



Was bedeuten demografische Entwicklung und Fachkräftemangel für Jugendwerkstätten?

Gerhard Christe

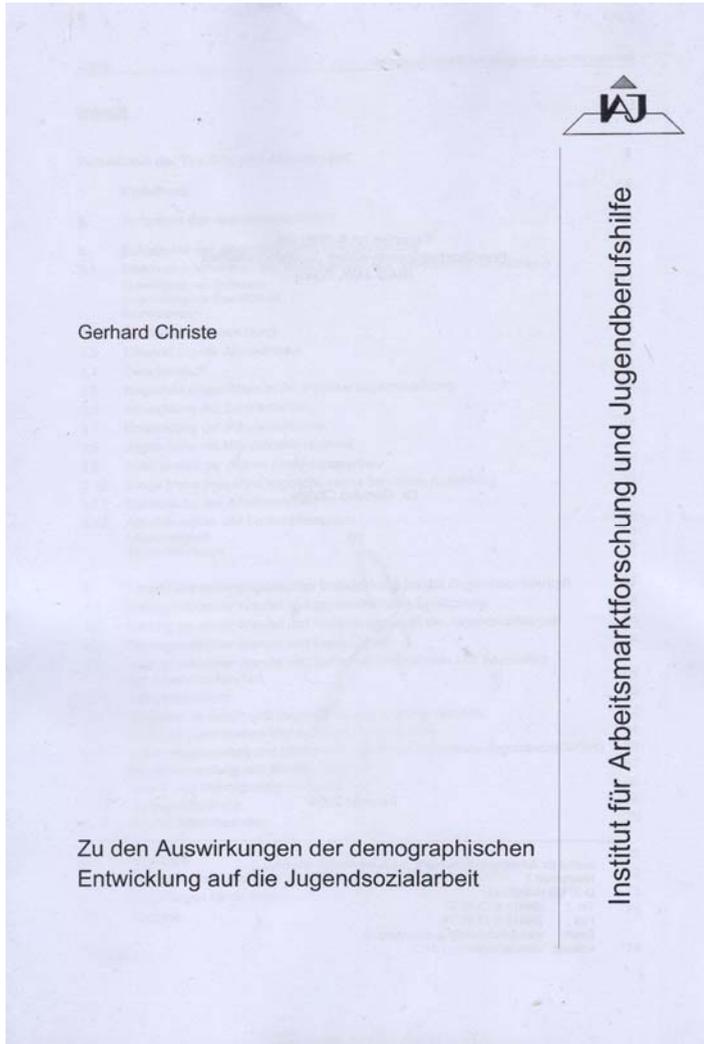
Landesweite Tagung der niedersächsischen Jugendwerkstätten
Hannover, 18. April 2013

Prof. Dr. Gerhard Christe
Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe
Haarenfeld 7 • D-26129 Oldenburg
Tel. 0441 / 9 73 88 37 • Fax 0441 / 9 73 88 39
Email: gerhard.christe@iaj-oldenburg.de
Internet: www.iaj-oldenburg.de

1. Zum Kontext von demografischem Wandel und Fachkräftemangel
2. Überblick über die aktuelle Situation in Niedersachsen
3. Folgerungen
4. Empfehlungen für Jugendwerkstätten

1. Zum Kontext

1. Zum Kontext – Demografie und Jugendsozialarbeit



IAJ Oldenburg 2004

Christe Demographische Entwicklung und Jugendsozialarbeit

Inhalt

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	2
1. Einleitung	4
2. Aufgaben der Jugendsozialarbeit	6
3. Eckpunkte der demographischen Entwicklung	10
3.1 Status und Annahmen der Berechnungen zur Bevölkerungsentwicklung	10
Entwicklung der Geburten	12
Entwicklung der Sterblichkeit	12
Wanderungen	13
3.2 Bevölkerungsentwicklung	13
3.3 Entwicklung der Altersstruktur	16
3.4 Zwischenfazit	19
3.5 Regionale Disparitäten in der Bevölkerungsentwicklung	20
3.6 Entwicklung der Schülerzahlen	27
3.7 Entwicklung der Schulabschlüsse	29
3.8 Jugendliche mit Migrationshintergrund	34
3.9 Absolventen der dualen Ausbildung	37
3.10 Junge Menschen ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung	39
3.11 Entwicklung des Arbeitsmarktes	40
3.12 Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel	43
Arbeitslosigkeit	43
Fachkräftemangel	46
4. Folgen der demographischen Entwicklung für die Jugendsozialarbeit	53
4.1 Demographischer Wandel und gesellschaftliche Entwicklung	54
4.2 Demographischer Wandel und Anforderungen an die Jugendsozialarbeit	55
4.3 Demographischer Wandel und Lebenslagen	56
4.4 Demographischer Wandel und Bedarf an Maßnahmen und Angeboten der Jugendsozialarbeit	58
4.5 Schulsozialarbeit	60
4.6 Angebote für schulumüde Jugendliche und Schulverweigerer	63
4.7 Arbeit mit jugendlichen Migranten und Migrantinnen	64
4.8 Mobile Jugendarbeit und Straßensozialarbeit (aufsuchende Jugendsozialarbeit)	65
4.9 Berufsorientierung und Berufsvorbereitung	67
4.10 Außer- und überbetriebliche Ausbildung	68
4.11 Nachqualifizierung	69
4.12 Gender Mainstreaming	70
5. Resümee	72
5.1 Zusammenfassung der Befunde demographischer Entwicklung	72
5.2 Folgerungen für die Handlungsfelder der Jugendsozialarbeit	73
5.3 Ausblick	75
Literatur	76

1

1. Zum Kontext – Erweiterung der Perspektive

- Die Frage nach den Auswirkungen des demografischem Wandels muss auch als Frage nach den Veränderungen der Lebensverhältnisse Jugendlicher gestellt werden

- Die Bewältigung des demografischen Wandels muss eingebettet sein in eine Gesamtstrategie:
 - Erhöhung der Beschäftigung
 - Abbau von Arbeitslosigkeit
 - Verbesserung der Einstiegschancen Jugendlicher
 - Verbesserung von Bildung und Ausbildung
 - Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben
 - Verbesserte Integration von Migranten im Bildungs- und Beschäftigungssystem
 - Entwicklung von Konzepten, die verhindern, dass Geringqualifizierte noch weiter an den Rand gedrängt werden

(Enquête-Kommission des Deutschen Bundestages 2003)

1. Zum Kontext – Historischer Rückblick

- **1960er Jahre**

„Sputnik-Schock“ – Bildungsnotstand – Ausschöpfung von Begabungsreserven

- **1950er Jahre**

Berufsnot der Jugend – Überalterung der Erwerbstätigen – Abnehmende Zahl an Schulentlassungen – zu erwartender Fachkräftemangel

- **Weimarer Republik**

Lehrstellenmangel bei gleichzeitigem Facharbeitermangel

- **Beginn 20. Jahrhundert**

Fachkräftemangel im Zuge der Industrialisierung bzw. der Zurückdrängung von Handwerk und Landwirtschaft

- **Fachkräftemangel**

(a) zwangsläufige Begleiterscheinung kapitalistischer Produktionsweise

(b) Folge von aktueller Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik

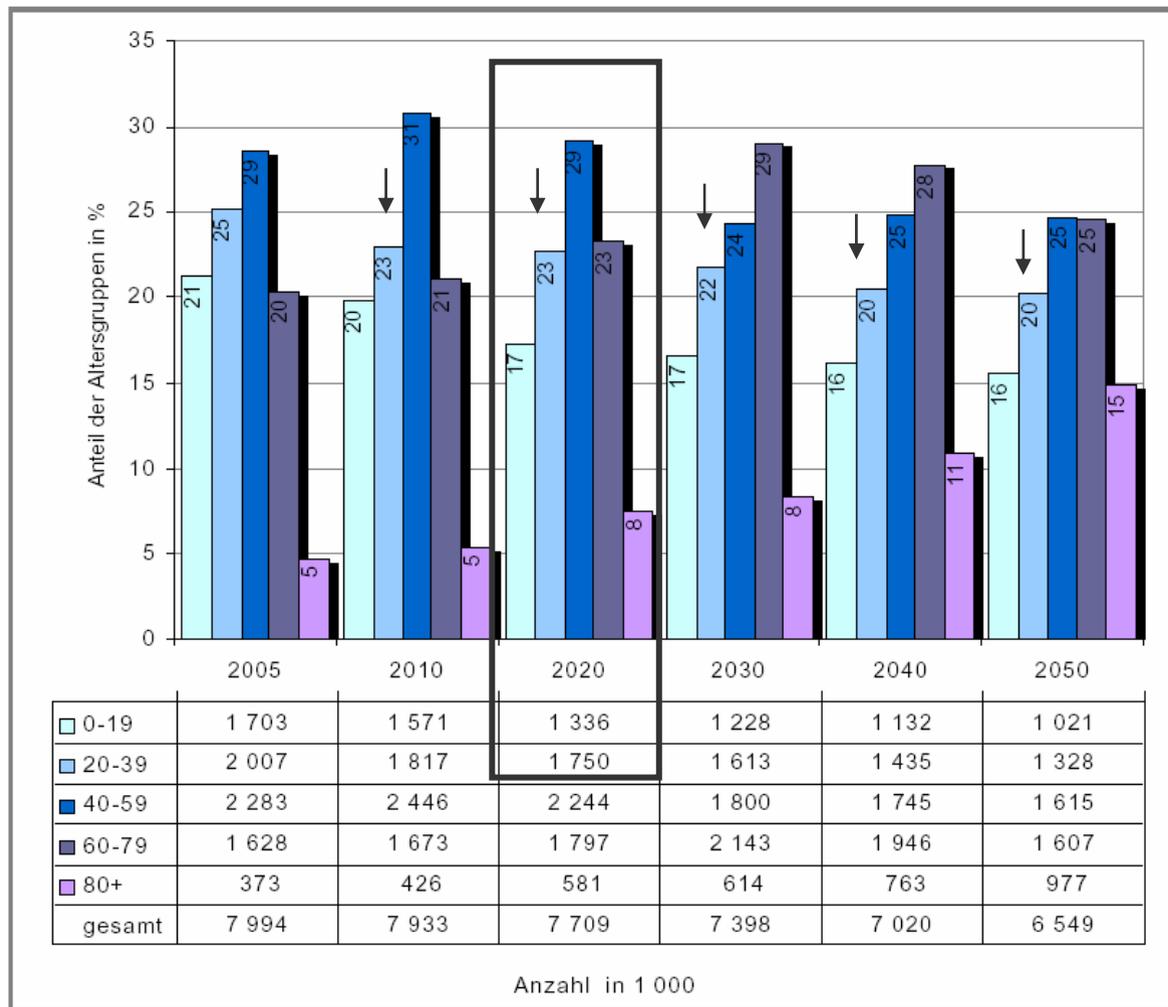
1. Zum Kontext – Meinungen von Experten

- Der Begriff „Fachkräftemangel“ ist suggestiv und verdeckt die Ursachen (*BA*)
- Die Fachkräftemangel-Debatte geht von falschen Annahmen aus (*Brücker*)
- Der Begriff „Fachkräftemangel“ ist falsch.
Ihm liegt eine planwirtschaftliche Vorstellung zugrunde (*Brücker*)
- Das Problem „Fachkräftemangel“ ist in Deutschland größtenteils hausgemacht (*Spöttl*)
- Notwendig wäre, Jugendliche in betriebliche Praxis zu integrieren
statt im Übergangssystem zu parken (*Spöttl*)
- Mit Leiharbeit, Zeitverträgen und Praktika bindet man kein Personal (*Spöttl*)
- ...

2. Zur aktuellen Situation

2. Zur aktuellen Situation - Bevölkerungsentwicklung

Abb. Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen 2005 bis 2050 (nach Altersgruppen)



Datengrundlage: NLS – 11. koordin. Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1-W1. Eigene Darstellung.

2. Aktuelle Situation - Arbeitskräfteentwicklung

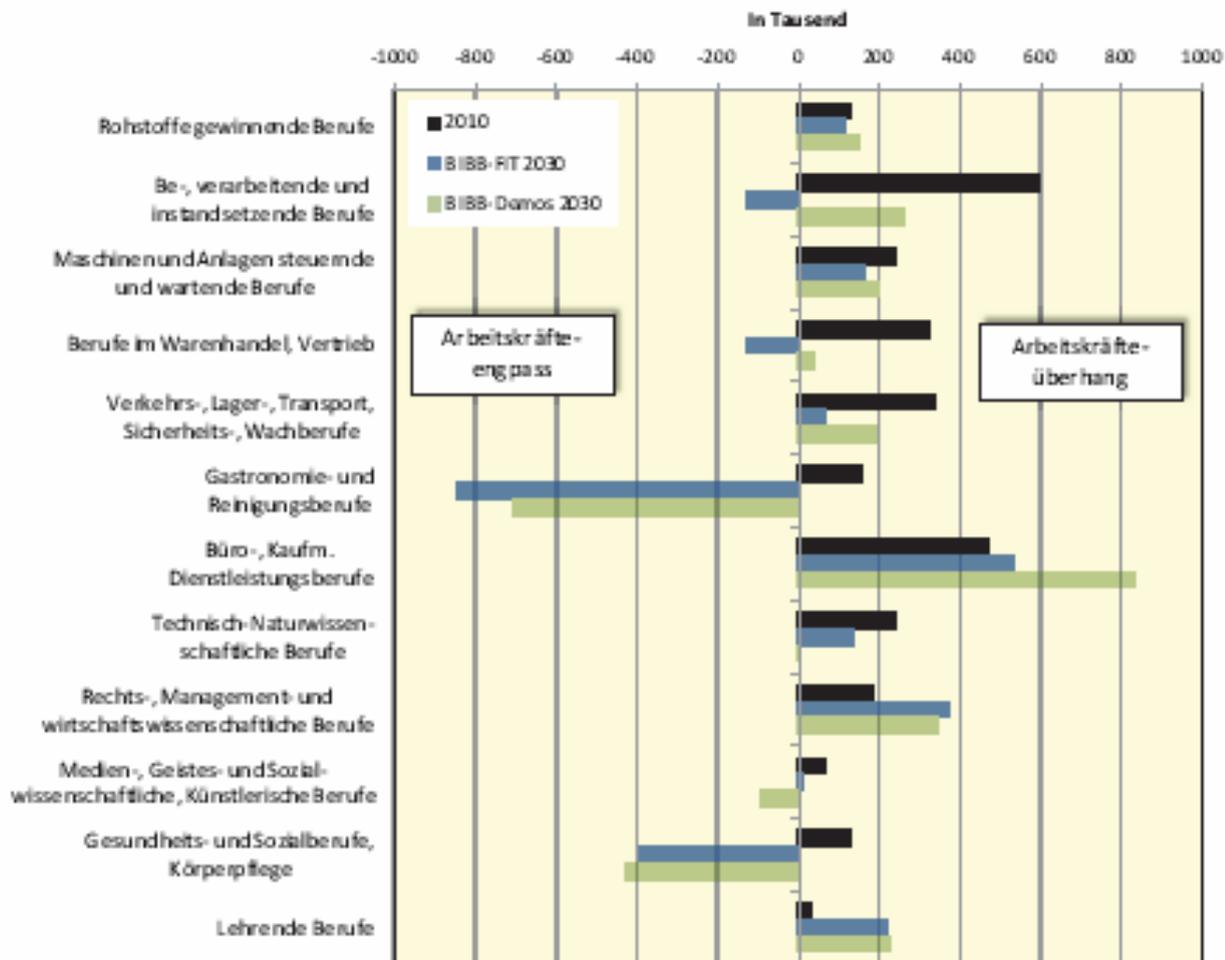
Arbeitskräfteentwicklung 1990 bis 2050 (in Mio.)



Quelle: nach Fuchs, Dörfler 2005; Fuchs 2006 – IAB-Projektionsvariante mit den Einflussfaktoren: um etwa 1,9 Mio. schrumpfende Bevölkerung bei jährlich 200.000 Nettozuwanderung, schrittweise Einführung der Rente bis 67 von 2012 bis 2029, steigende Frauenerwerbsbeteiligung.

2. Aktuelle Situation – Arbeitskräfteentwicklung nach Berufen

Gewinn- und Verlustrechnung von Arbeitskräften nach Berufshauptfeldern 2010 und 2030 nach Einbeziehung der beruflichen Flexibilität



2. Aktuelle Situation – Bedarf und Angebot nach Berufen

➤ Bedarf weit höher als Angebot

- be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe
- Berufe im Warenhandel und Vertrieb
- Gastronomie- und Reinigungsberufe
- Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger/innen

➤ Bedarf und Angebot in etwa ausgeglichen

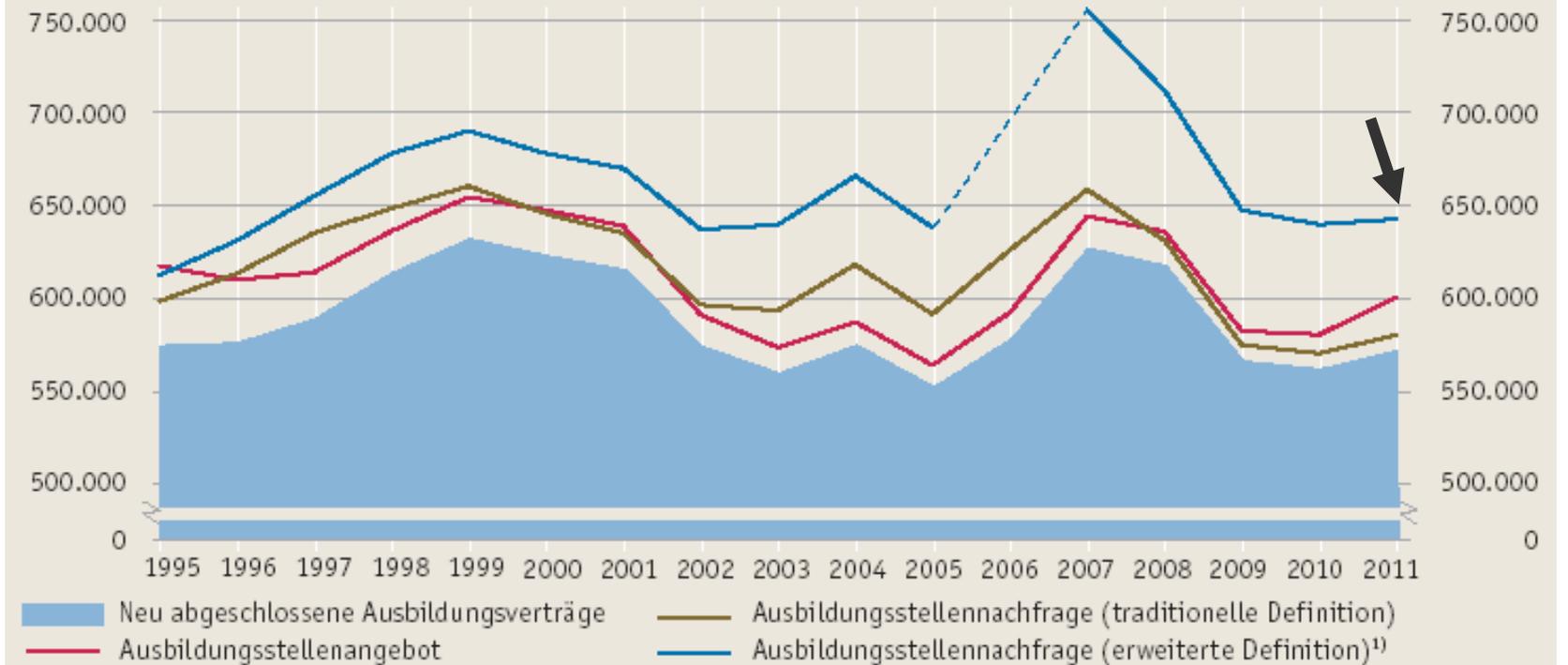
- Rohstoffgewinnende Berufe
- Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufe
- Technisch-naturwissenschaftliche Berufe
- Lehrberufe

➤ Bedarf geringer als Angebot

- Maschinen und Anlagensteuernde und wartende Berufe
- Büroberufe und kaufmännische Dienstleistungsberufe
- Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe

2. Aktuelle Situation – Angebot und Nachfrage im Dualen System

Abb. E2-1: Abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage im dualen System, 1995 bis 2011 (Anzahl)



Quelle: Vierter Nationaler Bildungsbericht 2012, S. 107

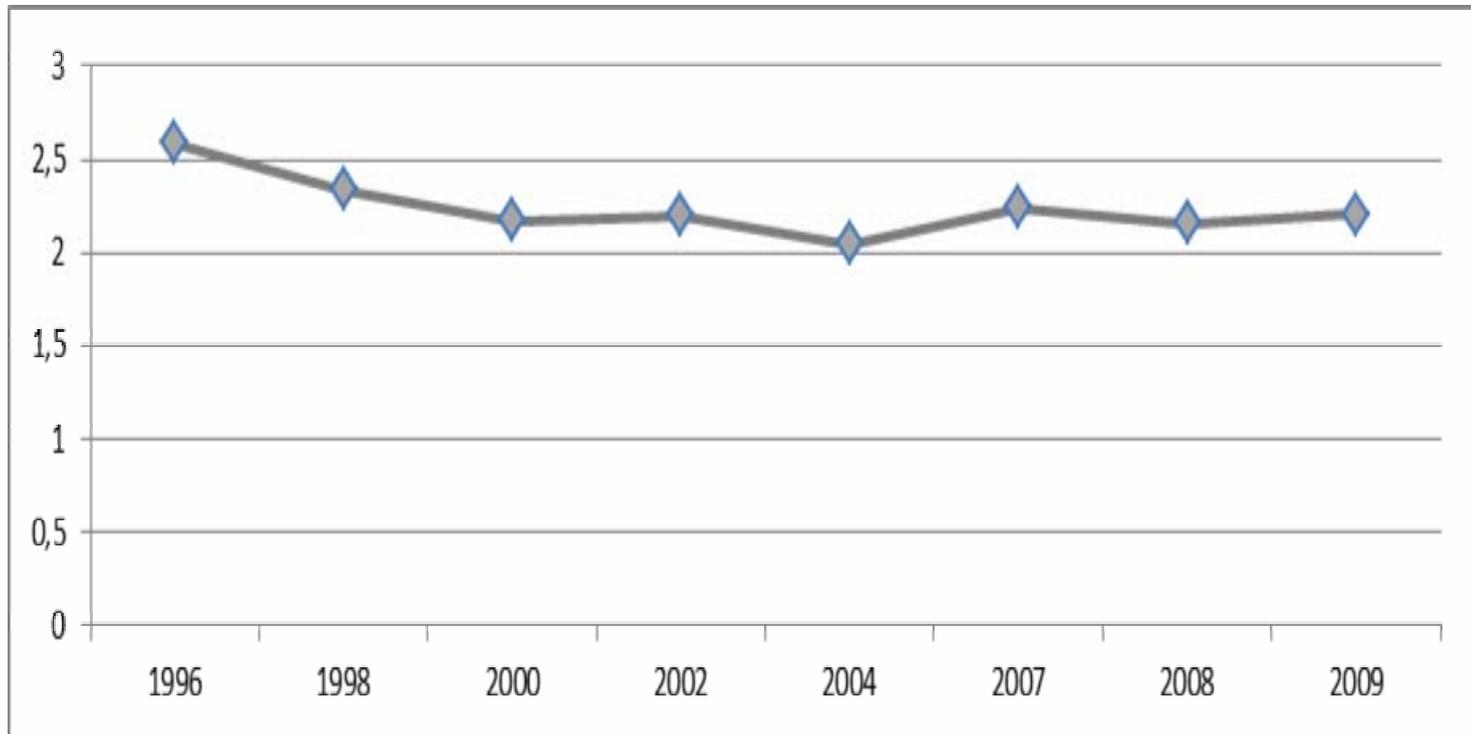
2. Aktuelle Situation - Ausbildungsstellen und Bewerber

**Unbesetzte Ausbildungsstellen
und unvermittelte
Bewerber(inn)en
in 2010/2011 nach
Berufsbereichen**

	unbesetzte Ausbildungsstellen	unvermittelte Bewerber(inn)en
Metallberufe	2.294	9.735
Elektroberufe	997	3.122
Textil-/Bekleidungs-/Lederberufe	83	246
Ernährungsberufe	3.369	2.136
Bau- und Baunebenberufe	1.706	6.204
Übrige Fertigungsberufe	693	3.525
Technische Berufe	146	1.146
Waren- und Dienstleistungskaufleute	10.307	19.622
Verkehrsberufe	724	1.795
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	2.035	14.882
Körperpflege, Gästeservice, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	5.486	4.341
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	1.285	7.220
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute	351	2.383
Gesamt	29.689	76.740

2. Aktuelle Situation – Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung

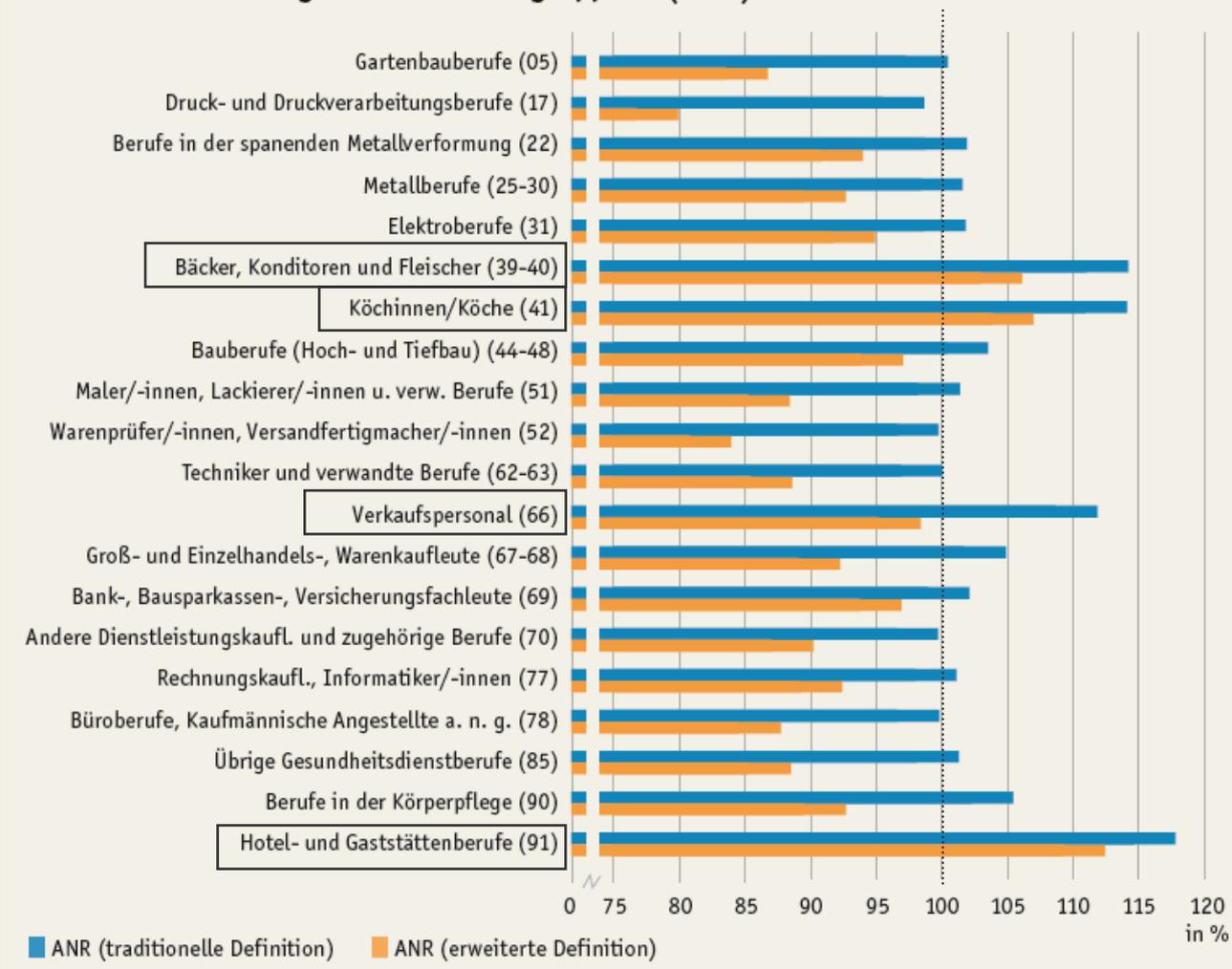
Junge Erwachsene 20- bis 34-Jährige ohne Berufsausbildung in Mio.



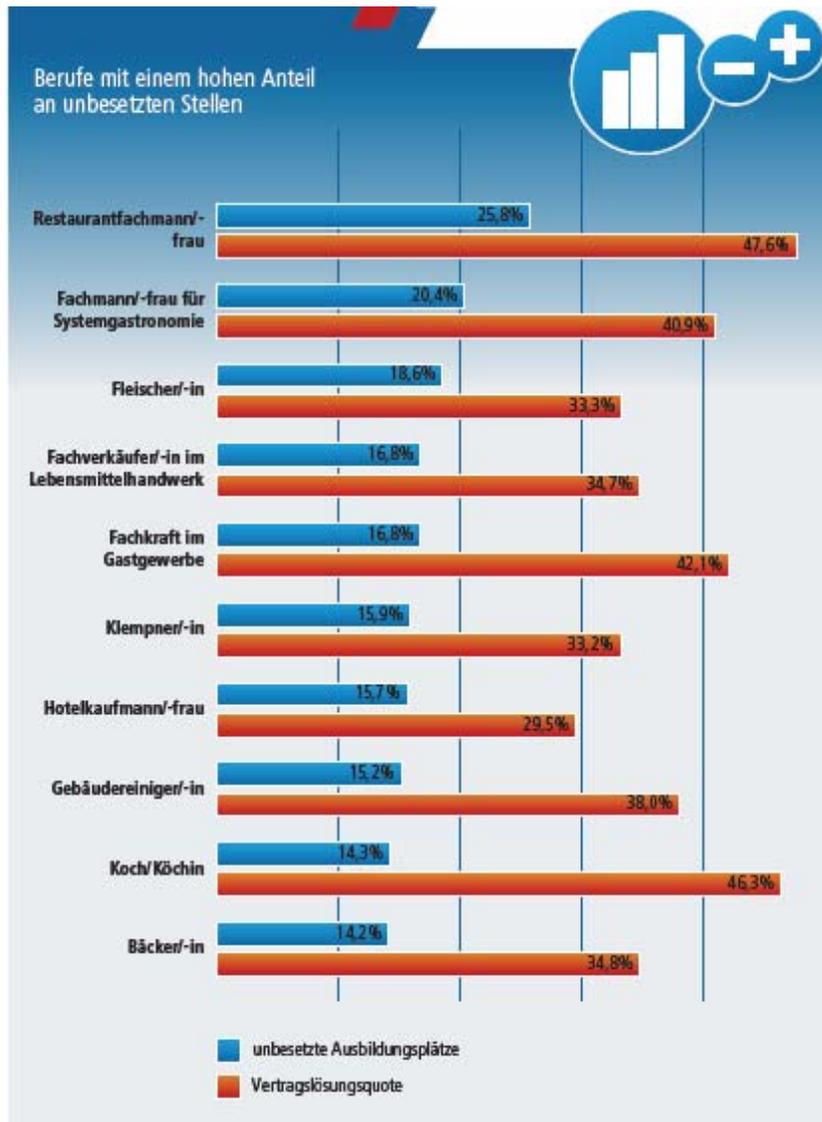
Quelle: BIBB Datenreport 2012, S. 278

2. Aktuelle Situation – Angebot und Nachfrage nach Berufsgruppen

Abb. E2-2: Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) in der dualen Ausbildung 2011 nach ausgewählten Berufsgruppen* (in %)



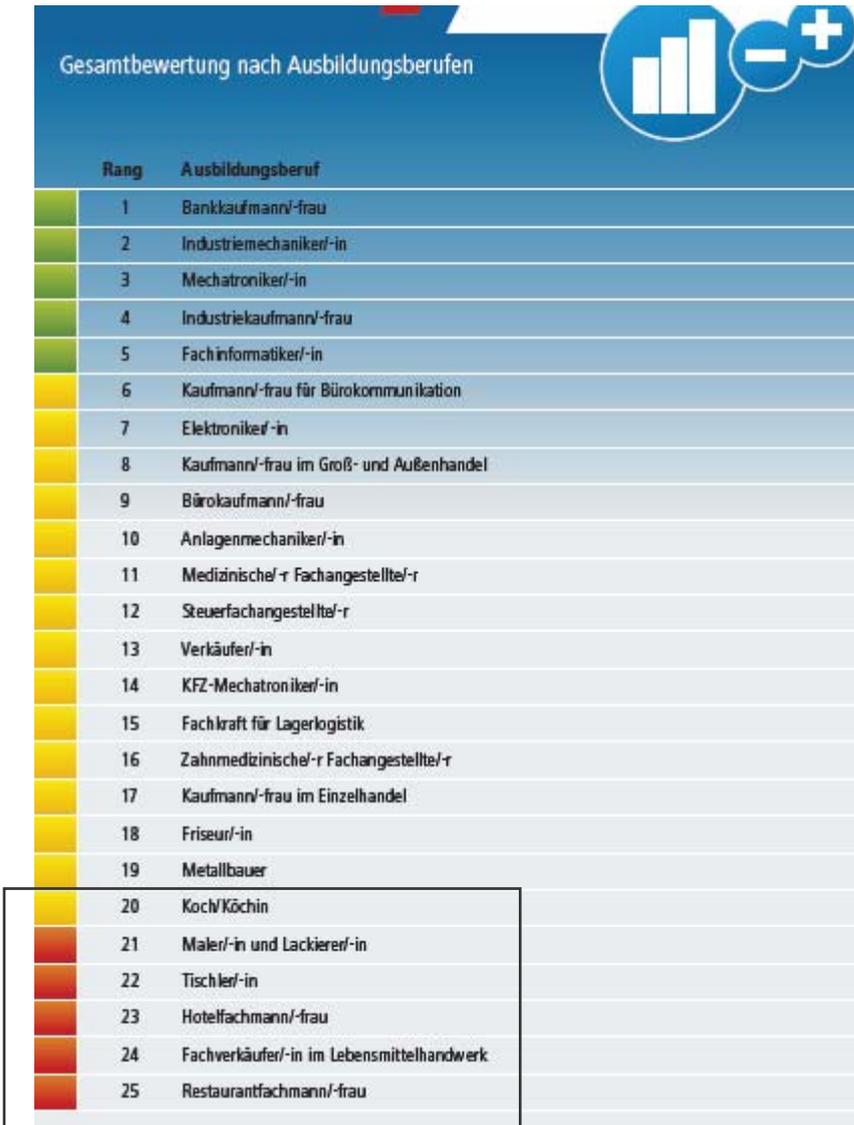
2. Aktuelle Situation – Unbesetzte Stellen und Vertragslösungen



Quelle:

DGB Ausbildungsreport 2012, S. 9

2. Aktuelle Situation – Bewertung der Ausbildung nach Berufen



Quelle:

DGB Ausbildungsreport 2012, S. 11

2. Aktuelle Situation – Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen

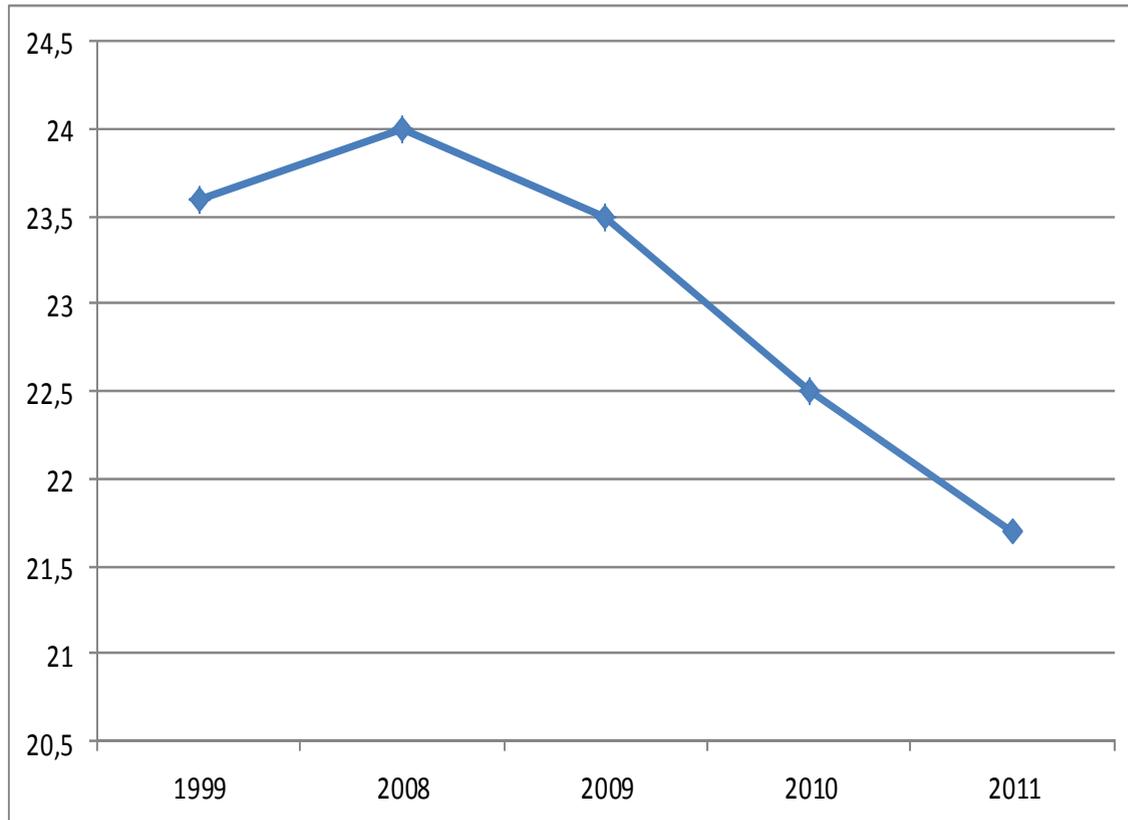
Frage 3.2: Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen (Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Niedersachsen		Hannover	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1	Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten.	43	23,5%	25	37,3%
2	Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst.	50	27,3%	21	31,3%
3	Es lagen keine Bewerbungen vor.	35	19,1%	11	16,4%
4	Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor.	119	65,0%	38	56,7%
5	Andere Gründe	24	13,1%	9	13,4%
Σ	Anzahl der Antwortenden	183		67	

Quelle: DIHK: Ausbildung 2012. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Mai 2012

2. Aktuelle Situation – Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Quote der ausbildenden Betriebe, 1999, 2008, 2009, 2010 und 2011



Quelle: BIBB Datenreport 2012

2. Aktuelle Situation – Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Ausbildungsbetriebe*), Betriebe**) und Ausbildungsbetriebsquote***) nach Betriebsgrößenklassen in Niedersachsen 2009 und 2010

	Ausbildungsbetriebe				Betriebe				Ausbildungsbetriebsquote		
	2009	2010	Veränderung		2009	2010	Veränderung		2009	2010	Veränderung
			absolut	in %			absolut	in %			in Prozentpunkten
1-4 Beschäftigte	14.629	13.954	-675	-4,6	116.388	116.496	108	0,1	12,6	12,0	-0,6
5-9 Beschäftigte	12.793	12.659	-134	-1,0	32.965	33.336	371	1,1	38,8	38,0	-0,8
Kleinstbetriebe	27.422	26.613	-809	-3,0	149.353	149.832	479	0,3	18,4	17,8	-0,6
10-19 Beschäftigte	9.276	9.315	39	0,4	19.033	19.471	438	2,3	48,7	47,8	-0,9
20-49 Beschäftigte	7.225	7.393	168	2,3	12.503	12.723	220	1,8	57,8	58,1	0,3
Kleinbetriebe	16.501	16.708	207	1,3	31.536	32.194	658	2,1	52,3	51,9	-0,4
50-99 Beschäftigte	3.119	3.116	-3	-0,1	4.465	4.516	51	1,1	69,9	69,0	-0,9
100-249 Beschäftigte	1.934	1.993	59	3,1	2.459	2.551	92	3,7	78,6	78,1	-0,5
mittlere Unternehmen	5.053	5.109	56	1,1	6.924	7.067	143	2,1	73,0	72,3	-0,7
KMU insgesamt	48.976	48.430	-546	-1,1	187.813	189.093	1.280	0,7	26,1	25,6	-0,5
250-499 Beschäftigte	590	592	2	0,3	665	675	10	1,5	88,7	87,7	-1,0
500 und mehr Beschäftigte	350	373	23	6,6	373	400	27	7,2	93,8	93,3	-0,6
Großunternehmen	940	965	25	2,7	1.038	1.075	37	3,6	90,6	89,8	-0,8
Gesamt	49.916	49.395	-521	-1,0	188.851	190.168	1.317	0,7	26,4	26,0	-0,5

*) Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel 102 und 141

**) Betriebe einschl. Ausbildungsbetrieben

***) Prozentualer Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2. Aktuelle Situation – Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

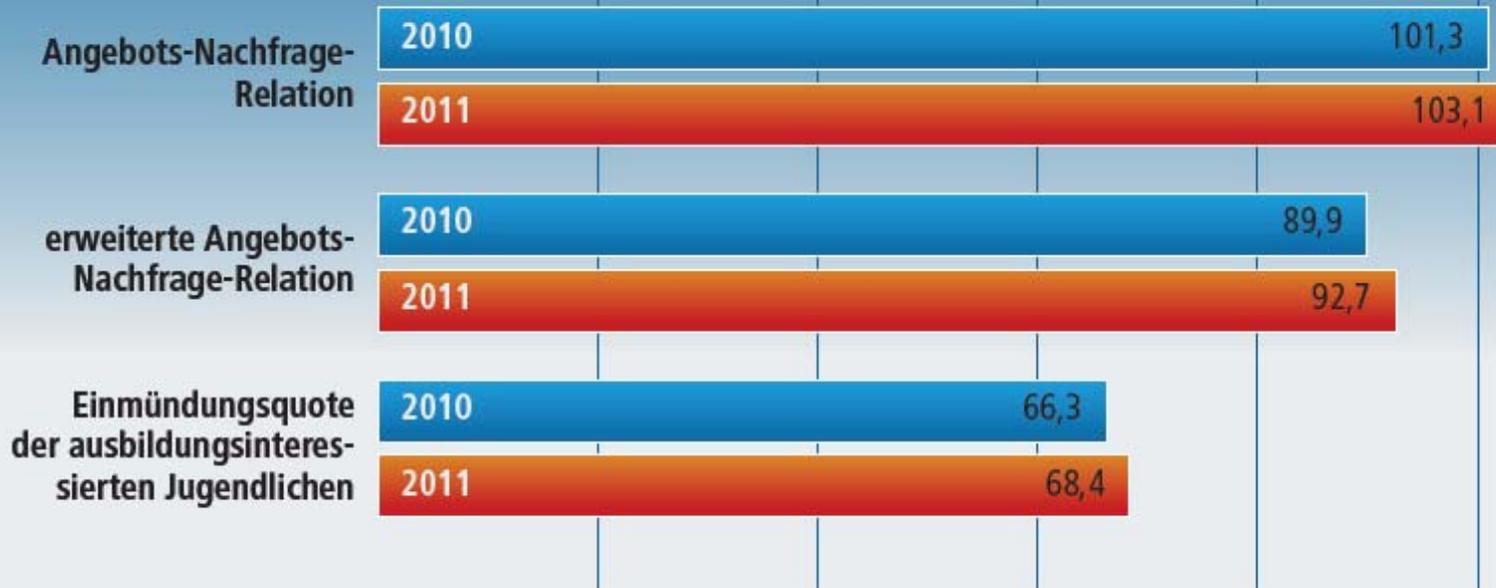
Frage 2: Bieten Sie im Jahr 2012 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2011?

Nr.	Antwort	Niedersachsen		Hannover	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1	Mehr	209	21,1%	83	21,3%
2	Weniger	178	18,0%	60	15,4%
3	Gleichbleibend	603	60,9%	246	63,2%
Σ		990		389	

Quelle: DIHK: Ausbildung 2012. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Mai 2012

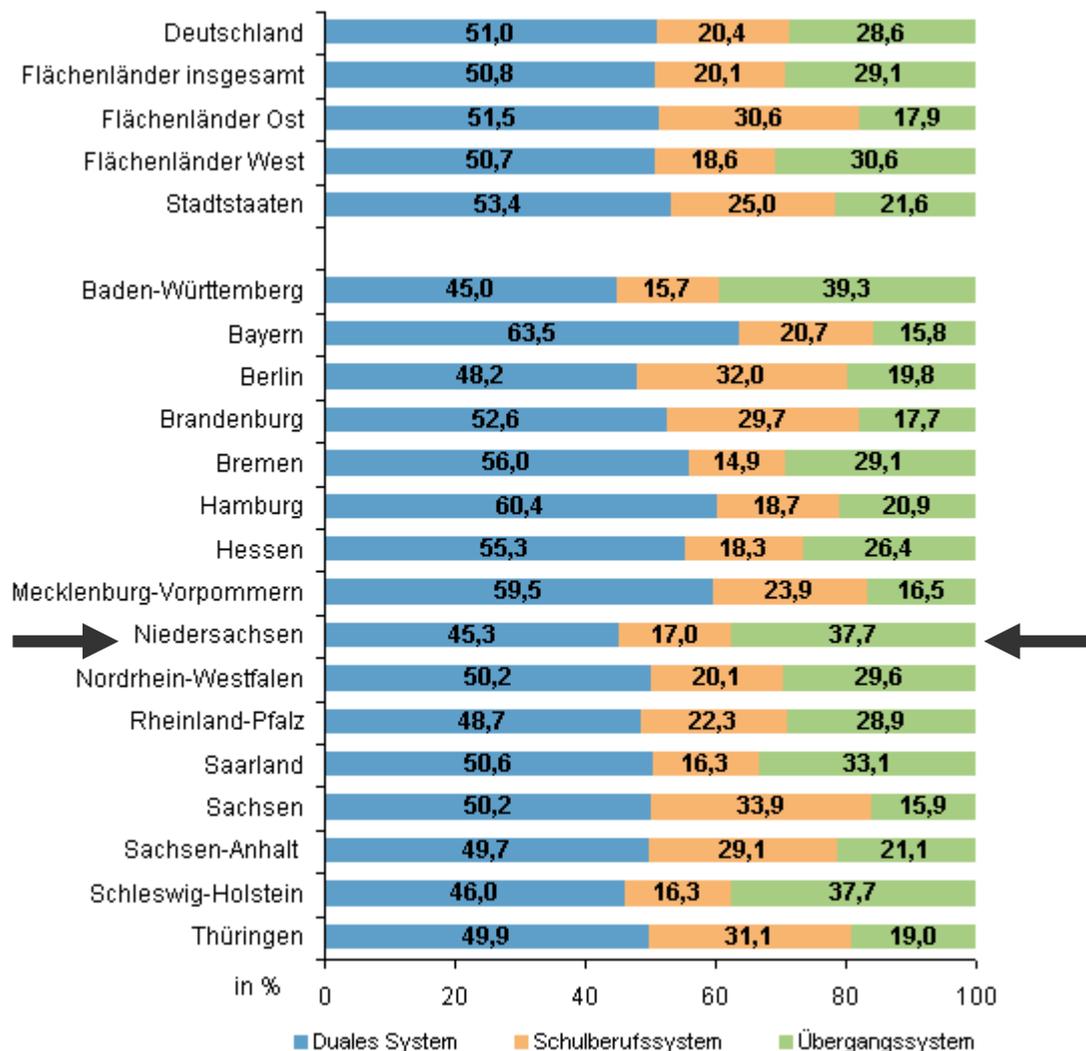
2. Aktuelle Situation - Einmündungsquote in Ausbildung

Indikatoren zur Bewertung der Ausbildungsstellenmarktsituation



Quelle: DGB Ausbildungsreport 2012, S. 7

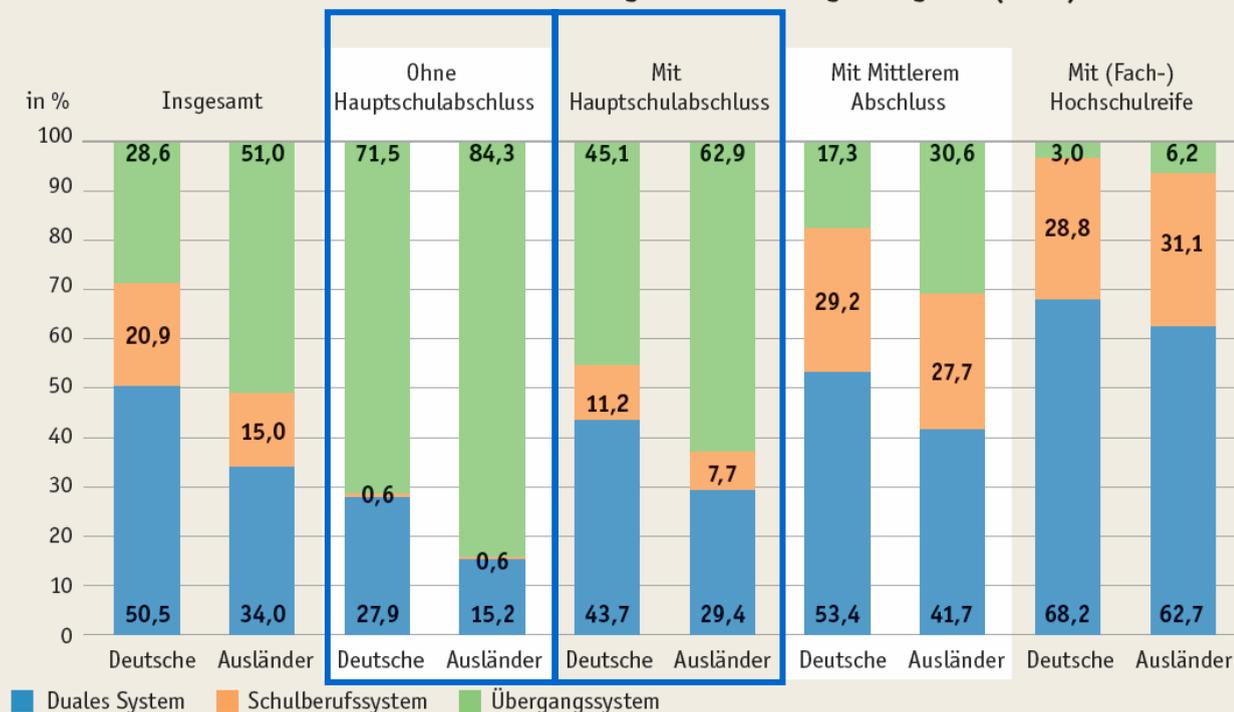
2. Aktuelle Situation – Übergänge ins Berufsbildungssystem



Quelle: Vierter Nationaler Bildungsbericht 2012

2. Aktuelle Situation – Übergänge ins Berufsbildungssystem

Abb. E1-5A: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des Berufsbildungssystems 2010 nach schulischer Vorbildung und Staatsangehörigkeit (in %)*



* Ohne Neuzugänge mit Abschluss unbekannt oder sonstigen Abschlüssen; vgl. Erläuterungen E1 und Erläuterungen bei Tab. E1-1A

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Berechnungen und Schätzungen auf Basis der Schulstatistik; Bundesagentur für Arbeit, Bestand von Teilnehmerinnen und -teilnehmern in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Trägerschaft des Teilnehmers → Tab. E1-5web, Tab. E1-6web

2. Aktuelle Situation – Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Frage 8.2: Welche Ausbildungshemmnisse wirken sich auf Ihren Betrieb aus?

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Niedersachsen		Hannover	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1	Auszubildende sind zu lange in der Berufsschule	83	19,5%	27	16,2%
2	Die eigene Ausbildung ist mir zu teuer	18	4,2%	8	4,8%
3	Die Entfernung zur Berufsschule ist zu groß	73	17,1%	21	12,6%
4	Die unsichere wirtschaftliche Perspektive hemmt meine Ausbildungsmöglichkeiten	43	10,1%	22	13,2%
5	Ich benötige Fachkräfte mit Studienabschluss	16	3,8%	9	5,4%
6	Ich kann Auszubildende nicht übernehmen	37	8,7%	19	11,4%
7	Ich kann nicht alle Qualifikationen vermitteln	35	8,2%	14	8,4%
8	Viele Schulabgänger weisen eine mangelnde Ausbildungsreife auf	328	77,0%	127	76,1%
9	Andere	44	10,3%	18	10,8%
10	Es gibt Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit der Berufsschule	39	9,2%	22	13,2%
11	Viele Schulabgänger haben zu unklare Berufsvorstellungen	204	47,9%	83	49,7%
Σ	Anzahl der Antwortenden	426		167	

2. Aktuelle Situation – Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Frage 11: Unter welchen Voraussetzungen würde Ihr Unternehmen mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Jugendlichen besetzen? (Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Niedersachsen		Hannover	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1	Bei Bereitstellung von Fördermitteln	220	23,0%	77	20,6%
2	Bei öffentlich finanzierten Unterstützungsleistungen während der Ausbildung (z. B. sozialpädagogische Betreuung)	122	12,8%	43	11,5%
3	Ich gebe grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung lernschwächeren Jugendlichen eine Chance	266	27,9%	106	28,4%
4	Wenn ich – über Schulzeugnisse hinaus – besser über Stärken und Schwächen des Jugendlichen informiert wäre (z. B. über eine zusätzliche Bescheinigung)	225	23,6%	89	23,9%
5	Soziale Kompetenzen (z. B. Leistungsbereitschaft, Umgangsformen) sind mir wichtiger als die schulischen Leistungen	343	35,9%	117	31,4%
6	Kommt grundsätzlich für meinen Betrieb nicht in Frage	284	29,7%	120	32,2%
Σ	Anzahl der Antwortenden	955		373	

Quelle: DIHK: Ausbildung 2012. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Mai 2012

2. Aktuelle Situation – Perspektiven fürs Übergangssystem

Bildungsteilnehmerinnen und Bildungsteilnehmer nach Bildungsbereichen (in Tsd.)

Bildungsbereich	2008	2010	2015	2020	2025
	in Tsd.				
Duales System	1.666	1.573	1.455	1.314	1.243
Schulberufssystem	476	427	402	367	350
Übergangssystem	354	306	283	252	238



Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 313

3. Folgerungen

3. Folgerungen – Bildung zur Steigerung von Produktivität

„Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung zur Verbesserung der Qualifikationen sind für die Steigerung von Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit von entscheidender Bedeutung, denn nur durch qualifizierte Arbeitskräfte kann Europa seine Produktivität weiter steigern [...]

Den europäischen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung gelingt es weiterhin nicht in ausreichendem Maße, die für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlichen Qualifikationen zu vermitteln, und die Bildungseinrichtungen arbeiten nicht intensiv genug mit Unternehmen und Arbeitgebern zusammen, um das Lernen enger mit der Realität am Arbeitsplatz zu verknüpfen.“

Aus:
Mitteilung der EU-Kommission 2012: *Neue Denkansätze für die Bildung: bessere sozioökonomische Ergebnisse durch Investitionen in Qualifikationen*, S. 2

3. Folgerungen – Ausschöpfung von Begabungsreserven



Die große Frage ist: Wer leistet die Arbeit von morgen? Wir brauchen jetzt alle, die bislang am Rande des Arbeitsmarktes stehen, wenn Deutschland im internationalen Wettbewerb nicht zurückfallen will.



Wir können es uns nicht leisten, auch nur einen einzigen Jugendlichen ohne Ausbildung zurückzulassen, schon alleine wegen des drohenden Fachkräftemangels nicht. Wir brauchen eine bessere Ausschöpfung der Begabungsreserven.



Otto Kentzler, ZDH

Das Handwerk braucht gut ausgebildete Fachkräfte [...] Wir wollen Qualität und Qualifikation vermitteln [...] Doch alle Anstrengungen werden nur fruchten, wenn auch die jungen Leute Einsatz und Leistungsbereitschaft zeigen.



ib
Präsident Köberle

Deutschland droht in den kommenden Jahren ein dramatischer Fachkräftemangel, wenn es nicht gelingt, auch Jugendliche mit Förderbedarf in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

3. Folgerungen – Fachkräftemangel und Bildung

- „Fachkräftemangel“ als Erklärung wirtschaftlicher Probleme ist ein Phantom
 - Fachkräftemangel führt nicht zu besseren Bildungs- und Zukunftschancen für Kinder aus unteren sozialen Schichten
 - Die aktuelle Bildungsdiskussion ist stark interessengetrieben
 - Bildung ist mehr als das Ausschöpfen von Begabungsreserven
- **Beseitigung von Bildungsprivilegien und sozialer Ungleichheit und nicht primär Fokussierung auf Ausschöpfen von Begabungsreserven**

3. Folgerungen – Ausrichtung der Benachteiligtenförderung

- Benachteiligtenförderung befindet sich in Vermittlerfunktion zwischen den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen und betrieblichen Anforderungen.
- Benachteiligtenförderung bewegt sich heutzutage stärker denn je auf einem schmalen Grat zwischen der Verbesserung ihrer Förderangebote für benachteiligte Jugendliche und ihrer Instrumentalisierung für die Ausschöpfung aller betrieblich verwertbaren „Begabungsreserven“.
- Sollte Benachteiligtenförderung die Erschließung brachliegender Potenziale von (deutschen und ausländischen) Jugendlichen nicht stärker unter dem Aspekt der Verwirklichung von Demokratie und Bürgerrechten sowie als eine Voraussetzung zur Herstellung sozialer Gleichheit begreifen?

4. Empfehlungen für Jugendwerkstätten

4. Empfehlungen für Jugendwerkstätten

Aus: NBank: Jugendwerkstätten - Produktinformation (Stand 05.03.2013)

„Ziel der Förderung ist es, junge erwerbslose Menschen mit Eingliederungshemmnissen und besonderem sozialpädagogischen Förderbedarf durch arbeitsmarktorientierte Qualifizierung, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Beratung, Bildung, persönliche Stabilisierung, soziale Integration und Bewältigung individueller Probleme auf Ausbildung, Beruf oder weiterführende Angebote der beruflichen Integration vorzubereiten.“

4. Empfehlungen für Jugendwerkstätten

- Jugendwerkstätten nicht nur auf Übergang in den Arbeitsmarkt ausrichten
 - Implementierung bzw. Verstärkung kultureller Bildung
 - Berufsqualifizierung statt Berufsvorbereitung
 - Übergänge mit System
 - Verbundausbildung mit Betrieben
 - Kooperation mit Berufsschulen
- Weiterentwicklung von Jugendwerkstätten zu Lernorten im Stadtteil



Marianne Goltz, Gerhard Christe, Elise Bohlen

Chancen für Jugendliche ohne Berufsausbildung

Problemanalyse – Beschäftigungsfelder –
Förderstrategien

Lambertus

Danke für die Aufmerksamkeit

Siehe auch:

www.jugendsozialarbeit.de/bildungsmonitor

Prof. Dr. Gerhard Christe
Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe
Haarenfeld 7 • D-26129 Oldenburg
Tel. 0441 / 9 73 88 37 • Fax 0441 / 9 73 88 39
Email: gerhard.christe@iaj-oldenburg.de
Internet: www.iaj-oldenburg.de

- BIBB-Report 18/12. Engpässe auf dem Arbeitsmarkt. Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Mai 2012
Herunterzuladen unter:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2012_18.pdf
- BIBB 2012: Alternative Szenarien der Entwicklung von Qualifikation und Arbeit bis 2030
Herunterzuladen unter:
<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6986>
- Gerhard Christe: Der Fachkräftemangel als Chance für benachteiligte Jugendliche: Realität oder Phantom? Gastbeitrag für das BIBB Good-Practice-Center. Juni 2012
Herunterzuladen unter:
http://www.good-practice.de/infoangebote_beitrag4781.php
- IAB-Kurzbericht 17/2012: Regionale Arbeitsmärkte verändern sich.
Herunterzuladen unter:
<http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb1712.pdf>
- Herbert Brücker: Die Debatte über Fachkräftemangel geht von falschen Annahmen aus. Juli 2011
Herunterzuladen unter:
<http://igmetall-mtu.de/wordpress/?p=1537>

- Mitteilung der EU-Kommission 2012: Neue Denkansätze für die Bildung: bessere sozioökonomische Ergebnisse durch Investitionen in Qualifikationen
- DIHK: Ausbildung 2012. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Mai 2012
- Demografische Entwicklung in Niedersachsen
- Enquête-Kommission des Deutschen Bundestages 2003
- Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt 2001
- Gerhard Christe: Zu den Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die Jugendsozialarbeit. Oldenburg 2004.

Alle hier genannten Literaturhinweise können im Internet heruntergeladen werden.
Die Expertise von Gerhard Christe ist beim IAJ als PDF erhältlich



WISO Mai 2011
Diskurs
Experten und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik



Notwendig, aber reformbedürftig!
Die vorberufliche Bildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund



Gesprächskreis
Migration und Integration



WISO Juli 2011
Diskurs
Experten und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

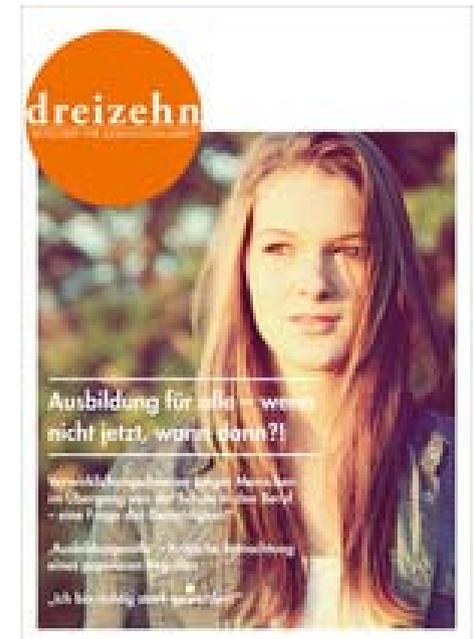


**Prekäre Übergänge vermeiden –
Potenziale nutzen**
Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung



Gesprächskreis
Migration und Integration





<http://www.jugendsozialarbeit.de/dreizehn>

