylbewerberInnen. Bei auftretenden Problemen waren die MitarbeiterInnen des Teilprojekts eine parteiliche Vertretung für die Interessen der Asylsuchenden.



**Struktur- und Technologie-
beratungsagentur für
Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer in Thüringen e.V.**

START e.V. war für die prozessbegleitende Evaluation des Projekts verantwortlich.

+ + + Mai / Juni 2002 + + + + + + + + + + Juli / August 2002 + + + + + + + + + +

16. Mai: Start der Durchführungsphase des Projekts
Vereinbarung über eine Zusammenarbeit mit dem
Arbeitsamt Erfurt

persönliche Werbung in den Asylbewerber-
unterkünften in Erfurt

1. August: Beginn der projektbegleitenden Evaluation

Das Konzept: 12 Monate – 3 Module

Sprachmodul Deutsch	Modul zur beruflichen Neuorientierung	Qualifizierung im Berufsfeld
3 Monate Vollzeitunterricht	3 Monate Vollzeitunterricht	6 Monate in einem Betrieb oder einer Weiterbildungsmaßnahme
Gruppe von 20 AsylbewerberInnen	Gruppe von 20 AsylbewerberInnen/ individuell	Individuell integriert in reguläre Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bzw. in Betriebsstrukturen
Vermittlung und Festigung von anwend- baren Grundkenntnissen in Deutsch.	Vermittlung von Schlüsselqualifikationen Inhaltliche Vermittlung: - Der Arbeitsmarkt - Individuelles und kollek- tives Arbeitsrecht - Gesellschaftskunde und Geschichte - PC-Unterricht Filtern der bisherigen individuellen beruflichen Kompetenzen, Akquise der bestmöglichen beruflichen Chancen in der Zukunft auf Grundlage der vorhandenen Kompetenzen	Qualifizierung entsprechend der Vorqualifikationen und der Verwertbarkeit der Qualifikationsinhalte im Herkunftsland bzw. auf dem deutschen Arbeitsmarkt

begleitende sozialpädagogische Beratung

Interkulturelle Angebote für das interessierte Personal von Weiterbildungsträgern
und Praktikumsbetrieben, von Behörden und anderen Institutionen

+ + + Januar / Februar 2003 + + + + + März / April 2003 + + + + +

Beginn des zweiten Moduls zur beruflichen
Weiterbildung der TeilnehmerInnen des
ersten Jahreskurses

Werbung von TeilnehmerInnen für den zweiten Jahreskurs

Beginn der Mitarbeit im Netzwerk für Integration der Stadt Erfurt,
um die Interessen von Asylsuchenden dort zu verankern

Wie unterrichtet man in einer Gruppe mit 20 Personen aus 12 Ländern im Alter zwischen 25 und 52 Jahren, Männer und Frauen, gläubig oder nicht gläubig, von denen einige AkademikerInnen sind und andere Ungelernte? Wie berücksichtigt man im Unterricht die vielfältigen Probleme der TeilnehmerInnen im Asylverfahren, Existenzängste, eigene Krankheiten oder die von Familienmitgliedern, Sorgen um Angehörige in Kriegsgebieten?

Im Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelaßnahmen“ wurden für jeweils sechs Monate drei Gruppen von ca. 20 Personen zusammen unterrichtet. In einem ersten Modul von drei Monaten unterrichteten die DozentInnen intensiv Deutsch, in einem zweiten Modul von weiteren drei Monaten stand die berufliche Neuorientierung im Vordergrund. Die Auswahlkriterien für die Teilnahme beschränkten sich nicht nur auf die Sprachkenntnisse, sondern die persönliche Motivation und das Interesse am Gesamtprojekt spielten eine ebenso wichtige Rolle. Der Sprachunterricht orientierte sich an den kommunikativen Anforderungen an die Sprachkompetenz der Asylsuchenden in ihrer neuen Lebensumgebung Deutschland. Kaum einE TeilnehmerIn hatte die bereits vorhandenen Deutschkenntnisse systematisch erworben, sondern sie ergaben sich aus den Sprechereferenzen im Alltag. So waren die mündlichen Fähigkeiten meist größer als die schriftlichen. Die Kommunikationsfähigkeit in Deutsch war im Projekt eine wesentliche Säule, denn über Sprache sollten die TeilnehmerInnen nicht nur Kontakte zu Deutschen und zu anderen AusländerInnen aufbauen, sondern Sprache war auch Voraussetzung dafür, an der weiteren beruflichen Qualifizierung im zweiten Halbjahr teilnehmen zu können. Denn nach einer beruflichen (Neu-)Orientierung im zweiten Modul lernten die TeilnehmerInnen im dritten Modul, der eigentlichen beruflichen Qualifizierung, überwiegend mit oder bei Deutschen. Die Konzeption der Kurse ging davon aus, dass Kommunikation mehr als reine Sprachkompetenz ist. Sie orientierte sich vielmehr an einer umfassenderen Verständigungsfähigkeit, die interkulturelle Aspekte mit berücksichtigte.

Schnell wurde klar, dass das Sprachniveau der Gruppe sehr heterogen war. Einige TeilnehmerInnen waren schon seit Jahren in Deutschland, andere erst wenige Monate. Menschen, die zunächst das deutsche Alphabet neu lernen mussten, hatten es schwerer als die anderen. Nach den Erfahrungen im ersten Kurs wurde entschieden, die Gruppe im zweiten und dritten Jahreskurs bei der Sprachvermittlung in zwei Niveaustufen aufzuteilen.



Z.B. Deutsch – Erfahrungen mit dem Unterricht von heterogenen Lerngruppen

Vormittags wurde gemeinsam gelernt, nachmittags in zwei Sprachniveaugruppen. Die Gruppen waren nicht starr, sondern durchlässig, so dass jedeR je nach Lernerfolg wechseln konnte.

An die DozentInnen und die Koordination der Kurse stellte dies hohe Anforderungen. Der Spagat zwischen Verständnis und Einfühlungsvermögen für die Situation der TeilnehmerInnen einerseits und die formalen Anforderungen an die Anwesenheit sowie die Gewährleistung eines effizienten Unterrichts für alle war nicht immer leicht. Immer wieder traten auch Konflikte auf, sowohl unter den TeilnehmerInnen als auch zwischen TeilnehmerInnen und DozentInnen. Von Anfang an versuchten die DozentInnen, eine Atmosphäre der Akzeptanz und Achtung zu schaffen, in der auch Konflikte lösbar waren. Hilfreich dafür war, mit Konflikten nicht allein zu stehen, sondern auf die Unterstützung der anderen ProjektmitarbeiterInnen zurückgreifen zu können. Auftretende Probleme konnten durch die Absprache mit der sozialpädagogischen Betreuung oder die Einbindung des Teilprojekts Interkulturelle Bildung gelöst werden. Somit bot das Projekt in seiner vernetzten Arbeitsstruktur Möglichkeiten, die sonst häufig nicht zur Verfügung stehen.

Für viele Menschen ist der englische Begriff „Gender Mainstreaming“ zunächst unverständlich. Doch es ist schwierig, ihn ins Deutsche zu übersetzen, denn es gibt keine einfache Entsprechung. „Geschlechtergleichstellung als Querschnittsaufgabe“ ist sperrig. Eine deutsche Übersetzung ist zwar für ein erstes Verständnis hilfreich, doch hat sich der englische Begriff „Gender Mainstreaming“ im internationalen Kontext durchgesetzt. Dies ist sinnvoll, denn ein einheitlicher Begriff gewährleistet, dass die Beteiligten in unterschiedlichen Ländern das Gleiche unter dem Leitprinzip Gender Mainstreaming verstehen.

„Gender“ = soziales Geschlecht

In unterschiedlichen Gesellschaften existieren unterschiedliche Vorstellungen darüber, was „Frauen“ und was „Männer“ sind. Gender Mainstreaming geht davon aus, dass die Vorstellungen, was „typisch weiblich“ oder „typisch männlich“ ist, nicht vom biologischen Geschlecht abhängt (Englisch: sex), sondern von der Gesellschaft erzeugt werden. Dass in Deutschland mehr Frauen als Männer lange Haare tragen, hat weniger mit besserem Haarwuchs von Frauen zu tun als mit einem Schönheitsideal, welches man ihnen zuschreibt. Geschlechterrollen und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen sind somit veränder- und gestaltbar.

„Mainstreaming“ = Querschnittsaufgabe

Der Begriff meint, dass ein Thema auf allen Ebenen der Analyse und Entscheidungen berücksichtigt werden soll, er soll zu einem „Hauptstrom“ gemacht werden. Neben dem Thema „Geschlecht“ können z. B. ein nachhaltiger Umweltschutz, der barrierefreie Zugang für Menschen mit Behinderungen oder die Vermeidung von Rassismus Querschnittsthemen sein.

Definition der Europäischen Kommission

Gender Mainstreaming ist fester Bestandteil aller von den Strukturfonds der Europäischen Union finanzierten Projekte.

Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung aller allgemeinen Maßnahmen und Tätigkeiten die Auswirkungen auf die jeweiligen Situationen der Frauen und Männer erkennbar und aktiv berücksichtigt werden. Dazu gehört auch die Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung zur Förderung der Gleichstellung, Unterstützung von Frauen, damit diese gleichberechtigt teilnehmen und profitieren können.

Gender Mainstreaming schließt eine gezielte Förderung von Frauen mit ein, geht aber darüber hinaus. Es handelt sich nicht um ein „Frauenthema“, sondern es geht darum, gesellschaftliche Rahmenbedingungen daraufhin zu analysieren, inwieweit sie die unterschiedlichen Lebenssituationen, Rollenzuschreibungen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigen. So stößt beispielsweise der Wunsch eines Mannes, sich gleichberechtigt um die Erziehung eines Kindes zu kümmern, auf vielfältige gesellschaftliche Hindernisse: Dazu gehört die Tatsache, dass es weniger Teilzeitstellen für Männer gibt ebenso wie eine gesellschaftliche Vorstellung, nach der Männer die Versorger der Familie seien.



Stichwort Empowerment

Empowerment heißt wörtlich übersetzt „Bemächtigung“. Der Begriff stammt ursprünglich aus der amerikanischen Bürgerrechts- und Frauenbewegung und entwickelte sich aus den praktischen Erfahrungen von Selbsthilfeinitiativen von Menschen in sozial benachteiligten Wohngebieten. Deren Ziel war die Überwindung sozialer Benachteiligungen und Ungleichheiten, die Kontrolle über die eigene Lebensgestaltung sollte (zurück-)gewonnen werden. Diese Ansätze wurden von der Gemeindeförderung aufgegriffen und ein Konzept der professionellen Unterstützung von Menschen entwickelt, ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen. Zwar setzt das Konzept des Empowerment beim Individuum an, zielt aber auf eine kollektive Stärkung ab. Durch seine häufige und allgemeine Benutzung hat der Begriff in den letzten Jahren an analytischer Schärfe verloren.

Empowerment der Zielgruppe war auch einer der Leitgedanken der Gemeinschaftsinitiative von EQUAL. Im Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelmaßnahmen“ spielte die Stärkung sowohl der teilnehmenden AsylbewerberInnen als auch von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft in der Interkulturellen Bildung in unterschiedlichen Situationen eine Rolle.

Ein Beispiel: Das Projekt veranstaltete eine öffentliche Podiumsdiskussion mit allen Landtagsfraktionen unter dem Titel: „Aufenthalt auf Zeit – Warum dann Integration?“. Damit die im Projekt teilnehmenden AsylbewerberInnen ihre Interessen selbst zur Sprache bringen konnten, war die Veranstaltung Thema im gemeinsamen Unterricht. Die ProjektmitarbeiterInnen informierten die KursteilnehmerInnen über den Rahmen und das Ziel der Veranstaltung. Schließlich fand sich ein Kursteilnehmer freiwillig bereit, die Positionen seiner Mitlernenden stellvertretend auf dem Podium zu vertreten und mit den PolitikerInnen zu diskutieren.



1.-4. Oktober: 4. transnationales Treffen in Göteborg, Schweden: Entwicklung von politischen Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Asylsuchenden

3. Oktober: Beteiligung am multikulturellen Straßenfest unter dem Motto „Tag der Einheit des Menschen“

17.-19. Oktober: Wochenendseminar mit den TeilnehmerInnen des ersten Jahreskurses zur Projektauswertung in Hain

Die Übungen reichten von der Vermittlung von Wissen über das Leben unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen über das Aufbrechen von Wahrnehmungsmustern bis hin zur Reflexion über die eigene gesellschaftliche Rolle. Nach einer ersten Schulung zu Beginn des Projektes 2002 kam von den MitarbeiterInnen der GIAB schnell der Wunsch nach weiteren Angeboten auf, die 2003 und 2004 aufgegriffen werden konnten. Erste

Situationen zur Sprache, die sich nicht ausschließlich auf Begegnungen mit AusländerInnen beschränkten. Der Titel hatte wohl bewirkt, dass die TeilnehmerInnen das Thema weiter fassten und sich auch angesprochen fühlten, obwohl sie nicht mit AusländerInnen lebten oder arbeiteten. Damit war auch das Argument entkräftet, dass sich eine Beschäftigung mit Interkulturalität in Thüringen mangels AusländerInnen nicht lohne.



Erfolge stellten sich ein: Die interkulturelle Fortbildung hatte die MitarbeiterInnen so weit sensibilisiert und gestärkt, dass sie Vorbehalte deutscher TeilnehmerInnen anderer Weiterbildungskurse gegenüber den AsylbewerberInnen des Projekts wahrnahmen und diese in ihre Überlegungen zur Unterrichtsgestaltung mit einbezogen. Der Austausch über Möglichkeiten eines gemeinsamen Angebots gipfelte in der Ausrichtung einer Weihnachtsfeier für die TeilnehmerInnen aller Weiterbildungskurse der GIAB. Die gemeinsamen Vorbereitungen zu der Feier liefen nicht ohne Probleme und die Feier selbst wurde nicht von allen getragen und besucht. Dennoch war es ein Schritt für alle Interessierten, sich besser kennen zu lernen und Barrieren abzubauen.

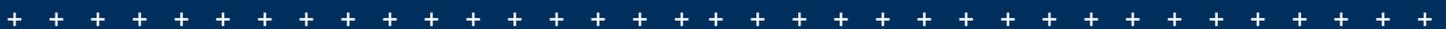
2004 wurde von den ProjektmitarbeiterInnen erstmals eine vertiefendere Interkulturelle Weiterbildung angeboten, die einen eintägigen Workshop als Einstieg und ein ganzes Wochenende umfasste. Hierfür gelang es, den Kreis der TeilnehmerInnen auf andere Weiterbildungsträger zu erweitern. Letztendlich ist schwer zu sagen, woran das gelegen hat. Möglicherweise an dem eingängigen Titel der Veranstaltung: „Ich höre was, was du nicht sagst – Zum Umgang mit Interkulturalität in Lehr-/Lernprozessen“. Viele erkannten darin wohl eine Situation, die sie aus ihrem Alltag kannten. Zumindest brachten die TeilnehmerInnen in der Einstiegsrunde zum Seminar

Interkulturelle Bildung in Unternehmen – die Praxis

„Hör’n Sie mal, wir sind ein Wirtschaftsbetrieb. Das rechnet sich doch nicht, sich einen Nachmittag wegen irgendwelcher Ausländer hinzusetzen.“

Die Gewinnung von Unternehmen für das Thema Interkulturelle Bildung gestaltete sich schwierig. Angesprochen wurden zunächst die Betriebe, in denen Flüchtlinge aus unserem Projekt ein Praktikum absolvierten. Die Annahme, dort am ehesten auf Interesse an Interkultureller Bildung zu stoßen, erwies sich jedoch überwiegend als falsch. Während der gesamten Projektlaufzeit blieb es schwierig, VertreterInnen von Betrieben für Veranstaltungen der Interkulturellen Bildung zu interessieren. Allerdings fehlte oft auch die Zeit, um hier genauer hinzusehen und die Defizite der unterbreiteten Angebote zu analysieren und möglicherweise passgenauere Angebote für Betriebe zu erstellen. Dabei stellt sich die grundsätzliche Frage, ob Seminare und Veranstaltungen für Betriebe die richtige Form sind oder ob nicht stattdessen eine am Einzelfall orientierte, aufsuchende und beratende Tätigkeit nötig ist.

Ob die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in die nationale Gesetzgebung dem Thema Interkulturelle Bildung in Betrieben Aufschwung verleihen kann, bleibt abzuwarten.



17. März: Veranstaltung zur Landtagswahl mit den Parteien zu Fragen der Migrations- und Integrationspolitik in Thüringen

18.-19. März: Informationsveranstaltungen für 250 italienische AbiturientInnen zur Situation Asylsuchender in Deutschland in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di

Einzelfällen darzustellen. Es gelang, anhand konkreter Biographien über die Lage von Asylsuchenden auf dem Arbeitsmarkt und die Projektziele in Zeitungsartikeln und Radioreportagen zu informieren.

Nicht immer einfach war es, Interesse an Themen zu wecken, die sich eher auf einer abstrakteren Ebene abspielten. Beispielhaft hierfür steht eine Tagung unter dem Titel „Fluchtmigration und Arbeitsmarkt. Europäische Perspektiven“, die die lokale Fachöffentlichkeit mit VertreterInnen der transnationalen Partnerprojekte zusammenführte. Zwar erbrachte die Veranstaltung gute Diskussionen, aber die Presse berichtete nicht darüber.

Ein anderer Weg war es, äußere Anlässe aufzugreifen, um eigene Inhalte zu vermitteln. Dies gilt insbesondere für die Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. So beteiligte sich das Projekt am multikulturellen Straßenfest zum „Tag der Einheit der Menschen“ am 3. Oktober.

Dabei wurde nach Formen gesucht, Menschen nicht nur zu informieren, sondern zu einer aktiven Auseinandersetzung anzuregen. Ein Beispiel dafür ist ein Foto- und Literaturwettbewerb, den das Projekt mitorganisierte. Unter dem Motto „TYPografisch fotografISCH DEUTSCH“ gingen rund 35 Arbeiten aus der ganzen Republik ein, die die unterschiedlichsten Blicke auf Deutschland warfen. Die am Projekt teilnehmenden AsylbewerberInnen wurden darin unterstützt, sich ebenfalls an diesem Wettbewerb zu beteiligen (Vgl. Stichwort Empowerment auf S. 11).

Erfolgreich waren kleinere Veranstaltungen, bei denen ein intensiver Austausch mit den TeilnehmerInnen möglich war. Sei es eine Vorführung des Films „Perspektiven“ (Vgl. Seite 16) für MitarbeiterInnen des Sozialamts, sei es ein Projektbesuch einer trinationalen Studienreise.

Deutlich wurde, dass auch unter gesellschaftlichen MultiplikatorInnen der Bedarf an Weiterqualifizierung im Bereich „Arbeit und Migration“ groß ist. Gerade gesellschaftliche MultiplikatorInnen brauchen Unterstützung, um Rassismus und Fremdenfeindlichkeit kompetent entgegenzutreten zu können. Es erwies sich als vorteilhaft, dass die MitarbeiterInnen im Projektverlauf ein Netz an Kontakten aufgebaut hatten und die anfangs vorhandene Skepsis bei der Zielgruppe der MultiplikatorInnen überwinden konnten. Konkrete Angebote im Bereich der Interkulturellen Bildung oder Veranstaltungen zu Themen wie den Auswirkungen von Hartz IV auf MigrantInnen wurden zum Projektende besser angenommen. Leider gelang es nur selten, UnternehmensvertreterInnen für Veranstaltungen zu gewinnen. Es ist zu hoffen, dass der prognostizierte Fachkräftemangel in Thüringen das Interesse auch bei ArbeitgeberInnen steigern wird.

Ein Grundsatz galt für die gesamte Öffentlichkeitsarbeit: Es sollte nicht nur über Asylsuchende gesprochen werden, sondern sie sollten die Außendarstellung des Projekts selbst aktiv mitgestalten. Denn keineR ist eine bessere Expertin ihrer Lebenssituation und glaubwürdigerer Vertreter seiner Interessen als die Betroffenen selbst.



Das war nicht immer einfach. Misstrauen und Ängste mussten abgebaut werden: Unabhängige Presseberichte sind in vielen Ländern nicht selbstverständlich, das Auftreten bei öffentlichen Veranstaltungen oft gefährlich. Die Angst vor Verfolgung durch Organisationen des Herkunftslandes oder vor einer Schlechterstellung im Asylverfahren tauchte immer wieder auf. Auftritte in der Öffentlichkeit erfordern Mut und müssen gut vorbereitet werden. Den Betroffenen muss klar sein, in welchem Umfeld sie sich bewegen und was die konkreten Hintergründe einer Veranstaltung sind. Und schließlich ist es nicht einfach, vor Fremden über die eigene Verfolgung und über qualvolle Erlebnisse zu sprechen. Ziel war es, die Betroffenen zu stärken, dass sie ihre Interessen auch öffentlich vertreten, gleichzeitig sollte aber eine Instrumentalisierung vermieden werden.

Rückblickend lässt sich sagen, dass nicht alle Wege, mit dem Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regellaßnahmen“ in die Öffentlichkeit zu treten, weiterführend waren. Es gab gut besuchte Wege, aber auch schmale und einsame Pfade sowie Sackgassen. Das wichtigste ist jedoch, dass es gelang, Menschen anzuregen, selbst nach Wegen zu suchen, wie eine gleichberechtigte und gerechte Lebens- und Arbeitswelt möglich werden kann.





Life om Riksdagen

- Läsna roga och till med- teven. Läsna några gånger på vana till och kontrollera hur orden slavas.
- Välja till riksdagen, tjvna och skriv beten. Anvand fact när du behöves!

Paragrafer

Riksdagen

Sveriges parlament, riksdagen, finns i Stockholm. Där sitter 349 ledamöter, ungefär lika många kvinnor som män. Ledamöterna representerar politiska partier. Idag finns det sju partier i riksdagen. Det största partiet är socialdemokraterna. De har 144 platser i riksdagen idag.

Riksdagen beslutar om budgeten, alltså hur statens pengar ska användas. Den beslutar också om nya lagar och kontrollerar att regeringen sköter sitt arbete. Riksdagen bestämmer också över utrikespolitiken.

Ihre Bewerbung zum 2. Kurs

Sehr geehrter Herr

دشهر السابج من عام ٢٠١٤
 من سنة اولاً لماذا لم تحضر
 . الرجاء ان تكتب لنا رساله
 ركي للاول ولهم تأتني للدواء
 في لديك بل لكم تمام بالادواء
 وما ما

