

# Potenzialstudie „Stille Reserve im Arbeitsmarkt der Wirtschaftsregion Nordschwarzwald“



Im Auftrag der Wirtschaftsförderung NSW, 8. November 2024

1. Zielsetzung der Studie und methodische Umsetzung
2. Schlüsselgrößen zur Region NSW und ihren Unternehmen
3. Stille Reserve auf Ebene Deutschland: Definitionen, Strukturdaten und zentrale Erkenntnisse
4. Zur Stillen Reserve auf Ebene der Region NSW
5. Der Blickwinkel regionaler Unternehmen: Explorationen mit Führungskräften
6. Der Arbeitsmarkt in Deutschland und der Region NSW: Situationsanalyse und Eintrittsbarrieren
7. Strategie-Entwicklung zur bedarfsgerechten Aktivierung der Stillen Reserve in der Region NSW
8. Zusammenfassung und Ausblick
9. Anhang: Quellenverzeichnis sowie vertiefende Tabellen und Schaubilder

# 1. Zielsetzung und methodische Umsetzung



- ✦ Die Region Nordschwarzwald besteht aus den Landkreisen Enzkreis, Calw und Freudenstadt und der Stadt Pforzheim. Zahlreiche **Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie** und damit die gesamte Region sind zu einem hohen Grad von den Transformationen der Branche betroffen.
- ✦ Der Nordschwarzwald verfügt mit Calw und Pforzheim über zwei Kreise mit einem überdurchschnittlich hoher Anteil der Beschäftigten im Umfeld des klassischen Verbrenner-Antriebsstrangs (LK Calw: 3,6%, SK Pforzheim: 3,5%); diese Arbeitsplätze sind durch den Umbruch zu alternativen Antrieben bedroht. In vielen Fällen fehlt es den Beschäftigten an notwendigen Qualifikationen, um mit den **Veränderungen im Unternehmen** mithalten zu können.
- ✦ Vor diesem Hintergrund haben sich im **Transformationsnetzwerk Nordschwarzwald** (TraFoNetz) die Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald, die AgenturQ, die Agentur für Arbeit Nagold-Pforzheim, die Hochschule Pforzheim und weitere Partner zusammengeschlossen, um den Strukturwandel in der Fahrzeug- und Zulieferindustrie in der Region positiv zu gestalten.
- ✦ Dieses Transformationsnetzwerk zielt auf **drei Wirkungsfelder** ab:
  - ✦ die Region Nordschwarzwald als Wirtschafts- und Innovationsraum
  - ✦ die Beschäftigten insbesondere in der dortigen Fahrzeug- und Zulieferindustrie
  - ✦ die Unternehmen in der Region.
- ✦ Eine der potenziellen **Quellen für den Erwerb von Fachkräften** für die regionalen Unternehmen der Automobilwirtschaft ist die **"Stille Reserve"** in der Region. Diese "Stille Reserve" umfasst Personen, die aktuell nicht aktiv am Arbeitsmarkt teilnehmen, jedoch grundsätzlich bereit und in der Lage sind, eine Beschäftigung aufzunehmen. Die vorliegende Studie zielt darauf ab, diese Gruppe zu identifizieren und ihre Potenziale zu analysieren.
- ✦ Die Studie verfolgt **drei Schwerpunktziele**:
  1. **Identifikation** der Stillen Reserve: Bestimmung der Anzahl und Struktur der Personen in der Stillen Reserve in der Region Nordschwarzwald.
  2. **Ermittlung von Barrieren**: Untersuchung der Gründe, warum diese Personen derzeit nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen.
  3. Entwicklung von **Strategien**: Erarbeitung von Maßnahmen und Strategien, um die Stille Reserve in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

- ✦ Die **Stille Reserve** wird als Größe in der Arbeitsmarkt-Analyse und -Berichterstattung genutzt, um **Arbeitsmarktpotenziale zu quantifizieren**. Da sie sich nicht unmittelbar erheben oder beobachten lässt, liegen verschiedene Konzepte zur Definition, Datenableitung und Analyse vor, mit deren Hilfe sich die Stille Reserve schätzen lässt. Für Deutschland federführend in dieser Schätzung sind das Statistische Bundesamt (StBA) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- ✦ Die Schätzungen beider Institutionen basieren weitgehend auf dem **Mikrozensus für Deutschland**, einer seit 1957 jährlich durchgeführten Befragung von einem Prozent aller Haushalte in Deutschland. Sie unterscheiden sich jedoch grundlegend in der Perspektive auf den Arbeitsmarkt.
- ✦ Das IAB arbeitet mit einem **makroökonomischen Ansatz**. Dabei werden aus Zeitreihen zur Arbeitsmarktentwicklung Schätzmodelle zur Größe der Stillen Reserve allein auf Basis der Arbeitsmarktsituation entwickelt (Stille Reserve in Abhängigkeit von Arbeitsmarktzyklen und relativer Vollbeschäftigung).
- ✦ Das StBA geht umfassender vor und arbeitet mit einem **mikroökonomischen Ansatz**, der Angaben der Befragten des Mikrozensus zu Sozialstruktur und Lebensumständen in die Analyse einbezieht. Dadurch lässt sich in den Modellen des StBA die Stille Reserve für verschiedene Lebenssituationen und Bevölkerungsgruppen beschreiben – ein für die Fragestellungen dieser Potenzialstudie großer Vorteil.
- ✦ Da es zu der Aufgabenstellung des Projekts gehört, Barrieren der Stille Reserve vor einem Eintritt in den Arbeitsmarkt sowie entsprechende Integrationsmöglichkeiten aufzuzeigen, sind auch **individuelle Lebenssituationen relevant**. Aus diesem Grund basiert die nachfolgende Ausarbeitung auf dem Modell des StBA.
- ✦ Nach dem Modell des StBA lässt sich die Stille Reserve unterteilen in die **Kategorien A, B und C**:
  - ✦ **Kategorie A**: aktiv arbeitssuchend, aber kurzfristig nicht verfügbar
  - ✦ **Kategorie B**: verfügbar, aber nicht (konkret) suchend
  - ✦ **Kategorie C**: prinzipieller mittelfristiger Wunsch nach Arbeit, aber weder suchend noch kurzfristig verfügbar.
- ✦ Für diese Potenzialstudie zur Wirtschaftsregion Nordschwarzwald werden wir **alle drei Kategorien** der Stillen Reserve in die Analysen **integrieren**.

## Einordnung der „Stillen Reserve“ im Arbeitsmarkt



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2022

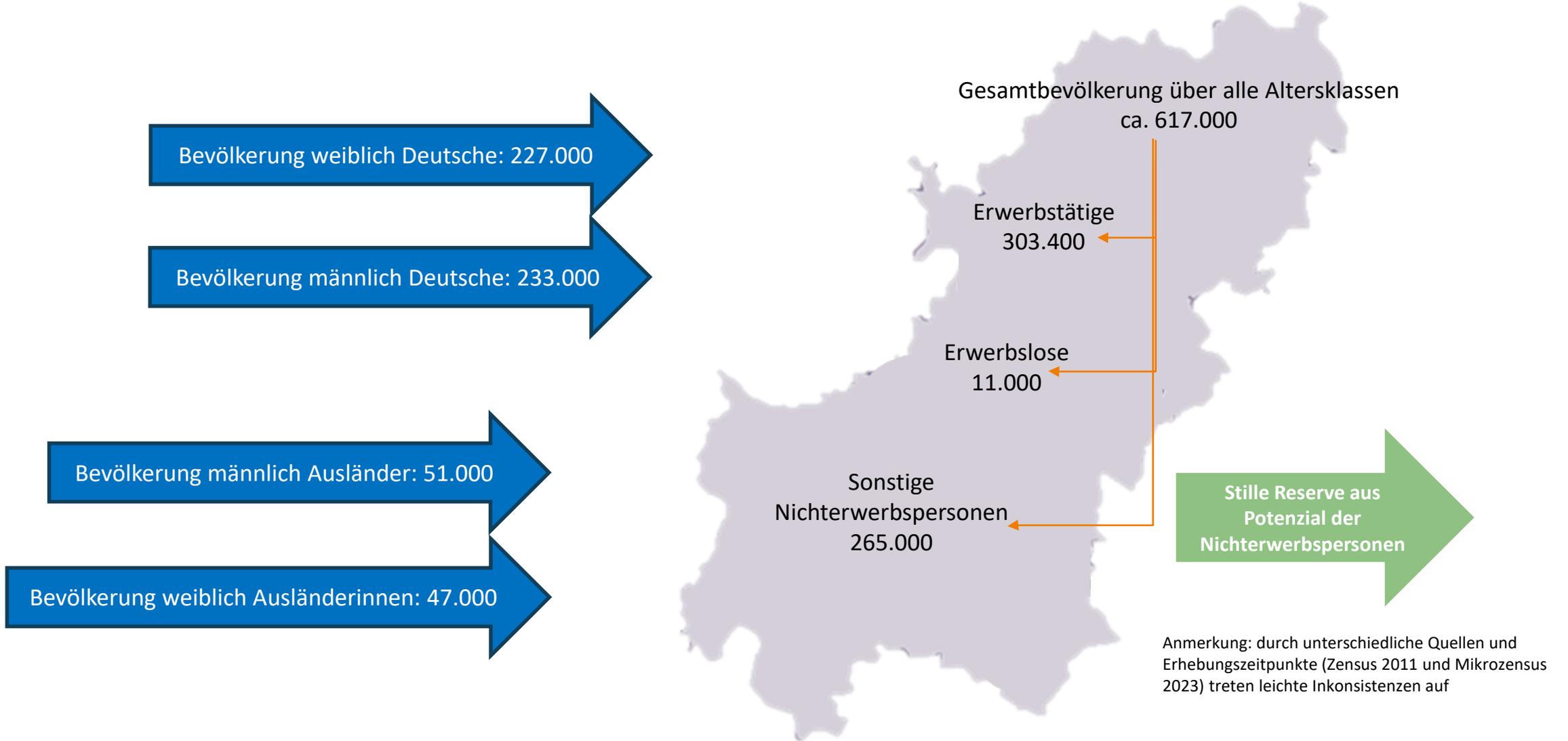
## 2. Schlüsselgrößen zur Region NSW und ihren Unternehmen



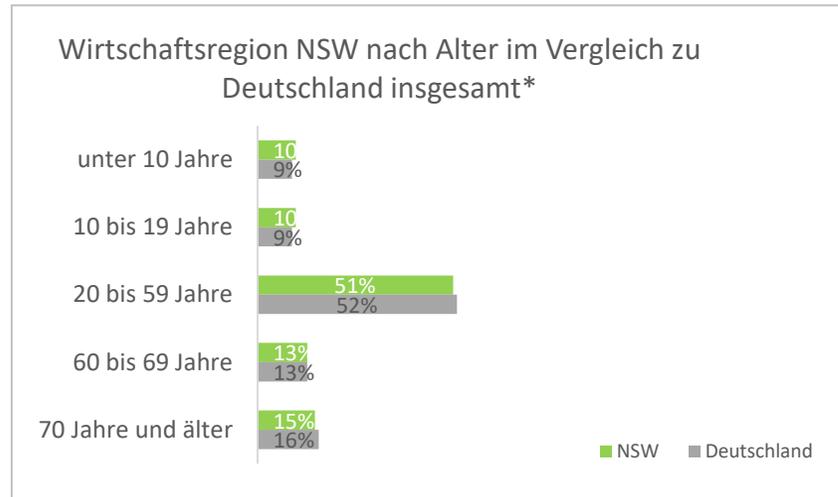
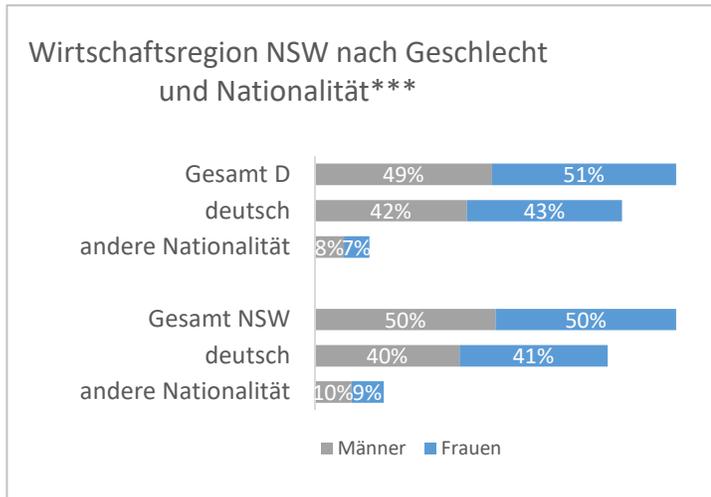
Die wichtigsten **Datenquellen der vorliegenden Ausarbeitung** zur Stillen Reserve sind:

- ✦ **Der Zensus 2011**, erhoben flächendeckend für ganz Deutschland auf Basis der amtlichen Einwohnerzahlen und mit ergänzender Haushaltsbefragung, durchgeführt auf Stichprobenbasis im Gegensatz zu einer traditionellen Volkszählung.
- ✦ Die Ergebnisse des Zensus 2011 stehen in der **Datenbank des Statistischen Bundesamtes** bereit und können bis auf Kreis- und kommunale Ebene analysiert werden. Für die Analyse zur Stillen Reserve war dies zur Beschreibung der Region Nordschwarzwald grundlegend.
- ✦ Inzwischen liegt zwar der **aktuelle Zensus für 2022** vor, allerdings bisher noch ohne Arbeitsmarkt-Daten und deshalb für diese Studie nur partiell einsetzbar.
- ✦ Ergänzend zu diesen großen Zensus-Erhebungen wird jährlich der **Mikrozensus** durchgeführt, aktuell verfügbar mit den **Daten von 2023**. Befragt werden dabei ca. 1% der Haushalte in Deutschland, schwerpunktmäßig zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Bevölkerung. Allerdings ist die Stichprobe des Mikrozensus nicht ausreichend groß, um sie auf Kreis- und kommunale Ebene herunterzubrechen und zu analysieren.
- ✦ Da wir in der nachfolgenden Analyse zur Beschreibung der Region NSW **auf beide großen Datenquellen angewiesen** waren, sind bereits aufgrund der unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte 2011 und 2023 Brüche in den Daten unvermeidlich. Hinweise dazu finden sich in den jeweiligen Schaubildern.
- ✦ Ergänzt werden diese zentralen Datenquellen durch **zahlreiche Materialien, Studien und Datenbanken**, die im Anhang detailliert aufgeführt werden, sowie durch eigene Berechnungen von Hagstotz ITM einschließlich eines **eigens für diese Studie entwickelten Schätzmodells** zu Größe und Struktur der Stillen Reserve in der Region NSW.

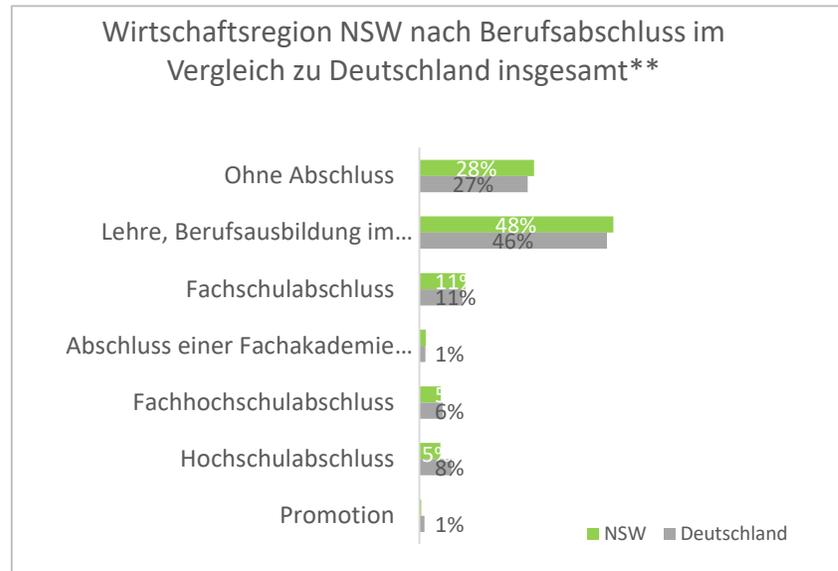
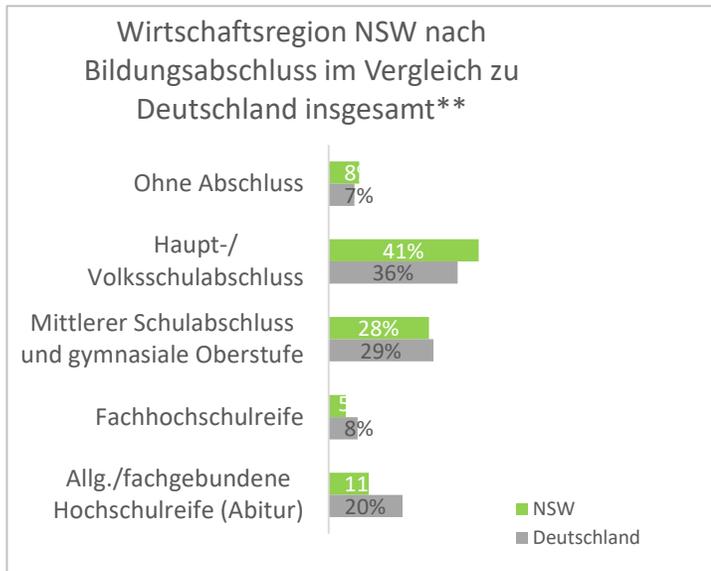
# Überblick: Struktur der Bevölkerung im Nordschwarzwald



Quelle: Volkszählungsergebnisse.; 1) Fortschreibungen jeweils zum 31. 12. des Jahres. 1961 bis 1969 Basis VZ '61, 1970 bis 1986 Basis VZ '70, 1987 bis 2010 Basis VZ '87, ab 2011 Basis Zensus 2011.  
2) 2014-2018: Bei Städten und Gemeinden mit Landeserstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge (LEA) kann es durch die hohe Zahl an Zu- und Fortzügen zu verfahrensbedingten Schwankungen in der amtlichen Bevölkerungsfortschreibung und der Ermittlung der amtlichen Einwohnerzahl kommen; dargestellt Bevölkerung ab 15 Jahren.



Im Vorgriff auf spätere Analysen der Stillen Reserve hier schon ein Überblick zu den **zentralen Schlüsselgrößen** Geschlecht, Alter, Bildung, Qualifikation und Nationalität.



Verglichen mit den Daten für Deutschland fällt der in NSW **höhere Anteil an Hauptschul-Abschlüssen** sowie der deutlich **geringere Anteil** von Personen mit **Hochschulreife** auf.

Der **Anteil anderer Nationalitäten** an der Bevölkerung liegt im Nordschwarz etwas **über dem Durchschnitt** von Deutschland gesamt. Dies geht auf den relativ hohen ausländischen Bevölkerungsanteil im Stadtkreis Pforzheim zurück.

Quellen: Zensus Datenbank 2022 Bevölkerung Deutschland insgesamt,  
 \*\*Zensus Datenbank 2011, Bevölkerung: Bildung, Erwerb, Migration Personen ab 15 Jahren (Anzahl), 09.05.2011  
 \*\*\*Statistisches Bundesamt, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevölkerung>

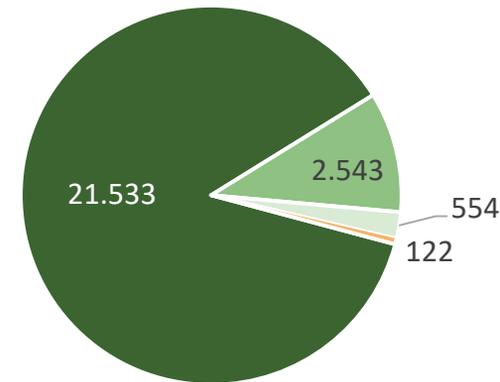
# Unternehmensstruktur in der Wirtschaftsregion Nordschwarzwald: Beschäftigten-Größenklassen

Die Unternehmensstruktur im Nordschwarzwald ist geprägt von **überwiegend klein- und mittelständigen Unternehmen** meist mit unter zehn Mitarbeitenden. Unter diesen befinden sich auch einige international erfolgreiche **Global Player** (Hidden Champions).



Insgesamt beheimatet die Wirtschaftsregion Nordschwarzwald **25.000 Unternehmen** (ohne Niederlassungen und mehrere Standorte).

Unternehmensgröße nach Zahl der Mitarbeitenden



■ unter 10 ■ 10–50 ■ 50–250 ■ 250 u. mehr

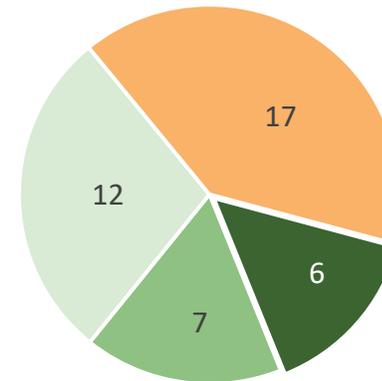
Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, vgl. S. 45 dieses Berichts

# Unternehmensstruktur in der Wirtschaftsregion Nordschwarzwald: Umsatz-Größenklassen

Von den 42 Mrd. EUR Gesamtumsatz in der Region entfallen **rund zwei Drittel** (29 Mrd.) auf **mittlere und größere Unternehmen** ab 50 Mitarbeitenden. Die in der Region **mit 86% dominierenden Kleinunternehmen** mit unter zehn Mitarbeitenden (siehe vorheriges Chart) tragen zum regionalen Gesamtumsatz nur rund 6 Mrd. EUR bei.



Umsatz der Unternehmen in Mrd. EUR  
nach Zahl der Mitarbeitenden



■ unter 10 ■ 10–50 ■ 50–250 ■ 250 u. mehr

Der Gesamtumsatz aller Unternehmen der Wirtschaftsregion Nordschwarzwald liegt bei **42 Mrd. EUR**. Das liegt unter dem Durchschnitt anderer Regionen in Baden-Württemberg.

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

# Unternehmensstruktur in der Wirtschaftsregion Nordschwarzwald: Branchenstruktur

In Deutschland hat der **Dienstleistungs-Sektor** derzeit 75 % Anteil an der Branchenstruktur, die Region NSW liegt mit 59% hier deutlich niedriger. Da sie vergleichsweise (noch) stark im Produktionssektor verblieben ist, wird sie auch **von dortigen Problemen mehr betroffen** sein (Energiekosten, Regulierungen, Verfügbarkeit von Rohstoffen etc).

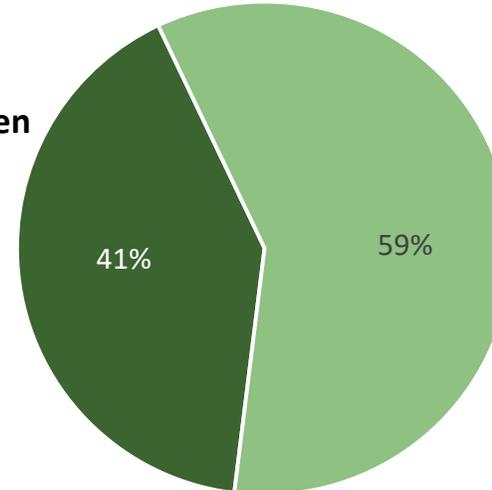


Nordschwarzwald: **vielfältige Branchenstruktur**, ein großer Teil getragen von kleinen und mittelständischen, **oft inhabergeführten Unternehmen**.

## Branchenstruktur

Etwa **41% der Beschäftigten** im Produktionssektor:

- Metallindustrie
- Maschinenbau
- Herstellung elektrischer Ausrüstungen
- Präzisionstechnik

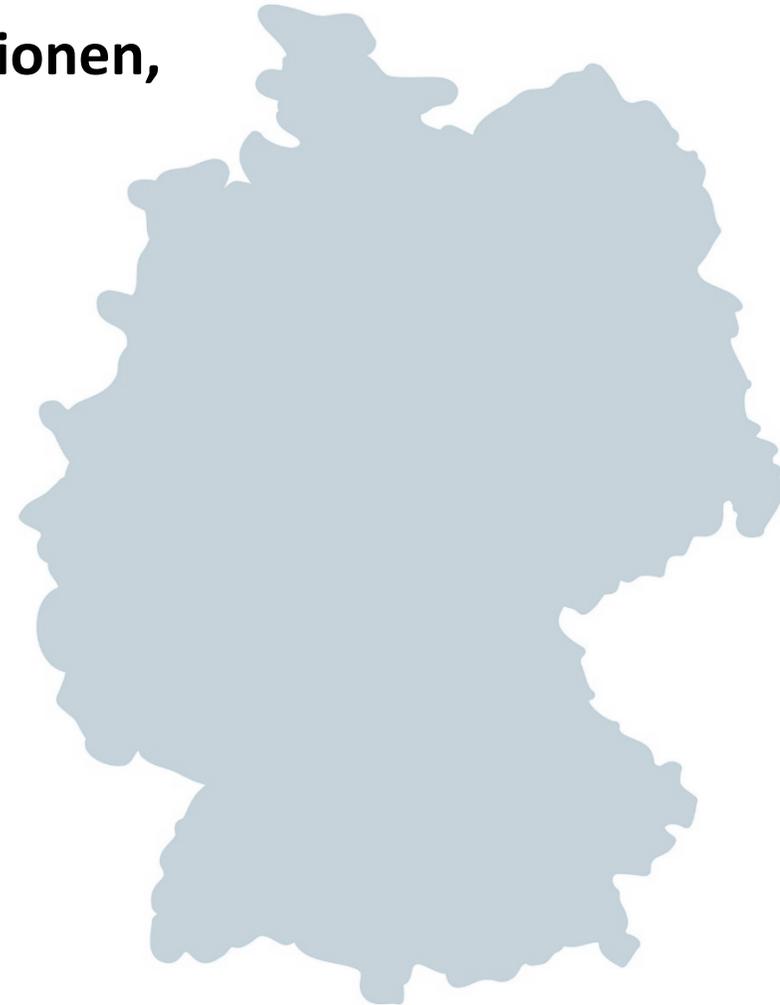


**59% der Beschäftigten** im Dienstleistungssektor:

- Tourismus
- Gesundheit
- Gastronomie
- logistikbezogene Dienstleistungen.

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, vgl. S. 45 dieses Berichts

### 3. Stille Reserve auf Ebene Deutschland: Definitionen, Strukturdaten und zentrale Erkenntnisse



## Definition Erwerbslose:

- ✦ Die amtliche Statistik erfasst Erwerbstätige und Erwerbslose nach dem Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die nachfolgend ausgewiesenen Zahlen dazu unterscheiden sich definitorisch von der Zahl registrierter Arbeitsloser und der **Arbeitslosenquote**, die von der Bundesagentur für Arbeit entsprechend Sozialgesetzbuch veröffentlicht werden. Für die Berechnung der Erwerbslosenquoten werden im Europäischen Statistischen System einheitlich die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung zugrunde gelegt.
  - ✦ **Zum Unterschied beider Kategorien:**
    - ✦ **Erwerbslose** sind Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die im Berichtszeitraum nicht erwerbstätig waren und in den vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht haben. Auf den zeitlichen Umfang der gesuchten Tätigkeit kommt es dabei nicht an. Erwerbslose müssen in der Lage sein, eine neue Arbeit innerhalb von zwei Wochen aufzunehmen. Die Arbeitssuche muss dabei nicht über die Bundesagentur für Arbeit oder einen kommunalen Träger laufen.
    - ✦ **Arbeitslose** sind Personen, die bei der Bundesagentur für Arbeit als solche registriert sind.
- Aus diesen unterschiedlichen Konzepten folgt, dass es Personen gibt, die zwar im Sinne der ILO-Definition Erwerbslose sind, bei der Bundesagentur für Arbeit aber nicht als arbeitslos zählen oder umgekehrt.

## Dazu Schlüsselgrößen für Deutschland 2023:

- ✦ Erwerbspersonen insgesamt 44,4 Millionen
- ✦ Erwerbslose 1,35 Millionen
- ✦ Erwerbslosenquote 3,1%
- ✦ Gemeldete Arbeitsstellen 760.608
- ✦ Arbeitslose 2.6 Millionen für das Jahr 2023 nach Statistischem Bundesamt.

## Definition Stille Reserve im Arbeitsmarkt:

- ✦ Die Stille Reserve lässt sich unterteilen in die **Kategorien A, B und C**:
  - ✦ Zur **Stillen Reserve A** gehören Personen, die zwar Arbeit suchen, jedoch zum Beispiel aufgrund von Betreuungspflichten kurzfristig (innerhalb von zwei Wochen) keine Arbeit aufnehmen können.
  - ✦ Personen der **Stillen Reserve B** würden zwar grundsätzlich gerne arbeiten und wären auch verfügbar, suchen aber aktuell keine Arbeit, weil sie zum Beispiel glauben, keine passende Tätigkeit finden zu können.
  - ✦ Die **Stille Reserve C** ist die arbeitsmarktfernste, aber zahlenmäßig größte der drei Kategorien. Sie umfasst Nichterwerbspersonen, die zwar weder aktuell eine Arbeit suchen noch kurzfristig verfügbar sind, aber dennoch mittelfristig einen generellen Arbeitswunsch äußern.

**Weitere Quellen zur Vertiefung des Themas Stille Reserve** finden sich im Anhang.

Stille Reserve auf **Ebene Deutschland**: für 2023 alle drei Kategorien A,B und C zusammen **3,2 Millionen Personen!**

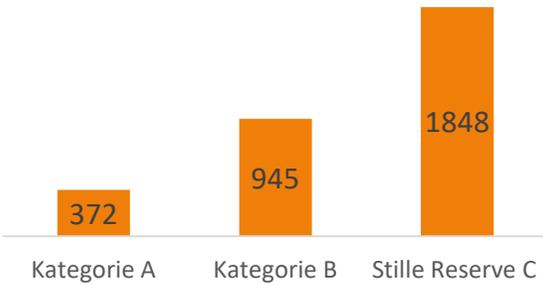
Merkmale	Deutschland			Altersgruppe insgesamt	
	insgesamt	Männer	Frauen	in 1.000	in %
in 1.000					
<b>15 bis 74-Jährige</b>					
Stille Reserve A+B <sup>1</sup>	1 317	635	682	<b>3.165</b>	100%
Kategorie A	372	179	193		
Kategorie B	945	456	489		
Stille Reserve C <sup>1</sup>	1848	726	1 121		
<b>15- bis 24-Jährige</b>					
Stille Reserve A+B <sup>1</sup>	359	195	164	<b>861</b>	27%
Kategorie A	97	53	44		
Kategorie B	263	142	121		
Stille Reserve C <sup>1</sup>	502	239	263		
<b>25- bis 59-Jährige</b>					
Stille Reserve A+B <sup>1</sup>	773	338	435	<b>1.939</b>	61%
Kategorie A	245	110	135		
Kategorie B	528	228	300		
Stille Reserve C	1166	393	773		
<b>60- bis 74-Jährige</b>					
Stille Reserve A+B <sup>1</sup>	185	102	83	<b>365</b>	12%
Kategorie A	30	16	15		
Kategorie B	154	86	68		
Stille Reserve C	180	94	86		

Quelle: Mikrozensus 2023

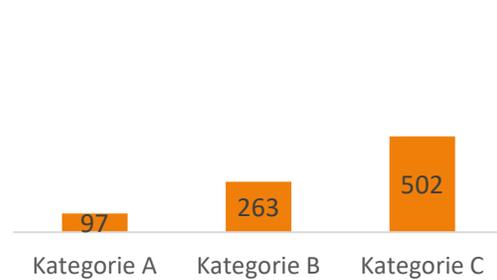
# Stille Reserve nach Altersgruppen und Geschlecht 2023

Die **Stille Reserve der Kategorie C**, die weder aktuell arbeitssuchend noch kurzfristig verfügbar ist, aber dennoch mittelfristig einen generellen Arbeitswunsch äußert, macht mit 1,848 Mio. Personen **rund 58%** der gesamten Stillen Reserve Deutschlands aus. Darin sind **Frauen klar überrepräsentiert**.

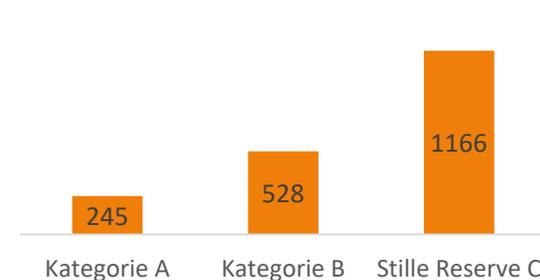
Überblick: Stille Reserve in Deutschland in der Altersgruppe 15 – 74 Jahre (Werte in 1000)\*



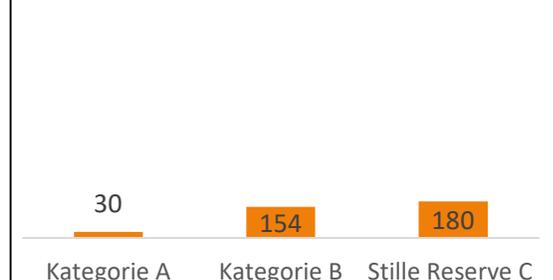
Überblick: Stille Reserve in Deutschland in der Altersgruppe 15 – 24 Jahre (Werte in 1000)\*



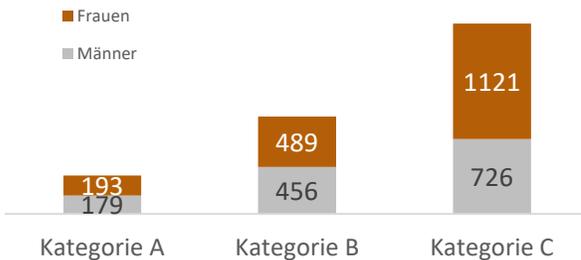
Überblick: Stille Reserve in Deutschland in der Altersgruppe 25 – 59 Jahre (Werte in 1000)\*



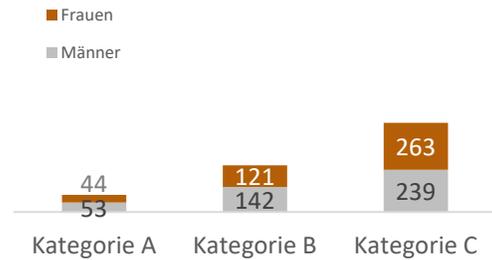
Überblick: Stille Reserve in Deutschland in der Altersgruppe 60 - 74 Jahre (Werte in 1000)\*



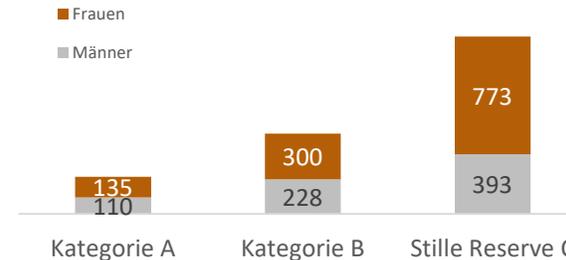
Überblick: Stille Reserve in Deutschland in der Altersgruppe 15 – 74 Jahre nach Geschlecht (Werte in 1000)\*



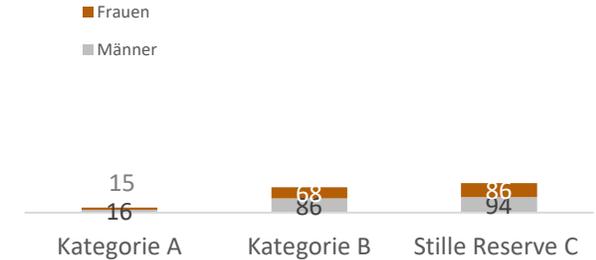
Überblick: Stille Reserve in Deutschland in der Altersgruppe 15 – 24 Jahre nach Geschlecht (Werte in 1000)\*



Überblick: Stille Reserve in Deutschland in der Altersgruppe 25 – 59 Jahre nach Geschlecht (Werte in 1000)\*



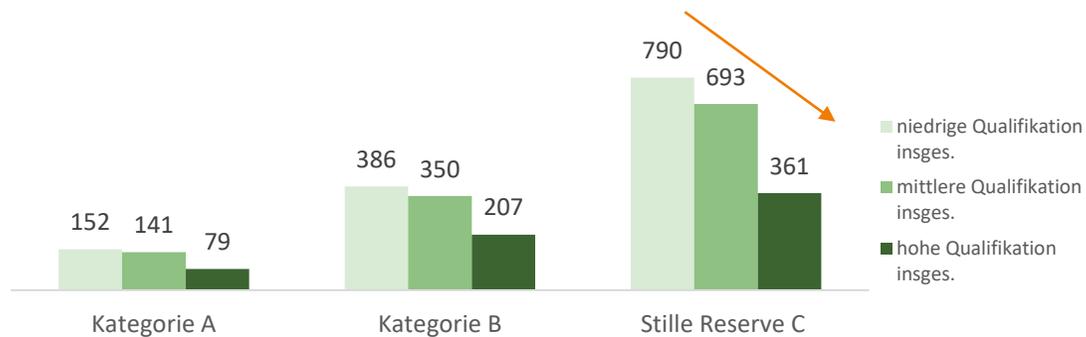
Überblick: Stille Reserve in Deutschland in der Altersgruppe 60 – 74 Jahre nach Geschlecht (Werte in 1000)\*



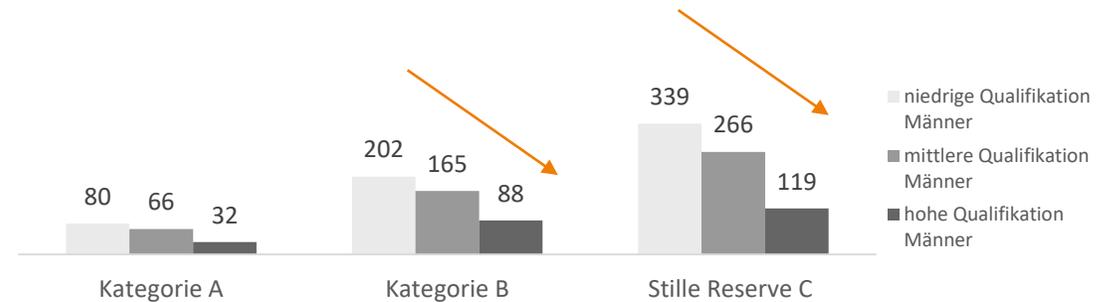
\*Quelle: Mikrozensus 2023

Bei den wie wir gesehen haben insgesamt 3,2 Mio. in der Stillen Reserve Deutschlands **überwiegen Personen mit niedriger und mittlerer beruflicher Qualifikation**. Die Unterschiede in allen drei Qualifikationsstufen sind bei **Männern** noch ausgeprägter als bei Frauen und zeigen sich in der zahlenmäßig größten **Kategorie C** am deutlichsten.

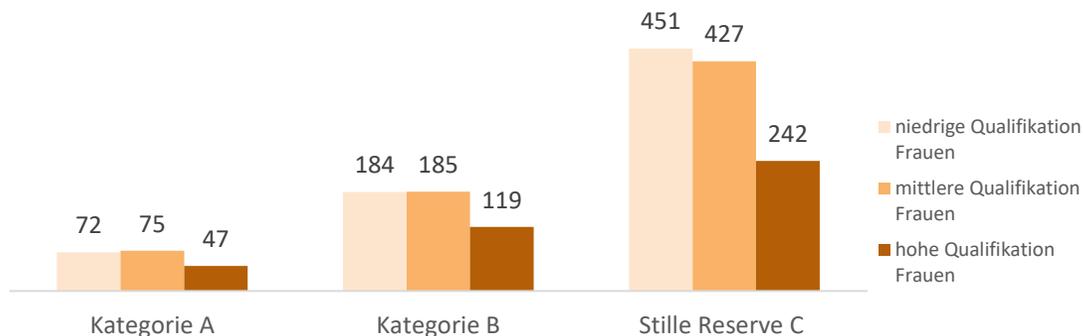
Überblick: Stille Reserve in Deutschland in der Altersgruppe 15 – 74 Jahre nach Qualifikation (Werte in 1000)\*



Überblick: Stille Reserve in Deutschland in der Altersgruppe 15 – 74 Jahre nach Qualifikation: Männer (Werte in 1000)\*



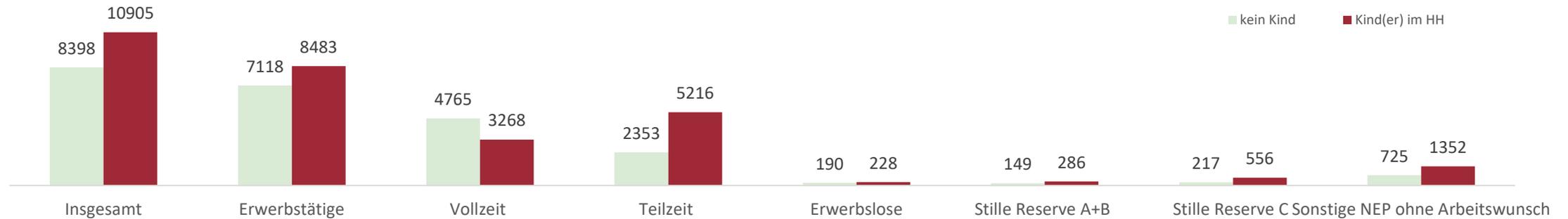
Überblick: Stille Reserve in Deutschland in der Altersgruppe 15 – 74 Jahre nach Qualifikation: Frauen (Werte in 1000)\*



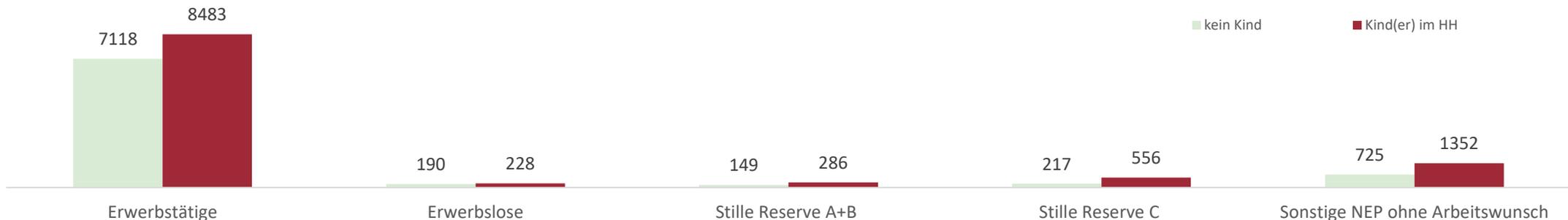
\*Quelle: Mikrozensus 2023

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter von 25 bis 59 Jahren unterscheidet sich deutlich nach dem Kriterium „**Kinder im HH**“. Trifft dies zu, ist die **Teilzeit-Tätigkeit vorherrschend**. Da auch in der Stille Reserve Frauen mit Kindern im HH überwiegen, wird die hohe Relevanz wirkungsvoller Kinder-Betreuungsmaßnahmen und flexibler Teilzeit-Modelle hier schon erkennbar.

Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter von 25 bis 59 Jahre (Werte in 1000) nach Kindern im Haushalt



Frauen im Alter von 25 bis 59 Jahre in der Stillen Reserve (Werte in 1000), differenziert nach Kindern im Haushalt



- ✦ Aus den vorstehenden aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes für Deutschland 2023 lassen sich vor Betrachtung der Region NSW bereits **erste Erkenntnisse bezüglich Größe und Struktur der Stillen Reserve** auf übergeordneter Ebene ableiten. Damit lässt sich später abschätzen, inwieweit die Stille Reserve der Region damit übereinstimmt oder sich deutliche Unterschiede zu den gesamtdeutschen Daten zeigen.
- ✦ Die erste wichtige Erkenntnis betrifft die **Größe der Stillen Reserve** für ganz Deutschland. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden hierbei alle drei vorstehend beschriebenen Kategorien A, B und C zusammengefasst; damit ergibt sich das aufgezeigte **Potenzial von rund 3,2 Mio. Personen**. Das sind verglichen mit der Summe aller in Deutschland Erwerbstätigen von 44,4 Mio. Stand Dezember 2023 immerhin 7% davon.
- ✦ Bei differenzierter Betrachtung dieses Potenzials von 3,2 Mio. lassen sich **erste Erkenntnisse bezüglich seiner Struktur** gewinnen:
  - ✦ 57% davon sind **Frauen** und 43% **Männer**. Befinden sich Kinder im Haushalt, sind die Frauen meist in Teilzeit beschäftigt.
  - ✦ Unterteilt nach **Altersklassen**, die in etwa für Lebensphasen stehen, befinden sich von den 3,2 Mio. Personen 27% in der Klasse 15-24 Jahre, 61% bei den 25-59 Jährigen und 12% bei den 60-74 Jährigen.
  - ✦ Personen mit **niedriger und mittlerer beruflicher Qualifikation** überwiegen.
- ✦ Für zukünftige **Trendabschätzungen** zu berücksichtigen ist die erst anlaufende **Verrentung der geburtenstarken Babyboomer-Generation** in den kommenden Jahren. Die Lücken auf dem Arbeitsmarkt dürften von daher noch größer werden.
- ✦ Nach einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft könnte das Brutto -Inlandsprodukt jährlich um **rund 49 Milliarden Euro höher** ausfallen, wenn genügend Arbeitskräfte verfügbar wären (DPA-Meldung vom 16.5.2024). Dies belegt die hohe Relevanz entsprechender Mobilisierungs-Strategien: sie könnten sich im wahrsten Sinne des Wortes auszahlen.

## 4. Zur Stillen Reserve auf Ebene der Region NSW

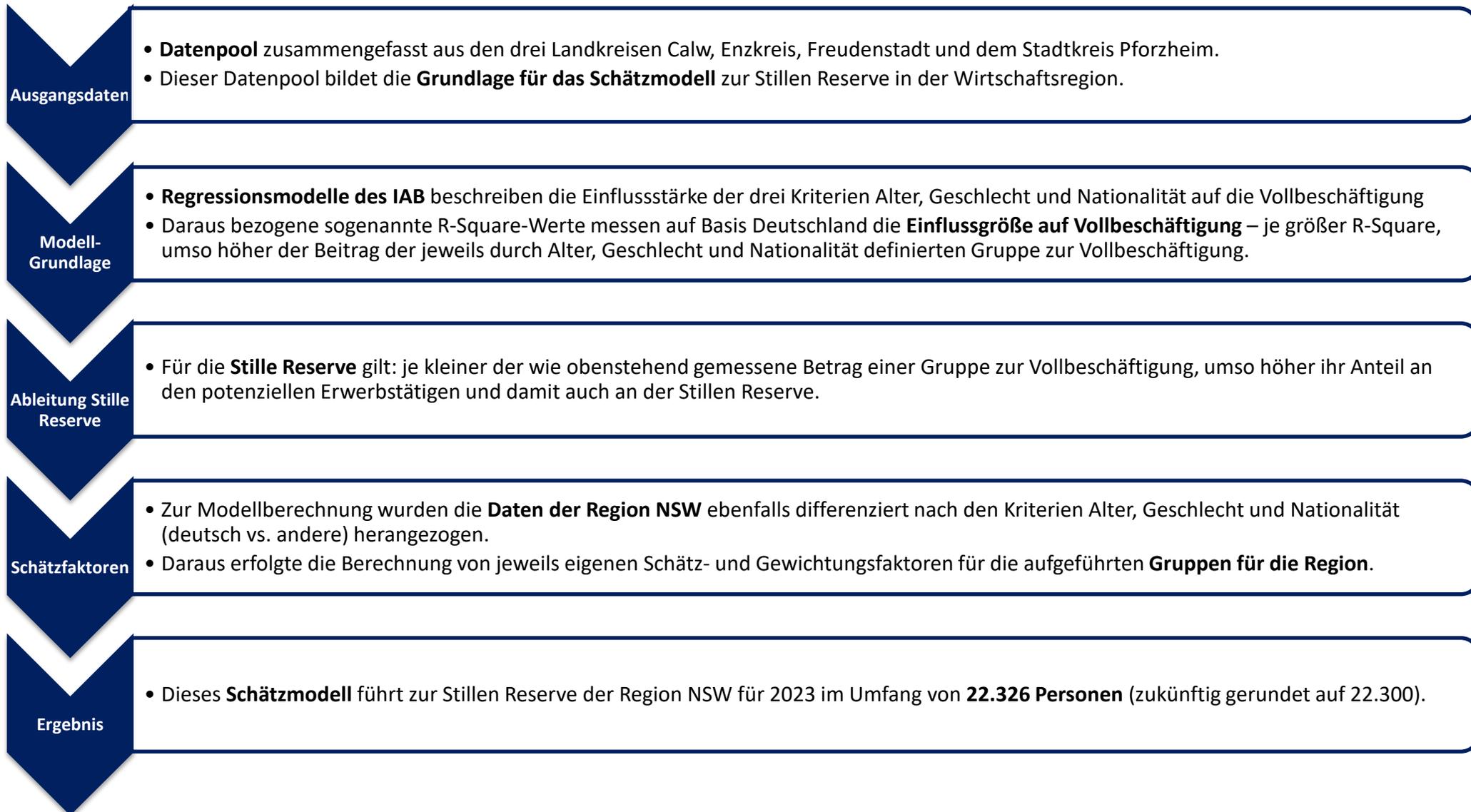


- ✦ Die Agentur für Arbeit Nagold-Pforzheim hat für den Stand April 2024 ein detailliertes Bild der aktuellen Situation auf dem **Arbeitsmarkt der Region** gezeichnet ([www.nordschwarzwald.de/news vom 6.5.2024](http://www.nordschwarzwald.de/news_vom_6.5.2024)). Hier die wichtigsten Ergebnisse:
  - ✦ Die **schwache Konjunktur** prägt zunehmend auch den regionalen Arbeitsmarkt. Beispielsweise ist die **Arbeitslosigkeit** im Nordschwarzwald gegenüber April 2023 um 1.537 Personen (11,8%) bei allen Alters- und Personengruppen **gestiegen**.
  - ✦ Insgesamt waren Stand April 2024 **3.580 Personen in der Region** neu oder erneut **arbeitslos gemeldet**. Erfreulicherweise konnten allerdings auch 3.496 Personen ihre Arbeitslosigkeit beenden, ein klarer Beleg für immer noch vorhandene **Chancen auf dem Arbeitsmarkt**.
  - ✦ In den vier Kreisen der Region NSW sind aufgrund unterschiedlicher Wirtschaftsstrukturen auch die aktuellen **Arbeitslosen-Quoten unterschiedlich hoch**. Die Bandbreite reicht von 3,2 % im Enzkreis bis zum mehr als doppelt so hohen Prozentwert von 6,9 im Stadtkreis Pforzheim. Dies ist ein wichtiges Ergebnis für die später thematisierte Strategie-Entwicklung, insbesondere die räumliche Priorisierung von Aktivierungs-Maßnahmen.
  - ✦ Dass auch die **Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften** gegenüber dem Vorjahr um ca. 16% zurückging (4.336 gemeldete offene Stellen insgesamt im April 2024) wird von der Arbeitsagentur begründet mit der **unsicheren wirtschaftlichen Lage**, die viele Unternehmen von Neueinstellungen abhält.
  - ✦ Dies zeigt sich in abgeschwächter Form auch beim Arbeitgeberservice der Agentur: hier sind aktuell **3.547 Ausbildungsstellen** gemeldet. Auch hier bedeutet das einen **Rückgang von 7,6%** gegenüber dem Vorjahr.
- ✦ Zu beachten ist, dass der Bedarf an Arbeitskräften **jahreszeitlichen Schwankungen** unterliegt. Das ist insbesondere bei Vergleichen wichtig.

- ✦ Ausgehend von den zuvor dargestellten bundesweiten Zahlen zur Stillen Reserve haben wir ein **Modell für die Wirtschaftsregion Nordschwarzwald entwickelt**.
- ✦ Basis dieser Modellbildung waren **Ergebnisse aus Analysen zum Mikrozensus** des Statistischen Bundesamtes von 2023 und **vertiefende Regressionsanalysen** (Schätzverfahren) zur Ermittlung der Stillen Reserve des IAB (Forschungsbericht 6 | 2021), auf denen wir aufgesetzt haben.
- ✦ Aus diesen Datenquellen gehen als **wesentliche Einflussgrößen** zur Bestimmung der Stillen Reserve die **Faktoren Alter, Geschlecht und Nationalität** der Bevölkerung hervor, wobei die Modelle des IAB die Erwerbsquote der Bevölkerung schätzen, während die Beschreibung des Statistischen Bundesamtes direkt aus den im Mikrozensus vorliegenden empirischen Daten beruht.
- ✦ Zur **Statistik der Bevölkerung im Nordschwarzwald** differenziert nach Alter, Nationalität und Geschlecht kann auf Daten des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg auf Basis Zensus 2011 zurückgegriffen werden. Bevölkerungsfortschreibungen sind allerdings ab 2015 hohen Schwankungen unterworfen, insbesondere weil es durch die hohe Zahl an Zu- und Fortzügen zu verfahrensbedingten Schwankungen in der amtlichen Bevölkerungsfortschreibung und der Ermittlung der amtlichen Einwohnerzahl kommen kann.
- ✦ Hier die **Ausgangsdaten von 2023** für das nachfolgende Schätzmodell:

Ausgangsdaten zur Modellbildung: Bevölkerung NSW 2023 im Alter von 15 bis 74 Jahre, Absolutzahlen					
Im Alter von ... "	Bevölkerung insgesamt	Deutsche		Ausländer	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich
15 - 19 Jahre	36.316	16.079	14.629	3.141	2.467
20 - 24 Jahre	41.022	17.978	15.116	4.476	3.452
25 - 29 Jahre	46.577	19.171	16.644	5.934	4.828
30 - 34 Jahre	50.985	20.535	18.869	6.236	5.345
35 - 39 Jahre	50.646	20.435	19.042	5.874	5.295
40 - 44 Jahre	49.195	19.447	19.135	5.346	5.267
45 - 49 Jahre	45.979	17.989	17.677	5.270	5.043
50 - 54 Jahre	50.796	20.551	20.777	4.713	4.755
55 - 59 Jahre	57.521	25.056	24.974	3.915	3.576
60 - 74 Jahre	128.589	56.217	60.051	5.732	6.589
<b>Gesamt</b>	<b>557.626</b>	<b>233.458</b>	<b>226.914</b>	<b>50.637</b>	<b>46.617</b>

Basis Bevölkerungsstand 2023 in der Altersgruppe bis 74 Jahre, Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Landesamtes



Nachfolgend ein Überblick für die aus unserer Modellberechnung abgeleitete **Schätzung von Größe und Struktur der Stillen Reserve** in Analogie zur Darstellung des Statistischen Bundesamtes. Die **Differenzierung der Altersgruppen** orientiert sich zunächst noch an den **drei Phasen des Erwerbslebens** gemäß StBA: Ausbildungsphase 15 – 24 Jahre, Erwerbsphase/Berufstätigkeit (25 – 59 Jahre) und Ruhestandsphase (60 – 74 Jahre).

Schätzung der Stillen Reserve analog der Altersgruppen des Statistischen Bundesamtes							
Merkmale	Nordschwarzwald			Differenziert nach Subgruppen im Nordschwarzwald			
	insgesamt	Männer	Frauen	Deutsche		andere Nationalität	
				Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>15 bis 74-jährige</b>							
Stille Reserve A+B+C	22.326	9.651	12.674	7.327	9.897	2.325	2.777
<b>15 bis 24-jährige</b>							
Stille Reserve A+B+C	1.189	596	593	341	297	255	296
<b>25 bis 59-jährige</b>							
Stille Reserve A+B+C	16.826	8.146	8.680	6.157	6.651	1.989	2.029
<b>60 bis 74-jährige</b>							
Stille Reserve A+B+C	4.311	910	3.401	829	2.949	81	452

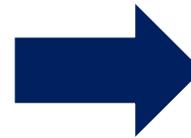


Die Größe der drei Altersgruppen insgesamt lässt eine **sehr schiefe Verteilung** erkennen: geschätzt 16.826 Personen und damit **75%** der gesamten Stillen Reserve von 22.36 Personen befindet sich in der **mittleren Altersklasse** von 25 – 59 Jahren.

Da aufgrund dieser Abgrenzung die jüngere und ältere Altersklasse **zu klein für die Ableitung tragfähiger strategischer Empfehlungen** würden und zudem die **Lebensphasen der Menschen** zu wenig berücksichtigt sind, haben wir im nächsten Schritt die vom StBA gesetzten Gruppengrenzen entsprechend den Vorschlägen des IAB abgeändert – siehe Chart Seite 28.

Nachfolgend ein Überblick für die aus unserer Modellberechnung abgeleitete **Schätzung von Größe und Struktur der Stillen Reserve** im Vergleich zu den Analysen des Statistischen Bundesamtes für Deutschland insgesamt. Die **Differenzierung der Altersgruppen** orientiert sich zunächst noch an den **drei Phasen des Erwerbslebens** gemäß StBA: Ausbildungsphase 15 – 24 Jahre, Erwerbsphase/Berufstätigkeit (25 – 59 Jahre) und Ruhestandsphase (60 – 74 Jahre).

Schätzung der Stillen Reserve (A+B+C) nach Altersgruppen im Vergleich zu Deutschland (empirische Ergebnisse DeStatis)						
Merkmale	Nordschwarzwald			Deutschland		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt in 1.000	Männer	Frauen
<b>15 bis 74-jährige</b>						
Stille Reserve A+B+C	22.326	9.651	12.674	3.165	1.361	1.803
	100%	43%	57%	100%	43%	57%
<b>15 bis 24-jährige</b>						
Stille Reserve A+B+C	1.189	596	593	861	434	428
	5%	50%	50%	27%	50%	50%
<b>25 bis 59-jährige</b>						
Stille Reserve A+B+C	16.826	8.146	8.680	1.939	731	1.208
	75%	48%	52%	61%	38%	62%
<b>60 bis 74-jährige</b>						
Stille Reserve A+B+C	4.311	910	3.401	365	196	169
	19%	21%	79%	12%	54%	46%



Die Größe der drei Altersgruppen insgesamt lässt sowohl für NSW als auch für Deutschland insgesamt eine **sehr schiefe Verteilung** erkennen. In beiden Grundgesamtheiten findet sich die übergroße Mehrheit der Stillen Reserve in der **mittleren Altersklasse** von 25 – 59 Jahren.

**Unterschiede** in der Verteilung zeigen sich vor allem in zwei Altersgruppen, in denen die Schätzgrößen für NSW von den empirischen Ergebnissen aus dem Mikro-Zensus für Gesamtdeutschland abweichen:

- In der **Altersgruppe 15 – 24 Jahre** für Deutschland weist das Statistische Bundesamt 27% der Stillen Reserve aus. Das Schätzmodell für den Nordschwarzwald kommt auf nur 5% der Stillen Reserve in dieser Altersgruppe, da wir im Modell eine geringe Verfügbarkeit der Altersgruppe für den Arbeitsmarkt wegen Schule, Studium und Ausbildung unterstellt haben.
- Eine geringe Abweichung zwischen NSW und Deutschland zeigt sich in der **mittleren Altersgruppe (25 bis 59 Jahre)**. Im Schätzmodell befinden sich 75% der Stillen Reserve in dieser Altersgruppe. Für Deutschland insgesamt sind es 61%.

Das **IAB** differenziert in der Ausarbeitung zur Stillen Reserve nach den prägenden **Lebensphasen der Erwerbsbevölkerung** und kommt deshalb zu einer anderen und für unsere Zwecke sinnvolleren Klassifizierung. Es unterscheidet nach **Ausbildungs- und Berufsfindungsphase** (15 – 29 Jahre), **Familienphase** (30 - 49 Jahre) und **(Vor-)Ruhestandsphase** (50 – 74 Jahre). Wir haben diese übernommen, weil die Lebensphasen der Betroffenen grundlegend sind für die nachfolgenden Strategien zur Integration der Stillen Reserve in den Arbeitsmarkt.

Schätzung der Stillen Reserve analog der Altersgruppen des IAB (Lebensphasenmodell)							
Merkmale	Nordschwarzwald			Differenziert nach Subgruppen im Nordschwarzwald			
	insgesamt	Männer	Frauen	Deutsche		andere Nationalität	
				Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>15 bis 74-jährige</b>							
Stille Reserve A+B+C	22.326	9.651	12.674	7.327	9.897	2.325	2.777
<b>15 bis 29-jährige</b>							
Stille Reserve A+B+C	3.851	1.851	2.000	1.299	1.463	552	537
<b>30 bis 49-jährige</b>							
Stille Reserve A+B+C	10.762	5.181	5.581	3.920	4.114	1.261	1.467
<b>50 +</b>							
Stille Reserve A+B+C	7.713	2.619	5.094	2.107	4.321	512	773



Der Vergleich zu den Altersgrenzen des StBA im Chart zuvor lässt die **deutlichen Vorteile** der von uns gewählten **IAB-Klassifikation** erkennen: wir erhalten besser verteilte Gruppengrößen, die zudem die **Lebensphasen der Menschen** abbilden.

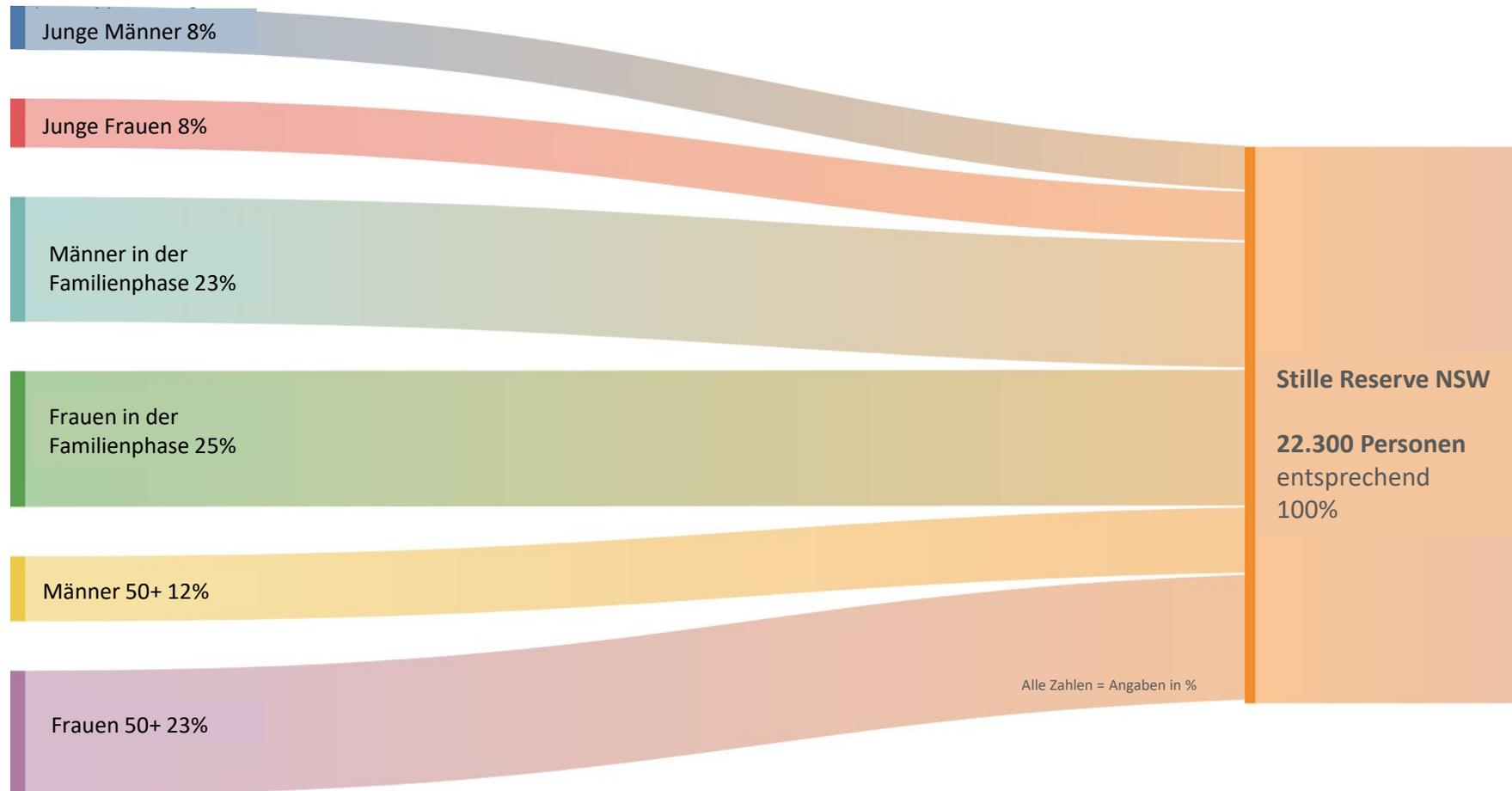
Diese Klassifikation ist die Basis nachfolgender erster Interpretationen und der späteren **Strategie-Empfehlungen**.

- ✦ Zusammengefasst über alle drei Altersgruppen hinweg gibt es **mit 57% deutlich mehr Frauen** als Männer in der Stillen Reserve der Region NSW.
- ✦ Differenziert nach den drei Altersgruppen und damit auch Lebensphasen bilden **die 30-49 Jährigen** (Familienphase) mit **48% Männern** und **52% Frauen** die größten Teilgruppen der Stillen Reserve.
- ✦ Auffällig ist bei den **Frauen**, dass sie in der **Altersgruppe 50+** mit **66%** fast doppelt so stark vertreten sind wie die Männer (34%). Das ist typischerweise die Lebensphase, bei der vorhandene Kinder aus dem Haus sind; es zeigt sich insbesondere bei den deutschen Frauen.
- ✦ **Nichtdeutsche** tragen insgesamt **zu 22%** zur Stillen Reserve bei; das ist etwas mehr als ihrem Anteil an der Bevölkerung der Region entspricht. Auch in dieser Teilgruppe ist der Frauenanteil etwas höher als die Männerquote.

Schätzung der Stillen Reserve analog der Altersgruppen des IAB (Lebensphasenmodell)																
Merkmale	Nordschwarzwald						Differenziert nach Subgruppen im Nordschwarzwald									
	insgesamt		Männer		Frauen		Deutsche				andere Nationalität				insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent		
<b>15 bis 74-jährige</b>																
Stille Reserve																
A+B+C	22.326	100%	9.651	100%	12.674	100%	7.327	100%	9.897	100%	2.325	100%	2.777	100%		
	100%		43%		57%		33%		44%		10%		12%		100%	
<b>15 bis 29-jährige</b>																
Stille Reserve																
A+B+C	3.851	17%	1.851	19%	2.000	16%	1.299	18%	1.463	15%	552	24%	537	19%		
	100%		48%		52%		34%		38%		14%		14%		100%	
<b>30 bis 49-jährige</b>																
Stille Reserve																
A+B+C	10.762	48%	5.181	54%	5.581	44%	3.920	54%	4.114	42%	1.261	54%	1.467	53%		
	100%		48%		52%		36%		38%		12%		14%		100%	
<b>50 +</b>																
Stille Reserve																
A+B+C	7.713	35%	2.619	27%	5.094	40%	2.107	29%	4.321	44%	512	22%	773	28%		
	100%		34%		66%		27%		56%		7%		10%		100%	

**Externe Validierung:** die genannten Anteilswerte passen bezüglich aller drei Schlüsselkriterien Geschlecht, Alter und Nationalität gut bis sehr gut zu den vorne dargestellten Ergebnissen für die Stille Reserve **auf gesamtdeutscher Ebene!** (Vgl. dazu Seite 17 dieses Berichts.)

Bevor wir auf Ebene und Sichtweise der Unternehmen eingehen hier ein aus der vorstehenden Tabelle abgeleiteter **vereinfachter Überblick**, wie sich die **Stille Reserve in der Wirtschaftsregion Nordschwarzwald** zusammensetzt (alle Angaben in Prozent). Die **Werte für Deutschland** insgesamt sind jeweils **in Klammern** beigefügt.



## 5. Der Blickwinkel regionaler Unternehmen: Explorationen mit Führungskräften zur Arbeitsmarktsituation und den Möglichkeiten der „Stillen Reserve“



- ✦ Wie bereits erwähnt verfolgt diese Studie **drei Schwerpunktziele**: Identifikation der Stillen Reserve in der Region, Ermittlung von Barrieren gegen eine Teilnahme am Arbeitsmarkt und Entwicklung von Maßnahmen und Strategien, um die Stille Reserve in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
- ✦ Diese zentralen Themen wurden durch die Sekundäranalyse vielfältiger Datenquellen aufgegriffen, mit deren Hilfe etliche, aber nicht alle hier relevanten Fragestellungen beantwortet werden konnten. Dabei fehlte bisher der **Blickwinkel der Unternehmen**, die gemäß Zielsetzung der Studie neben der Region und ihren Beschäftigten das dritte Wirkungsfeld des Transformationsnetzwerks NSW bilden. Deshalb haben wir im Oktober 2024 vertiefend **direkte Interview-Gespräche mit Führungskräften aus Unternehmen der Region** durchgeführt.
- ✦ Die Unternehmen bzw. Gesprächspartner wurden **vom Auftraggeber Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald vorgeschlagen** und kontaktiert, wobei aus Datenschutzgründen mehr Personen angesprochen wurden (Brutto-Stichprobe) als tatsächlich für die Interviews benötigt. Somit wurde sichergestellt, dass für den Auftraggeber offen blieb, wer tatsächlich befragt wurde (Netto-Stichprobe).
- ✦ Diese insgesamt sechs **über die wichtigsten Branchen sowie geographisch in der Region gestreuten explorativen Interviews** wurden je zur Hälfte persönlich oder per Online-Meeting von der Geschäftsführung von Hagstotz ITM durchgeführt. Grundlage war der auf den nächsten Seiten vorgestellte mit dem Auftraggeber abgestimmte **Themen-Leitfaden**, der durch seine offene Struktur den Gesprächspartnern stets die Möglichkeit gab, neue Aspekte in die Diskussion einzubringen oder bereits vorhandenes Wissen unter einem anderen Blickwinkel zu interpretieren. Unsere Gesprächspartner haben von diesen beiden Optionen intensiv Gebrauch gemacht.
- ✦ Hagstotz ITM hat diese zwischen 45 und 90 Minuten dauernden sehr intensiven und offenen Interview -Gespräche **inhaltsanalytisch ausgewertet**. Dabei kamen neben der eigenen jahrzehntelangen Praxis auch unterstützend KI-Tools zum Einsatz. Die zusammengefassten Ergebnisse finden sich im Anschluss an die Vorstellung des eingesetzten Leitfadens.

1. Kurze Vorstellung der Studie, Hinweise zu Datenschutz und Zeitbedarf (von uns angegeben wurden rund 45 Minuten).
2. Wichtige Hinweise: es gibt kein „Richtig“ oder „Falsch“; persönliche Erfahrungen und Einschätzungen zählen. Den Leitfaden ergänzende Themen können gerne zusätzlich eingebracht werden, auch schon bei unseren einzelnen Fragen.
3. Kurze Vorstellung des Interviewpartners (IP) mit beruflichem Schwerpunkt und Erfahrungen.
4. Einstiegsfrage: Es wird viel von einer anstehenden grundlegenden Transformation der deutschen Wirtschaft gesprochen. Das TrafoNetz der WFG Nordschwarzwald greift diese Thematik auf, gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. Kennen Sie dieses Projekt? Und wie bewerten Sie diese Aktivitäten speziell für die Region NSW?
5. Wie wird speziell der Arbeitsmarkt in der Region NSW aktuell vom IP wahrgenommen? Wie hat er sich in den letzten fünf Jahren entwickelt? Was werden die nächsten 2-3 Jahre bringen? Und was sind die zentralen Treiber für diese Entwicklungen?
6. Wenn es um Potenziale für den Arbeitsmarkt geht, ist gelegentlich auch von der sogenannten „Stillen Reserve“ die Rede. Gemeint sind Personen, die prinzipiell arbeiten möchten, aber aktuell entweder nicht aktiv nach Arbeit suchen, kurzfristig nicht verfügbar sind, oder die lediglich längerfristig eine Arbeit wünschen. Was fällt Ihnen zu diesem Begriff spontan ein?
7. Konnten Sie bereits Erfahrungen mit der Aktivierung solcher Stillen Reserven für den Arbeitsmarkt in der Region NSW sammeln? Welche waren das hauptsächlich? Und welche Aktivierungsmaßnahmen haben sich besonders bewährt?
8. Die Region NSW weist nach aktuellen Zahlen rund 225.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus, ca. 3600 Arbeitslose und rund 4.300 gemeldete offene Stellen. Würden Sie bitte ausgehend von diesen Rahmendaten ungefähr abschätzen, wie viele Personen in der Region der „Stillen Reserve“ zugeordnet werden könnten? Eine ungefähre Größenordnung genügt völlig.
9. Auch die Zusammensetzung dieser Gruppe ist von Interesse. Welche Bevölkerungsgruppen in ungefähr welcher jeweiligen Größe bilden aus Ihrer Sicht diese Stille Reserve in der Region NSW? Welche Personen sind hier also vorrangig vertreten? (Ggf. ausloten: Geschlecht, Alter, Familienstand, Qualifikation, Nationalität)
10. Angesichts dieser Größenordnung und Struktur der „Stillen Reserve“ in der Region NSW: wie wichtig ist diese Stille Reserve für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft hier? Wäre deren Aktivierung für den Arbeitsmarkt ein zentraler Hebel? Mit welchen Maßnahmen könnte das schwerpunktmäßig erfolgen? (ggf. nachfassen und vertiefend ausloten)

11. Sehen Sie bestimmte Branchen in der Region NSW, die von einer solchen Aktivierung der Stillen Reserve besonders profitieren könnten?
12. Gibt es aus Ihrer Erfahrung heraus strukturelle oder persönliche und soziale Barrieren, die einer Arbeitsaufnahme solcher Personen der „Stillen Reserve“ im Weg stehen? Welche sind das? (ggf. nachfassen und vertiefend ausloten).
13. Wer könnte was tun, um zum Abbau dieser Barrieren beizutragen? Welche Institutionen mit welchen Maßnahmen wären hier in erster Linie gefragt? Welche Gruppen in der Stillen Reserve könnten besonders rasch aktiviert werden?
14. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes umfasste die „Stille Reserve“ in ganz Deutschland im Jahr 2023 rund 3,2 Mio. Menschen; 43% davon hatten Migrationshintergrund. Wenn man auch diese Personengruppe für den Arbeitsmarkt aktivieren würde: empfehlen Sie dafür spezielle Maßnahmen? Und welche wären die Wichtigsten?
15. Wenn Sie selbst eine Strategie formulieren müssten, um die Stille Reserve in der Region NSW mittel- und längerfristig zu aktivieren: was wären die wichtigsten drei Punkte Ihrer Strategie?
16. Würden sich diese drei Punkte Ihres Strategie-Vorschlags deutlich unterscheiden, wenn es um andere Regionen in Baden-Württemberg gehen würde anstatt um die Region NSW?
17. Wir kommen nun zum Abschluss unseres Gesprächs. Gibt es aus Ihrer Sicht noch ein wichtiges die Stille Reserve der Region NSW betreffendes Thema, das wir bisher nicht oder zu wenig angesprochen haben?
18. Wir sind mit dem Interviewgespräch soweit durch und danken Ihnen herzlich für Ihre Teilnahme. Gerne bieten wir Ihnen ein kurzes Ergebnis-Summary nach Abschluss der Auswertungen anbieten. Wenn gewünscht (was immer der Fall war) : an welche Mail-Adresse dürfen wir dieses Summary senden?

- ✦ Zusammengefasst über alle sechs Explorationen lassen sich inhaltsanalytisch **sieben großen Themenblöcke** identifizieren.
- ✦ Die **Relevanz der Themenblöcke** wurde gemessen am Anteil, den diese in den Gesprächen erhielten. Auch wenn die Moderation mehrmals zum Leitfaden und damit zum Projektthema Stille Reserve zurückgeführt hat, griffen die Interviewpartner die ihnen wichtigen Themen immer wieder auf:

Kategorie	Relevanz-anteil (%)
Herausforderungen in der Personalpolitik	20
Regulierung und Bürokratie	18
Arbeitskräftepotenzial und Stille Reserve	15
Integrations- und Sozialprogramme	15
Bildungsdefizite und Ausbildung	12
Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Zukunftsaussichten	10
Technologie und Innovation	10

- ✦ Diese Verteilung zeigt, dass die Themenblöcke "**Herausforderungen in der Personalpolitik**" und "**Regulierung und Bürokratie**" die Gesprächspartner am intensivsten beschäftigt haben. Dies zeigte sich in allen sechs Interviewgesprächen sehr deutlich.
- ✦ Die Inhalte zu „**Arbeitskräftepotenzial und Stille Reserve**“ sowie „**Integrations- und Sozialprogramme**“ können sich dank der erwähnten Stützung in der Moderation im **Mittelfeld** behaupten. Beide Themen werden von den Gesprächspartnern in einen inhaltlichen Zusammenhang gebracht.
- ✦ Beiträge zu "Technologie und Innovation" und "Bildungsdefizite" sind ebenfalls bedeutsam, jedoch weniger dominant.
- ✦ Vor dem Hintergrund einer **sich wandelnden Arbeitswelt** (Wertewandel/Arbeitnehmermarkt/Work-Life-Balance) und in einem **herausfordernden Marktumfeld** (Transformation/Fachkräftemangel/Wirtschaftskrise) benötigen die Unternehmen vor allem Strategien, die ihre **Flexibilität** unterstützen.

- ✦ **Das Wichtigste vorab:** alle intensiv und engagiert geführten Interview-Gespräche mit den sechs Führungskräften führten letztlich zu **identischen Ergebnissen**. Das war nicht unbedingt zu erwarten, da wir in sechs unterschiedlichen Branchen und breit gestreuten Altersgruppen befragt hatten, so dass unterschiedliche Erfahrungen und Sozialisationsmuster vorlagen.
- ✦ Dieser Konsens zeigte sich bereits bei der Einstiegsfrage. Die **Transformation der deutschen Wirtschaft** zu mehr Nachhaltigkeit wird kaum in Frage gestellt, wohl aber das **Tempo der Durchführung:** „Der vorgegebene Zeitrahmen führt dazu, dass die Politik versucht, zu viel in zu kurzer Zeit durchzupeitschen. Maßnahmen und Tempo machen die Wirtschaft kaputt!“
- ✦ Diese **grundlegende Kritik** an der Wirtschaftspolitik und den politischen Akteuren, ihren Zielen und Maßnahmen wurde von unseren Gesprächspartnern immer wieder vorgebracht und hat sich im weiteren Interviewverlauf zur Lage auf dem Arbeitsmarkt noch verschärft. Wir mussten in der Gesprächsführung stets das **Thema Stille Reserve** gezielt und mehrfach einbringen, was bereits ein Indikator für deren **geringe Relevanz** für unsere Gesprächspartner war. Dies hat sich durch alle sechs Interview-Gespräche durchgezogen.
- ✦ Das begann schon beim **Informationsstand:** der Begriff Stille Reserve war zwar Allen dem Namen nach bekannt, inhaltlich aber **nicht konkret verankert**. Hier mussten wir grundlegende Sachinformationen beisteuern, um überhaupt eine Chance zur Vertiefung des Themas zu haben. Allerdings konnten auch diese Informationen das **geringe Interesse am Thema** nicht steigern.
- ✦ Auf unsere meist mehrmalige Nachfrage wurden **zentrale Hemmschwellen** genannt, die Stillen Reserven für das eigene Unternehmen zu nutzen:
  1. Eine rasche Nutzung, um kurzfristig und flexibel mehr Arbeitskräfte zu erhalten (die Kernforderung der Führungskräfte), war nicht vorstellbar. Im übrigen gehe es mehr darum, vorhandene Arbeitsplätze zu schützen und zu halten anstatt neue Kräfte zu rekrutieren.
  2. Aufgrund der gemachten Erfahrungen mit staatlichen Maßnahmen wurde zudem von einem sehr bürokratischen und so weiter verzögerten Prozess ausgegangen, den man sich nicht antun möchte.
  3. Die über Stille Reserven theoretisch verfügbaren Personen erschienen nicht als attraktive zukünftige Arbeitskräfte: „Wenn die wirklich arbeiten wollen, sollten sie selbst aktiv werden und nicht auf staatliche Vermittlung warten“.
  4. Auch bezüglich der Qualifikation kamen Zweifel: „Wir haben hier Spezialisten, und selbst neue Leute vom Fach müssen wir noch einige Monate einarbeiten“.
  5. Zudem hätte man keinerlei Anhaltspunkte, wo und wie man als Unternehmen Personen aus der Stillen Reserve zu vertretbaren Kosten und in angemessenem Zeitrahmen ansprechen und gewinnen könne.

- ✦ Allenfalls **grundsätzlich denkbar** aus dem Potenzial der Stillen Reserve erschienen unseren Gesprächspartnern **zwei Gruppen**. Dies waren zunächst einmal **Frauen in der Lebensphase „Kinder aus dem Haus“**, da bei diesen eine hohe Motivation unterstellt wurde, wieder in die sozialen Kontakte des Erwerbslebens zurückzukehren und dazu zu verdienen: „Da passen dann auch innere Einstellung und Werte“.
- ✦ Zudem könnte man sich insbesondere für weniger fachspezifische Arbeiten **jüngere ausländische Arbeitskräfte** vorstellen, immer mit dem Zusatz erforderlicher hoher Leistungsmotivation. Als Zusatznutzen wurde hier der Erfahrungswert genannt, dass selbst bei anfangs vorhandenen Sprachbarrieren die Integration der Migranten durch eine Erwerbstätigkeit beschleunigt werde. Dazu kamen allerdings sofort Einschränkungen: „Es ist oft schwierig, für sie Arbeitserlaubnis und Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten, und dazu schleppt sich Alles so lang hin“.
- ✦ Für den eigenen Arbeitskräftebedarf setzen alle sechs Gesprächspartner primär auf den **flexibleren Einsatz bereits vorhandener Mitarbeiter/innen**, deren Fähigkeiten und Motivation man ja schon kenne und die im eigenen Unternehmen sozialisiert wurden. Ein **breites Bündel von Maßnahmen** wird hier meist seit Jahren erfolgreich praktiziert, und zwar sowohl bei erforderlicher Mehrarbeit als auch der Anpassung durch reduzierte Stundenzahlen – Flexibilität in beiden Richtungen ist bei sich rasch wechselnden Auftragskonstellationen das Hauptziel.
- ✦ **Insbesondere genannt** werden hier
  - ✦ Änderungen der meist Frauen betreffenden Teilzeit-Regelungen, oft kombiniert mit Unterstützung bei häuslichen Betreuungsthemen durch mehr Home Office-Tage. Dies ist sehr arbeitsintensiv, da man im Unternehmen zahlreiche individualisierte Teilzeit-Modelle benötigt.
  - ✦ Anreize schaffen zu Mehrarbeit, Überstunden und ggf. weiterer Qualifizierung
  - ✦ Aushandeln längerer Arbeitszeiten bei in Rente gehenden Mitarbeiter/innen, flankiert von speziellen Leistungen im betrieblichen Gesundheits-Management
  - ✦ Rückgewinnung von Mitarbeiter/innen, die das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen haben, durch gezielte „Get them back-Kampagnen“.
- ✦ Bei diesen und anderen Maßnahmen wünschen sich unsere Gesprächspartner aus den Unternehmen **staatliche Unterstützung** oder zumindest den **Abbau der zahlreichen genannten bürokratischen Hemmnisse**. Es besteht Konsens, dass dies weitaus hilfreicher wäre als die Nutzung der Stillen Reserven auf dem Arbeitsmarkt.

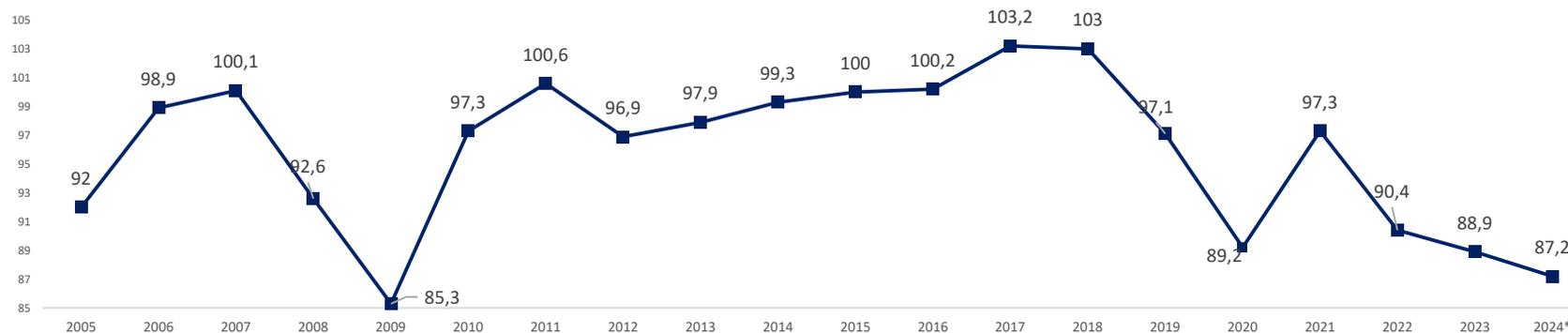
- ✦ Bei diesem Thema der staatlichen Rahmenbedingungen war in allen Interviewgesprächen eine **hohe Emotionalisierung** der Gesprächspartner zu verzeichnen, die eindeutig als **massive Kritik** in erster Linie am staatlichen Handeln und in zweiter Linie an der Entwicklung der Gesellschaft in den letzten 10-15 Jahren zu verorten ist. Hier die wichtigsten Kritikpunkte:
  - ✦ Die **Qualität der Auszubildenden** und zunehmend auch von Studierenden hat sowohl in fachlicher Hinsicht (fehlerfreies Lesen, Schreiben, Rechnen) als auch von der Einstellung der Arbeit und dem Unternehmen gegenüber stark nachgelassen: „Vielen Bewerbern fehlt es an Leistungsorientierung. Das beginnt schon beim pünktlichen Eintreffen am Arbeitsplatz“. Die Unternehmen sehen sich gezwungen, sowohl Wissens- als auch Verhaltensdefizite durch eigene zusätzliche qualifizierende Maßnahmen zu schließen: „Wir müssen investieren, damit die jungen Leute ausbildungsfähig werden. Aber das ist doch Aufgabe der Schulen und damit des Staates“!
  - ✦ Insbesondere bei Frauen in Teilzeit müssen sich die Unternehmen immer mehr unterstützend einschalten, da die **Kinderbetreuung** entweder **nicht zuverlässig funktioniert** oder nicht in zumutbarer Entfernung und zu vertretbaren Kosten vorhanden ist.
  - ✦ **Mehrarbeit und Überstunden** werden von den Mitarbeiter/innen immer weniger geleistet, da es sich steuerlich gesehen **nicht lohnt**.
  - ✦ Noch grundsätzlicher lohnt sich durch **gestiegene Sozialleistungen** (Bürgergeld) legale Erwerbsarbeit immer weniger: „Wir sollten die Arbeit fördern und Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit schaffen anstatt zum Bezug von Sozialleistungen“.
  - ✦ In allen Bereichen stark zunehmend ist **staatliche Regulatorik und Bürokratisierung** mit immer mehr zu erfüllenden Aufgaben, die mit dem eigentlichen Unternehmenszweck nichts zu tun haben. Das Ergebnis führt zu hohen Kostenbelastungen und demotivierten Führungskräften und Mitarbeiter/innen: „Ich muss inzwischen 10% meiner Belegschaft einsetzen, um Vorgaben zu erfüllen, die kein Mensch braucht“!
  - ✦ Zudem haben die staatlichen Maßnahmen zur Umsetzung der deutschen Energiewende zu **stark steigenden Kosten** der Unternehmen gerade im internationalen Vergleich geführt sowie zu **mangelnder Planbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit**. Beides gefährdet inzwischen die überlebensnotwendigen Investitionen in neue Produkte und Dienstleistungen.
- ✦ Unsere Gesprächspartner erhoffen eine **grundlegende Änderung staatlicher Politik** den Unternehmen gegenüber, die von mehr Wertschätzung getragen sein sollte, und verweisen auf die zahlreichen Indikatoren für das Schrumpfen der deutschen Wirtschaft insbesondere im internationalen Vergleich: „Der Kuchen, den wir verteilen können, wird rasch kleiner“. Ein für sie nur theoretisch denkbarer leichter **Zugang zur Stillen Reserve** in der Region NSW hat deshalb bestenfalls unterstützenden Stellenwert.

## 6. Der Arbeitsmarkt in Deutschland und der Region NSW: Situationsanalyse und Eintrittsbarrieren \*



\* Quelle der Wordcloud: Inhaltsanalytische Auswertungen aus den Explorationen mit Unternehmen der Region Nordschwarzwald, Analyse und Aufbereitung HITM 2024

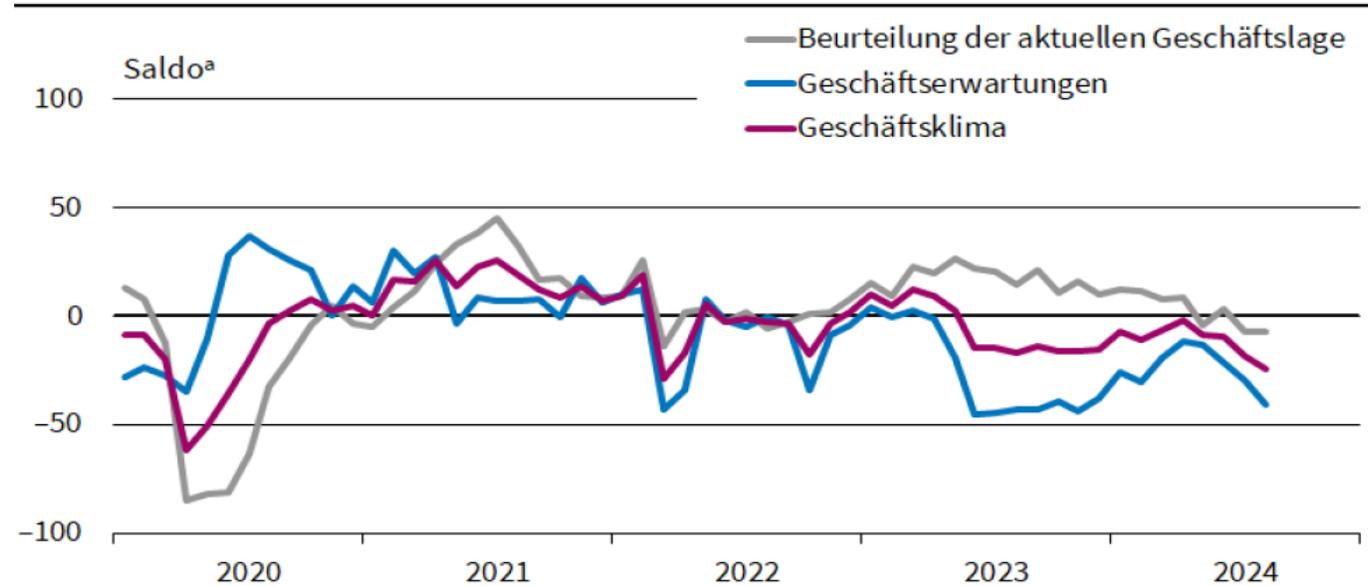
- ✦ Generell wird der Bedarf an Arbeitskräften in einer Region geprägt von der mittelfristigen **konjunkturellen Lage** insbesondere für die betrachtete Branche. Dazu kommen in starkem Maße die **Zukunftserwartungen**, beides messbar über den seit vielen Jahren erhobenen **Geschäftsklimaindex des ifo-Instituts**, der seit 1972 regelmäßig veröffentlicht wird.
- ✦ Die **Betrachtung längerer Zeitreihen** ist immer sehr hilfreich, um aktuelle Situationen angemessen interpretieren zu können. Deshalb hier zunächst der jeweilige Jahresdurchschnittswert des ifo-Geschäftsklimaindex für **ganz Deutschland** für die letzten 20 Jahre. Der Absturz in der Finanzkrise von 2009 ist ebenso deutlich wie die rasche Erholung danach, die zuerst mit der Corona-Krise ab 2020 und dann dem Ukrainekrieg ab 2022 beendet wurde.
- ✦ Der **aktuelle Tiefstand von 87,2 Punkten** auf Basis der Werte bis September 2024 liegt nur unwesentlich besser als der erwähnte historische Tiefstand während der Finanzkrise (85,3 Punkte). Der Trend zeigt seit einer leichten Zwischenerholung 2021 **deutlich nach unten**. Auch die Region NSW kann sich dieser negativen Entwicklung nicht entziehen.
- ✦ Wie das aktuelle gemeinsame Herbstgutachten der führenden Wirtschaftsinstitute zeigt ist eine **Trendumkehr für 2025 bisher nicht in Sicht**.



Quelle: <https://www.ifo.de/ifo-zeitreihen>, abgerufen am 28.09.2024

- ✦ Speziell für die **deutsche Automobilindustrie** sind vor diesem Hintergrund die nach denselben Methoden vom ifo-Institut ermittelten Daten der **letzten vier Jahre** für unsere Analyse sehr aussagekräftig.
- ✦ Das Schaubild lässt auch hier einen **klaren und anhaltenden Abwärtstrend** erkennen, der neben dem Geschäftsklima-Index zusätzlich die zentralen Indikatoren Auftragsbestand und Produktionspläne umfasst. Für die **Region NSW** mit ihren zahlreichen Unternehmen im Automobilbereich ist das ein wichtiges Ergebnis mit hoher Relevanz für den Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren.

## Geschäftsentwicklung in der deutschen Automobilindustrie



<sup>a</sup> Saisonbereinigte Werte.

Quelle: ifo Konjunkturumfragen, August 2024.

© ifo Institut

Quelle: <https://www.ifo.de/fakten/2024-09-04/stimmung-der-autoindustrie-verschlechtert-sich-erneut>, abgerufen am 28.09.2024

- ✦ Der aufgezeigte Abwärtstrend der deutschen Automobilindustrie führt nach einer aktuellen Umfrage der Unternehmensberatung Horvath unter Führungskräften der Branche zu einem **bereits begonnenen und sich verstärkenden Stellenabbau**. Konkret planen 59% der befragten Unternehmen eine Reduzierung der Mitarbeiterzahl in den kommenden fünf Jahren, von einem Personalaufbau gingen lediglich 15% aus (Autohaus Online vom 18.7.2024).
- ✦ Entsprechende Daten heruntergebrochen auf **Baden-Württemberg** waren leider nicht verfügbar. Es gibt allerdings keinen Grund für die Annahme einer grundlegend von den gesamtdeutschen Zahlen abweichenden Entwicklung, allenfalls einem verglichen mit anderen Bundesländern etwas höheren Niveau aufgrund der traditionell automobil-lastigen Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur in diesem Bundesland. Am **anhaltenden Abwärtstrend** ändert auch dieses leicht höhere Niveau nichts wesentliches.
- ✦ Dies bestätigt eine **Prognose** des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung **IAB vom April 2024**, der zufolge die **Arbeitslosigkeit 2024** in allen Bundesländern **steigen wird**, wovon das wirtschaftsstarke Baden-Württemberg relativ am stärksten betroffen sein werde (SWR Aktuell vom 5.4.2024). Dies ist nachvollziehbar, wenn der Stützpfiler Automobilwirtschaft nebst KfZ-Handel und –Werkstätten weiter zurückgeht.
- ✦ Für die **Wirtschaftsregion Nordschwarzwald** ist keine hiervon stark abweichende Entwicklung anzunehmen. Die Annahme ist plausibel, dass mehr Unternehmen einen sozialverträglichen Stellenabbau planen als Neueinstellungen. Diese Rahmenbedingungen zu beachten ist für die nachfolgende Strategie-Entwicklung eine wesentliche Voraussetzung.
- ✦ Umso wichtiger ist es, bei der folgenden Betrachtung der Stillen Reserven auf dem Arbeitsmarkt der Region den **spezifischen Arbeitskräftebedarf der dortigen Unternehmen** im Blick zu haben. Unsere Analysen haben gezeigt, dass nicht nur in naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen Arbeitskräfte gesucht werden, sondern auch im Pflegebereich, der Gastronomie, bei Speditionen und Logistik-Unternehmen bis hin zu Tiefbau und Gerüstbauern.
- ✦ Für vertiefende Analysen empfiehlt sich neben direkten Unternehmensbefragungen auch die jährlich von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführte **Analyse der Engpass-Berufe**. Sie weist für Baden-Württemberg 2023 allein 80 solcher Berufe mit akutem Arbeitskräfte-Mangel aus.
- ✦ Ein guter Indikator für den spezifischen Bedarf sind auch die **gemeldeten Berufsausbildungsstellen**. Aktuell gesucht werden insbesondere Kaufleute, Verkäufer/innen, Logistik-Fachkräfte, Büro-Manager/innen, Köche sowie KfZ-Mechatroniker und –Techniker beiderlei Geschlechts.

# Stille Reserve in der Region: Barrieren vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt

- ✦ In einem **grundlegenden gemeinsamen Beitrag** des Statistischen Bundesamtes (**StBA**) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (**IAB**) finden sich auf Basis von Arbeitskräfte-Erhebungen und Mikrozensus bereits belastbare Ergebnisse zu den **Gründen der Nichtverfügbarkeit für den Arbeitsmarkt** (Rengers/Fuchs 2022, im Anhang dort Tabelle 8).
- ✦ Hier die **wichtigsten Ergebnisse** differenziert nach den an **Altersklassen** festgemachten Lebensphasen:
  - ✦ Bei den **15-29 Jährigen** ist der Hauptgrund Aus- oder Fortbildung bzw. Studium
  - ✦ In der **Altersklasse 30 bis 49** sind es im Gesamt der Altersklasse Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit oder sonstige nicht weiter aufgeschlüsselte Gründe und speziell bei Frauen familiäre Verpflichtungen
  - ✦ Bei den **50-64 Jährigen** dominiert mit Abstand der Grund Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit.
- ✦ Neben der Nichtverfügbarkeit wurde auch die **Nichtsuche** im erwähnten Beitrag ausgewertet (Tabelle 9 im Anhang). Die **Hauptgründe** sind im wesentlichen dieselben wie oben berichtet. Hinzu kommt allerdings bei den 50-64 Jährigen neben der Hauptbarriere eigene Krankheit oder Behinderung an zweiter Stelle die Vermutung, es gebe keinen geeigneten Arbeitsplatz.
- ✦ Der Beitrag weist für die damals **insgesamt 2 Mio. Personen** umfassende Stille Reserve im weiteren Sinne in Deutschland zwei ebenfalls wichtige Erkenntnisse auf (Tabellen 6 und 7 im Anhang):
  - ✦ Das **Qualifikationsniveau** der Personen in der Stillen Reserve ist primär auf niedrigem und mittlerem Level, seltener auf hohem.
  - ✦ Mit **43% Anteil** von Personen mit **Migrationshintergrund** ist diese Gruppe in der Stillen Reserve stärker vertreten als in der Gesamtbevölkerung. Maßnahmen, die ggf. auf Qualifizierung und Aktivierung der Stillen Reserve abzielen, sollten dies berücksichtigen (Stichworte Sprache und kulturelle Besonderheiten).

Gründe für Nichtverfügbarkeit im Arbeitsmarkt 2023 (in %)*				
Hauptgrund für Nichtverfügbarkeit	Stille Reserve A		Stille Reserve C	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	in %			
15- bis 24-Jährige	100	100	100	100
1 Schulische oder berufliche Ausbildung/Studium	54,2	60,3	76,1	72,4
2 Krankheit, verminderte Erwerbsfähigkeit, Behinderung	5,0	8,6	6,2	4,7
3 Betreuung	0,0	3,1	0,3	6,5
4 Andere familiäre Verpflichtungen	0,0	0,0	0,3	0,5
5 Andere persönliche Verpflichtungen	1,9	1,2	1,6	1,3
6 Ruhestand	0,0	0,0	0,0	0,0
7 Anderer Hauptgrund	38,9	26,8	15,5	14,7
25- bis 59-Jährige	100	100	100	100
1 Schulische oder berufliche Ausbildung/Studium	18,8	15,6	17,6	12,2
2 Krankheit, verminderte Erwerbsfähigkeit, Behinderung	35,7	19,4	45,6	24,9
3 Betreuung	5,3	31,5	4,7	36,0
4 Andere familiäre Verpflichtungen	2,3	4,1	1,4	3,6
5 Andere persönliche Verpflichtungen	2,9	3,5	2,0	1,8
6 Ruhestand	0,7	0,0	0,7	0,3
7 Anderer Hauptgrund	34,2	25,9	28,0	21,2
60- bis 74-Jährige	100	100	100	100
1 Schulische oder berufliche Ausbildung/Studium	3,9	5,6	0,8	1,2
2 Krankheit, verminderte Erwerbsfähigkeit, Behinderung	54,0	60,4	56,6	55,1
3 Betreuung	2,1	2,4	3,7	7,7
4 Andere familiäre Verpflichtungen	2,0	4,1	2,1	3,6
5 Andere persönliche Verpflichtungen	0,0	0,0	1,4	2,8
6 Ruhestand	13,9	11,6	24,8	17,1
7 Anderer Hauptgrund	24,2	15,9	10,7	12,5
* Statistisches Bundesamt, Gründe für Nichtverfügbarkeit (in %) Erstergebnisse der Arbeitskräfteerhebung 2023; Stand 16. Mai 2024				
	Hauptgrund der Nichtverfügbarkeit je Subgruppe			

- ✦ Eine Detailauswertung des statistischen Bundesamtes verdeutlicht auf Ebene Deutschland die wichtigsten **Hinderungsgründe**, die Menschen aus der **Stillen Reserve** von der Teilnahme an Arbeitsmarkt abhalten. Diese sind in der Tabelle links gelb markiert.
- ✦ Die vorgestellten Analysen zur Region NSW liefern **keine** Anhaltspunkte zu **regionalen Unterschieden** in Bezug auf diese **Hinderungsgründe**. Damit können wir vom Vorliegen derselben Barrieren ausgehen.
- ✦ Die aus der Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamtes verfügbaren Gründe, die einer Teilnahme am Arbeitsmarkt im Wege stehen, beschreiben insgesamt **Barrieren**, die sich aus dem **persönlichen Umfeld** und der persönlichen **Lebenssituation** der Betroffenen ergeben.
- ✦ Ergänzend dazu haben die beschriebenen Explorationen mit Führungskräften in Unternehmen der Region NSW weitere Hinweise geliefert. Diese betreffen sowohl **strukturelle als auch persönliche Barrieren** wie z.B. Motivation und Leistungsbereitschaft. Dazu mehr auf der Folgeseite.

Nachfolgend ein Überblick über die von Führungskräften aus Unternehmen der Region NSW in unseren Interviewgesprächen aufgeführten **Gründe**, warum Personen aus der Stillen Reserve derzeit **nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen** bzw. nicht am Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

Barrieren	Hintergründe
1. <b>Bürokratische Hürden</b>	Bei ausländischen Arbeitskräften lange Wartezeiten auf Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen.
2. <b>Qualifikationsdefizite</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fehlende Grundkenntnisse (Sprache, Mathematik und Naturwissenschaften)</li><li>• Fehlende berufliche Qualifikation und/oder branchenspezifische Qualifikation</li></ul>	Erheblicher Aufwand auf Unternehmensseite an Schulungen; problematisch besonders bei technischen und/oder hoch spezialisierten Berufsfeldern, wie sie typisch sind für viele Unternehmen der Region NSW.
3. <b>Soziale und persönliche Barrieren</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Care-Arbeit/Familiäre Verpflichtungen</li><li>• Fehlende verlässliche Betreuungsangebote</li><li>• Sprachbarrieren</li></ul>	Diese Barrieren betreffen insbesondere Frauen sowohl in der Familienphase (Kinderbetreuung) als auch im Anschluss (pflegebedürftige Angehörige). Beide Lebenssituationen erschweren den Zugang zu regulären Arbeitszeitmodellen.
4. <b>Wertewandel</b> und (mangelnde) Motivation <ul style="list-style-type: none"><li>• Veränderte Einstellung zur Arbeit (Gen Z, Work-Life-Balance)</li><li>• Attraktivität sozialer Sicherungssysteme (Bürgergeld-Diskussion)</li></ul>	Sinkendes Interesse an Mehrarbeit, Engagement am Arbeitsplatz und Gemeinschaftsgeist (Teambewusstsein). Aus Sicht der Unternehmen erschwert diese geänderte Werthaltung häufig insbesondere bei Jüngeren die Aufnahme und Integration in Erwerbsleben und Unternehmen.
5. <b>Arbeitsmarktbedingte Barrieren</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wirtschaftliche Unsicherheit</li><li>• Hochspezialisierte Unternehmen der Region NSW brauchen ebenso spezialisierte Arbeitskräfte</li></ul>	Priorität hat in der aktuellen wirtschaftlichen Situation die Arbeitsplatzsicherung, deutlich vor der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte. Wenn Bedarf besteht (Fachkräftemangel), dann an hochspezialisierten Fachkräften, deren lange Einarbeitungszeit zunehmend als Kosten- und Risikofaktor betrachtet wird.

\* Quelle: Explorationen mit Führungskräften in Unternehmen der Region NSW

## 7. Strategie-Entwicklung zur bedarfsgerechten Aktivierung der Stillen Reserve in der Region



# Strategie-Entwicklung zur bedarfsgerechten Aktivierung der Stillen Reserve in der Region (1/2)

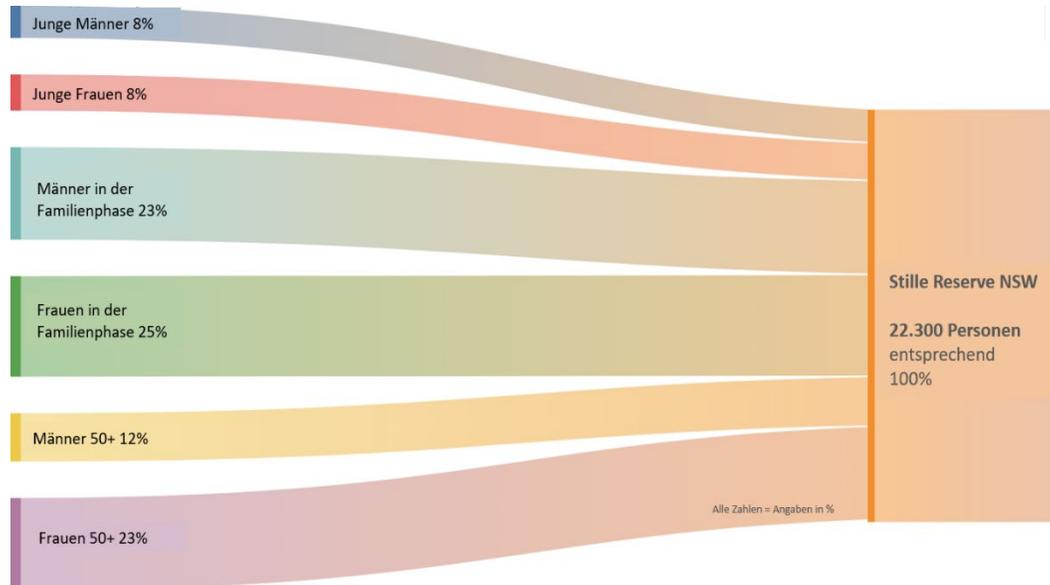
- ✦ Arbeitsmarkt-Reserven in einer Region zu aktivieren sollte zunächst beim spezifischen **Arbeitskräfte-Bedarf der dortigen Unternehmen und Institutionen** ansetzen. Dazu haben wir im vorigen Abschnitt bereits erste Überlegungen angestellt.
- ✦ Nach Bedarfsanalyse und Priorisierung sollte im nächsten Schritt eine **Überprüfung** stattfinden, welche der in dieser Präsentation bereits genannten **Barrieren** möglichst rasch, kostengünstig und mit gutem Wirkungsgrad reduziert werden können. Eine darauf aufbauende Strategie wird sicher ein **Maßnahmen-Bündel** herausarbeiten, da es die eine zentrale Barriere nicht gibt.
- ✦ Dieses Maßnahmen-Bündel muss zudem **überschaubar**, in die politische Ebene **vermittelbar** und nach Priorisierung **rasch umsetzbar** sowie in seiner späteren Wirkung **überprüfbar** sein (Erfolgs-Controlling). Soweit die nicht unwichtigen Voraussetzungen der Strategie-Entwicklung.



- ✦ Dabei sollten bereits vorhandene Aktivierungsmaßnahmen insbesondere für die Stille Reserve gesichtet und bewertet werden; **Bewährtes zu übernehmen** erspart die konzeptionelle Neuentwicklung. Beispielsweise arbeitet das IAB bereits seit Jahren an Konzepten, Frauen mit verbesserter Kinderbetreuung, flexibleren Arbeitszeitmodellen und mehr Durchlässigkeit zwischen Teil- und Vollzeit länger in der Erwerbstätigkeit zu halten (DPA-Meldung vom 16.5.2024).
- ✦ Ergänzend dazu bieten Leistungen und Angebote der Beratungsstellen Frau und Beruf, Beratungsstelle Nordschwarzwald sowie Angebote des BBQ bereits jetzt **Bausteine**, die **in das künftige Maßnahmenpaket integriert** werden können. Wichtig dabei ist ein ganzheitlicher Ansatz.

# Strategie-Entwicklung zur bedarfsgerechten Aktivierung der Stillen Reserve in der Region (2/2)

Bevor wir auf Strategien und Maßnahmenpakete eingehen zunächst noch einmal zur Erinnerung ein vereinfachter **Überblick** über die **Zusammensetzung der Stillen Reserve in der Region NSW:**



Die Stille Reserve umfasst eine äußerst **heterogene Gruppe** von Menschen, die **differenzierte Maßnahmen** und **Ansprachen** erfordern.

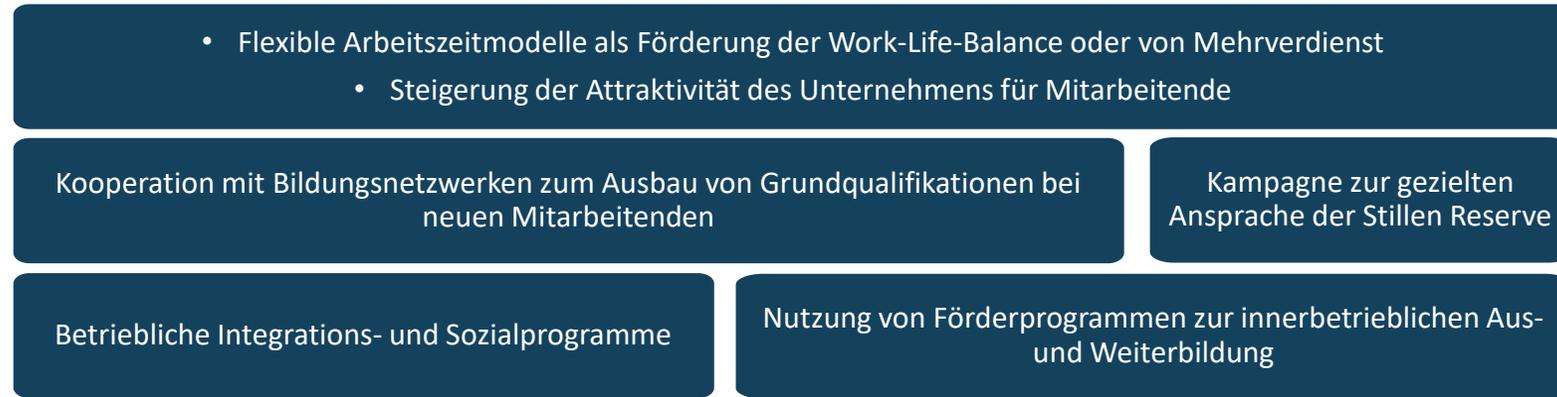
Aus der Zusammensetzung lassen sich als **zentrale Zielgruppen** ableiten:

- ✦ Eltern (vor allem Mütter) mit Betreuungspflichten
- ✦ Ältere Arbeitskräfte und Rentner, die sich fit und gesund fühlen und weiterhin am Erwerbsleben teilnehmen möchten
- ✦ Arbeitskräfte mit Pflege- und Betreuungspflichten
- ✦ Ausländische Arbeitskräfte und andere Personen mit Sprach- und Qualifikationsbarrieren.

Zwei **zentrale Probleme in der Aktivierung** der Stillen Reserve wurden von Unternehmern der Region NSW benannt:

- ✦ „Die wissen ja noch nicht einmal, dass sie dringend gebraucht werden!“
- ✦ „Wir haben keine Ahnung, wie und wo diese Personen zu erreichen sind!“

Die **Strategie zur Aktivierung** der Stillen Reserve für den Arbeitsmarkt erfordert deshalb ein **mehrstufiges Vorgehen**.



**Primäres Ziel** sollte eine **Kampagne** sein, die **Bewusstsein und Motivation für die Arbeitsmöglichkeiten** schafft, Interesse an flexiblen Lösungen weckt und **konkrete Unterstützung** für einen erfolgreichen Berufseinstieg bietet. Die Schritte sind nachfolgend kurz skizziert:

## 1. **Bewusstsein schaffen** durch Kommunikation

- Definition einer Kernbotschaft – „Du wirst gebraucht!“
- Auswahl geeigneter Kommunikationskanäle und Medien – insbesondere Social Media (Instagram, Facebook), regionale Medien (Zeitungen, Radiosender, regionale Nachrichtenseiten) und Plakatwerbung an Orten mit hoher Reichweite (Einkaufsmärkte, Eltern-Treffpunkte)

## 2. **Interesse und Motivation** wecken

- Botschaften mit Fokus auf Flexibilität und individuellen Lösungen (Teilzeit, Home-Office, Unterstützung bei der Lösung von Betreuungsproblemen)
- Informationsveranstaltungen vor Ort in Familienzentren, Integrationszentren und Gemeinden
- Partnerschaften mit lokalen Organisationen und Bildungsträgern

## 3. **Teilnahme** fördern

- Vereinfachte Bewerbungsmöglichkeiten
- Lokale Jobbörsen und einfache Plattformen, die sich auch an Menschen mit wenig digitaler Erfahrung richten
- Schulungs- und Weiterbildungsangebote
- Weiterbildungsgutscheine.

## 8. Zusammenfassung und Ausblick



- ✦ Bei Betrachtungen des Arbeitskräftepotenzials einer Region stehen die Zahlen der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden im Focus. Die Bedeutung der Stillen Reserve, die in keine dieser Potenzial-Betrachtungen eingeht, wird dabei unterschätzt. Die vorliegende Studie wurde deshalb im Auftrag der **Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald** erstellt. Das Projekt ist Teil des Förderprogramms Transformationsnetzwerk Nordschwarzwald (TraFoNetz).
- ✦ Das Projekt setzt an möglichen Beschäftigungseffekten durch **stärkere Nutzung der Stillen Reserven** in der Region an. Diese umfasst Personen, die aktuell nicht aktiv am Arbeitsmarkt teilnehmen, jedoch grundsätzlich bereit und in der Lage sind, eine Beschäftigung aufzunehmen. Die vorliegende Studie zielt darauf ab, diese Gruppe zu identifizieren und ihre Potenziale zu analysieren.
- ✦ Dabei verfolgt die Studie **drei Schwerpunktziele**:
  1. **Identifikation** der Stillen Reserve: Bestimmung der Anzahl und Struktur der Personen in der Stillen Reserve in der Region Nordschwarzwald.
  2. **Ermittlung von Barrieren**: Untersuchung der Gründe, warum diese Personen derzeit nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen.
  3. Entwicklung von **Strategien**: Erarbeitung von Maßnahmen und Strategien, um die Stille Reserve in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
- ✦ Daten zur Stillen Reserve sind als Analyse für Deutschland insgesamt verfügbar, liegen aber bisher nicht für Regionen vor. Sie basieren auf Zensus- und Mikrozensus-Erhebungen für die Gesamtbevölkerung im Auftrag des statistischen Bundesamtes (Destatis) und auf Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Der Mikrozensus 2023 weist nach Destatis-Analysen für **Deutschland ein Potenzial von 3,2 Mio. Personen** aus.
- ✦ Beide Quellen (Destatis und IAB) wurden zur **Erarbeitung eines Schätzmodells zur Quantifizierung der Stillen Reserve** in der Region NSW genutzt. Basis dieser Modellbildung waren Ergebnisse aus Analysen zum Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes von 2023 und vertiefende Regressionsanalysen (Schätzverfahren) zur Ermittlung der Stillen Reserve des IAB.
- ✦ Als **wesentliche Einflussgrößen** zur Bestimmung der Stillen Reserve für Deutschland gehen die **Faktoren Alter, Geschlecht und Nationalität** der Bevölkerung hervor. Diese haben wir auch in den Schätzmodellen für die Region NSW berücksichtigt.
- ✦ Gemäß dieser Modellberechnungen liegt das **Potenzial der Stillen Reserve** in der **Wirtschaftsregion NSW** bei rund **22.300 Personen**. 43% dieser Personen sind Männer, 57% Frauen. Der Anteil **Nichtdeutscher** ist mit **22%** der Stillen Reserve etwas höher als ihrem Anteil an der Bevölkerung der Region entspricht. Damit liegt die Stille Reserve in der Region NSW mit 22.300 Personen deutlich **über der Zahl der gemeldeten** circa 16.000 **Arbeitslosen** in der Region.

- ✦ Die im Schätzmodell erarbeiteten Anteilswerte passen bezüglich aller drei Schlüsselkriterien Geschlecht, Alter und Nationalität gut bis sehr gut zu den Werten, die von Destatis für ganz Deutschland ausgewiesen werden. Sie bieten deshalb eine **belastbare Entscheidungsgrundlage**.
- ✦ Ergänzt wurden die quantitativen Daten des Statistischen Bundesamtes sowie unserer Modellberechnungen durch im Rahmen des Projekts durchgeführte **qualitative Erhebungen in Unternehmen der Region NSW** im Umfang von sechs Explorations. Hauptziel war, die Position der Unternehmen zu den Themen **Integration der Stillen Reserve** in den Arbeitsmarkt und ihre **Barrieren** in die Analyse einzuholen.
- ✦ Den qualitativen Gesprächen lag ein mit der WFG abgestimmter Themenleitfaden zugrunde. Die **Gesprächspartner** streuten sowohl über sehr **unterschiedliche Branchen** als auch **regional** über den **Einzugsbereich der WFG NSW**. Umso überraschender ist es, dass die **Ergebnisse** aller sechs Explorations eine **hohe Übereinstimmung** aufweisen.
- ✦ Die **wichtigsten Ergebnisse** aus Unternehmenssicht zur Stillen Reserve: angesichts der aktuellen Krisensituation in weiten Teilen der Wirtschaft wird dem Arbeitskräftepotenzial aus der **Stillen Reserve wenig Relevanz** zugeordnet. **Hohe Priorität** hat das **Halten von hoch spezialisierten** und gut ausgebildeten **Fachkräften**, die aus Unternehmenssicht von Personen **aus der Stillen Reserve nicht zu ersetzen** sind. Vielfach fehlt das erforderliche **Qualifikationsniveau**.
- ✦ **Barrieren**, die einer Integration der Stillen Reserve in den Arbeitsmarkt im Wege stehen, sind sowohl im **sozialen und persönlichen Umfeld** der Betroffenen **als auch in strukturellen Arbeitsmarktbedingungen** zu sehen. Das größte **Potenzial** und die größten Chancen einer positiven Integration werden bei **Frauen** gesehen, die **nach der Familienphase** wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen. Diese machen überdies die größte Gruppe in der Stillen Reserve im NSW aus (Frauen insgesamt 57%, in der Familienphase 25%).
- ✦ Die **Stille Reserve** ist in ihrer Zusammensetzung **heterogen**; dies betrifft Alter, Bildung, berufliche Qualifikation und Sprachkompetenz. Aus diesem Grund kann es **keine einheitlich Strategie zur Aktivierung** der Personen in der Stillen Reserve geben. Einer **Bewusstseins-schaffenden Kommunikation** („Du wirst gebraucht!“) sollte allerdings Priorität eingeräumt werden, da Motivation entscheidender Hebel zur Teilhabe auch am Erwerbsleben ist.
- ✦ Erst wenn damit erreicht wird, dass sich Personen in der Stillen Reserve einen Platz im Arbeitsmarkt vorstellen können und dies auch wünschen, können Maßnahmen zur **Integration, Förderung und (Weiter-)Qualifikation** ihre Wirkung entfalten.
- ✦ Dieser Prozess muss langfristig angelegt werden und wird Jahre dauern. In gemeinsamen Workshops mit der WFG könnten **Priorisierungen** bestimmter Maßnahmen und damit „**Quick Wins**“ konzipiert werden, um rasch erste Erfolge zu erzielen.

- ✦ Wie bereits in der Zielsetzung zu dieser Studie angeführt hat sich das **Transformationsnetzwerk Nordschwarzwald** zusammengeschlossen, um den **Strukturwandel** für Unternehmen und Beschäftigte in der Region **positiv zu gestalten** und somit auch die Attraktivität der Region selbst als Wirtschafts- und Innovationsraum zu erhöhen.
- ✦ Wir haben zahlreiche Ansatzpunkte herausgearbeitet, welche **Stellhebel für die Akteure in der Region** bereitstehen. Beispielsweise wurde aufgezeigt, welches enorme Potenzial zur Mehrarbeit gerade für Frauen im Angebot an verlässlicher und bezahlbarer Kinderbetreuung schlummert - hier können Unternehmen direkt tätig werden. Ebenso fällt es in den Kompetenzbereich der Unternehmen, etwa in Stellenanzeigen auf die stark veränderten Prioritäten jüngerer Fachkräfte einzugehen und mehr mit persönlichen Entwicklungschancen zu werben anstatt wie früher mit Karriere und Aufstieg zur Führungskraft.
- ✦ Neben diesen selbst zu aktivierenden Stellhebeln gibt es allerdings Rahmenbedingungen auf höheren politischen Ebenen (EU, Bund, Länder), die zwar den Arbeitsmarkt stark beeinflussen, aber nicht im direkten Einflussbereich der Akteure der Region Nordschwarzwald stehen. In einem abschließenden kurzen Ausblick hier einige überlegenswerte Ansatzpunkte für **Potenziale, die noch über die Stille Reserve hinausgehen** (siehe vertiefend Handelsblatt vom 10.10.2024):
  - ✦ In **Deutschland** wird seit einigen Jahren **weniger gearbeitet**. Laut OECD-Daten haben die 46 Mio. Erwerbstätigen von 2023 nicht mehr Arbeitsstunden geleistet als die damals nur 39 Mio. in 1991. Hauptursache war der höhere Anteil an Teilzeit-Beschäftigten.
  - ✦ Dazu kommt, dass **in vergleichbaren Industrieländern mehr gearbeitet** wird. Schweden und die Schweiz zum Beispiel liegen bei Vollzeit-Arbeitskräften durchschnittlich 300 Stunden im Jahr über Deutschland, von China ganz zu schweigen.
  - ✦ Der im internationalen Vergleich **sehr hohe Krankenstand in Deutschland** kostet ebenfalls viel Erwerbspotenzial. Während nach Angaben der Techniker-Krankenkasse deutsche Beschäftigte im Jahr 2023 im Schnitt 19 Tage krank geschrieben waren, was eine Verdoppelung gegenüber 2008 bedeutet, gab es beispielsweise in der Schweiz nur 8 Tage Krankschreibungen im Jahr.
  - ✦ Das **deutsche Steuer- und Abgabensystem bestraft Mehrarbeit**, anstatt sie anzuregen. Schon gut verdienende Facharbeiter liegen in der steuerlichen Progressionszone, und beispielsweise Überstunden führen zu einer Grenzbelastung von bis zu 50%.
  - ✦ Auch die **Migration qualifizierter Arbeitskräfte** bietet enorme Potenziale zur Steigerung des Erwerbspotenzials in Deutschland. Dies in beide Richtungen: einerseits wäre mehr gesteuerte Einwanderung mit weniger bürokratischen Barrieren möglich, andererseits könnte die jährliche Abwanderung von inzwischen 210.000 jungen Deutschen, davon drei Viertel mit Hochschulabschluss, wahrscheinlich reduziert werden.



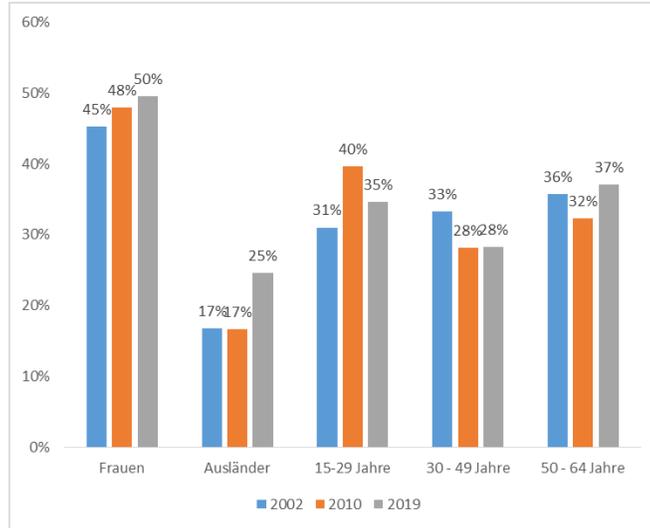
Wir wünschen der  
Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald  
**viel Erfolg beim Umsetzen der  
Maßnahmen** und freuen uns, wenn wir  
dabei weiter begleiten können.

## 9. Anhang: Quellenverzeichnis sowie vertiefende Tabellen und Schaubilder

- ✦ Agentur für Arbeit Nagold-Pforzheim: diverse statistische Daten
- ✦ Autohaus.de vom 21.8.2024: Rückzieher wegen schwacher Märkte: Ford streicht großes Elektro-SUV
- ✦ Autohaus Online vom 18.7.2024: Autoindustrie: mehr als jede zweite Firma plant Stellenabbau
- ✦ Blien, Uwe/Hirschenauer, Franziska (2020): Arbeitskräfteangebot und regionale Arbeitsmarktlage. Zeitschrift für Raumforschung und Raumordnung, oekom-Verlag
- ✦ Bundesförderprojekt Transformationsnetzwerk TraFoNetz Nordschwarzwald: diverse Publikationen vor allem von 2024
- ✦ Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2024): Programm zur Jahrestagung „Regionale Transformation gestalten“ am 16. und 17. September 2024 in Essen
- ✦ Deutsche Presse-Agentur DPA vom 16.5.2024: 3,2 Millionen mit Job-Wunsch – Stille Reserve wächst
- ✦ Finanzmarktwelt.de vom 3.2.2024: E-Autos: Ampel-Koalition trägt Traum von 15 Millionen Stromern zu Grabe
- ✦ GENESIS-Datenbank (2023): Daten des Mikrozensus 2023
- ✦ Handelsblatt vom 23.8.2024: 210.000 junge Deutsche verlassen jährlich das Land. Beitrag von Lara Schmalzried
- ✦ Handelsblatt vom 10.10.2024: Wie wir unseren Wohlstand bestimmt nicht sichern. Deutschland braucht eine ganz andere Fachkräfte-Debatte. Interview mit Allianz Vorstands-Chef Oliver Bäte
- ✦ IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021): Neue Schätzungen für die Stille Reserve – erstmalig Anwendung des IAB-Konzepts auf Gesamtdeutschland. Forschungsbericht 6/2021
- ✦ Ifo-Geschäftsklimaindex diverse Jahres- und Trendwerte bis 2024
- ✦ Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2024): Die Zukunft der Arbeit– was Fachkräfte erwarten. Studie zusammen mit dem Job-Portal meinestadt.de, September 2024
- ✦ Mikrozensus 2023: diverse Materialien und Analysen
- ✦ Neue Zürcher Zeitung vom 22.10.2024: Die Deutschen arbeiten immer weniger (Neueste Daten des Statistischen Bundesamts zur Wochenarbeitszeit im internationalen Vergleich)
- ✦ Neue Zürcher Zeitung vom 27.8.2024: Viele Elektroautos sind Ladenhüter. Die Branche arbeitet heimlich am Comeback des Verbrenners
- ✦ Rengers, Martina/Fuchs, Johann (2022): Stille Reserve in Deutschland: Gemeinsamkeiten und Unterschiede zweier Konzepte. Ergebnisse für das Jahr 2019
- ✦ Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (2023): Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und Stille Reserven in Österreich. Bericht vom Oktober 2023
- ✦ Statista.de: Konjunkturindikatoren Automobilindustrie 2024, abgerufen am 24. August 2024
- ✦ Statistisches Bundesamt (2021): Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial bei Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren. Ergebnisse der Arbeitskräfte-Erhebung
- ✦ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022): Einordnung der Stillen Reserve im Arbeitsmarkt
- ✦ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023): Berufliche Potenziale von Migrantinnen in Baden-Württemberg stärken. Gesellschafts-Report BW Ausgabe 3-2023 sowie andere aktuelle Daten und Publikationen
- ✦ Stock, Oliver (2024): Will arbeiten, aber bewirbt sich nicht – wie sich die Stille Reserve am Arbeitsmarkt heben lässt. Zeitschrift „Business Punk“ vom 20. Mai 2024
- ✦ SWR Aktuell vom 5.4.2024: Baden-Württemberg besonders stark betroffen: Arbeitslosigkeit wird wohl deutlich zunehmen
- ✦ The Pioneer Briefing vom 26.10.2024: Deutschland: der krank gemeldete Mann Europas (Krankenstände in Wirtschaft und Verwaltung im internationalen Vergleich)
- ✦ Wikipedia-Beitrag Stille Reserve (Arbeitsmarkt), abgerufen am 18. Juli 2024
- ✦ Wirtschaftsdienst Zeitschrift für Wirtschaftspolitik Heft 3/2023 Seiten 217-220: Dürrezeit für das Elektroauto steht bevor: Replik und Erwiderung
- ✦ Wirtschaftsförderung Region Nordschwarzwald (2024): diverse Publikationen zum Arbeitsmarkt der Region

- 1. Zensus 2011:** Bei diesem Zensus wurden flächendeckend für ganz Deutschland die amtlichen Einwohnerzahlen und demografische Basisdaten in der Form einer registergestützten Zählung mit ergänzender Haushaltebefragung auf Stichprobenbasis erhoben. Im Gegensatz zu einer traditionellen Volkszählung mussten dementsprechend nicht mehr alle Bürgerinnen und Bürger befragt werden, vielmehr wurde – soweit möglich – auf Informationen aus bestehenden Verwaltungsregistern zurückgegriffen (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Glossar/zensus2011.html>).
- Die Ergebnisse des Zensus 2011 zu Einwohnerzahlen und demografischen Strukturen stehen in der Datenbank des Statistischen Bundesamtes bereit und können bis auf Kreis- und kommunale Ebene ausgezählt und analysiert werden. Für die Analyse zur Stillen Reserve war dies zur Beschreibung der Region Nordschwarzwald grundlegend.
- 3. Mikrozensus 2023:** ergänzend zu den großen Zensus-Erhebungen wird der Mikrozensus jährlich durchgeführt. Befragt werden ca. 1% der Haushalte in Deutschland. „Der Mikrozensus stellt Daten zur Struktur sowie zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Bevölkerung bereit. Mit Informationen zu Familie und Lebenspartnerschaft, Haushalten, Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit, Beruf, Ausbildung und Migration hat sich der Mikrozensus zu einer wichtigen Datenquelle entwickelt“ (Statistische Bundesamt). Allerdings ist die Stichprobe des Mikrozensus nicht ausreichend groß, um sie auf Kreis- und kommunale Ebene herunterzubrechen und zu analysieren.
- Da wir in der nachfolgenden Analyse zur Beschreibung der Region Nordschwarzwald auf beide großen Datenquellen angewiesen waren und diese zum Teil in Darstellungen zusammenfließen, treten Brüche in den Daten auf, die auf die unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte (2011 und 2023) zurückzuführen sind. Hinweise dazu finden sich in den jeweiligen Schaubildern.
- Analysen und Veröffentlichungen des **Statistischen Bundesamtes** (DeStatis)
- 6. Genesis-Datenbank** des Statistischen Bundesamtes
- 7. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg**
- 8. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder**, Datenreihe 1991 bis 2023; Reihe 1, Länderergebnisse Band 1
- 9. Daten und Analysen des IAB** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
- 10. Bundesagentur für Arbeit**, Statistiken zu Strukturen von Regionen und Gebieten
- 11. Eigene Berechnungen von HITM.**

## Struktur der Stillen Reserve nach ausgewählten Merkmalen

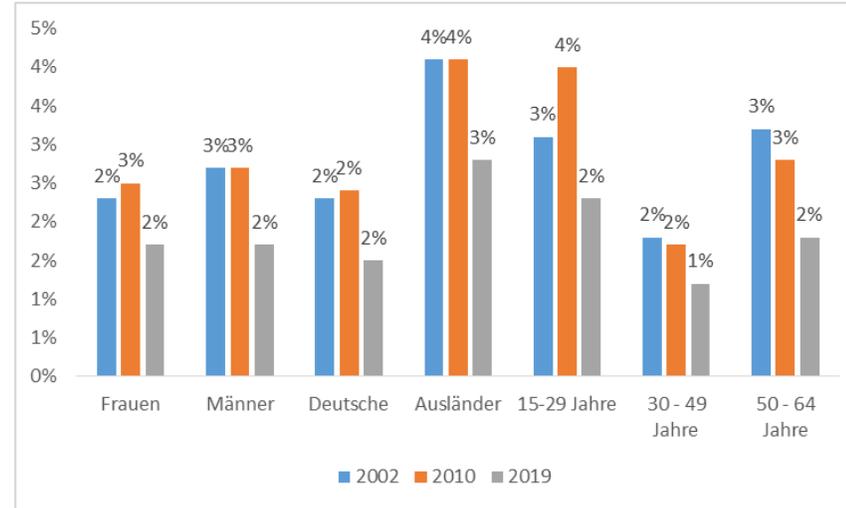


### Struktur der Stillen Reserve nach ausgewählten Merkmalen

	Frauen	Ausländer	15-29 Jahre	30-49 Jahre	50-64 Jahre
2002	45%	17%	31%	33%	36%
2010	48%	17%	40%	28%	32%
2019	50%	25%	35%	28%	37%

Anmerkung: Stille Reserve inklusive ASU. Angegeben ist jeweils der gesamte Anteil an der Stillen Reserve mit einer Altersabgrenzung 15 bis 64 Jahre. Bei ASU sind auch wenige Personen dabei, die 65 Jahre und älter sind.

## Anteil der Stillen Reserve an der Bevölkerung für ausgewählte Subpopulationen



### Anteil der Stillen Reserve an der Bevölkerung für ausgewählte Subpopulationen

	Frauen	Männer	Deutsche	Ausländer	15-29 Jahre	30-49 Jahre	50-64 Jahre
2002	2,3%	2,7%	2,3%	4,1%	3,1%	1,8%	3,2%
2010	2,5%	2,7%	2,4%	4,1%	4,0%	1,7%	2,8%
2019	1,7%	1,7%	1,5%	2,8%	2,3%	1,2%	1,8%

Anmerkung: Stille Reserve inklusive ASU. Angegeben ist jeweils der Anteil der Stillen Reserve an der jeweiligen Bevölkerung. Bei ASU sind auch wenige Personen dabei, die 65 Jahre und älter sind.

25- bis 59-Jährige	Ehepaar		Lebens- gemeinschaft		Alleinerziehende	Allein- stehende	Gleichgeschlechtliches Ehepaar/ Lebensgemeinschaft	
	mit Kindern	ohne Kinder	mit Kindern	ohne Kinder	mit Kindern	ohne Kinder	mit Kindern	ohne Kinder
	in %							
<b>Frauen</b>								
<b>Insgesamt</b>	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Erwerbstätige</b>	77,6	82,7	84,0	92,2	75,0	83,3	86,5	89,6
↳ <b>Vollzeit<sup>1</sup></b>	26,7	46,5	37,4	71,3	37,1	59,6	54,5	66,6
↳ <b>Teilzeit<sup>1</sup></b>	50,9	36,3	46,6	21,0	37,9	23,8	32,0	23,0
<b>Erwerbslose</b>	1,7	1,7	2,1	1,8	3,5	3,0	/	/
<b>Stille Reserve A+B<sup>2</sup></b>	2,5	1,7	1,8	1,0	3,7	2,2	/	/
<b>Stille Reserve C<sup>2</sup></b>	4,7	2,3	4,4	1,4	6,7	3,3	/	/
<b>Sonstige NEP<sup>3</sup> ohne Arbeitswunsch</b>	13,5	11,6	7,6	3,5	11,1	8,2	/	(4,7)

<b>Männer</b>								
<b>Insgesamt</b>	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Erwerbstätige</b>	91,8	91,5	92,1	94,1	80,1	83,5	80,3	90,5
↳ <b>Vollzeit<sup>1</sup></b>	84,6	85,0	83,4	86,2	70,0	72,9	56,3	75,8
↳ <b>Teilzeit<sup>1</sup></b>	7,2	6,6	8,6	7,8	10,2	10,7	24,0	14,7
<b>Erwerbslose</b>	1,9	1,6	2,5	1,8	4,7	4,2	/	/
<b>Stille Reserve A+B<sup>2</sup></b>	1,4	0,9	1,6	1,0	2,9	2,6	/	/
<b>Stille Reserve C<sup>2</sup></b>	1,6	1,3	1,5	0,9	3,3	3,0	/	/
<b>Sonstige NEP<sup>3</sup> ohne Arbeitswunsch</b>	3,3	4,6	2,3	2,3	8,9	6,6	/	(5,8)

1: Die Angabe zur Vollzeit- beziehungsweise Teilzeittätigkeit beruht auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

2: Die Stille Reserve lässt sich unterteilen in die Kategorien A, B und C. Zur ersten Gruppe gehören Personen, die zwar Arbeit suchen, jedoch zum Beispiel aufgrund von Betreuungspflichten kurzfristig (innerhalb von zwei Wochen) keine Arbeit aufnehmen können (Stille Reserve A).

Personen der zweiten Gruppe würden gerne arbeiten und wären auch verfügbar, suchen aber aktuell keine Arbeit, weil sie zum Beispiel glauben, keine passende Tätigkeit finden zu können (Stille Reserve B).

Die dritte Gruppe ist die arbeitsmarktfernste. Sie umfasst Nichterwerbspersonen, die zwar weder eine Arbeit suchen noch kurzfristig verfügbar sind, aber dennoch einen generellen Arbeitswunsch äußern (Stille Reserve C).

3: NEP: Nichterwerbspersonen.

/ = Keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug.

() = Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

Quelle: Erstergebnis des Mikrozensus 2023. Ausführliche Informationen zu den Neuregelungen des Mikrozensus ab 2020 und der eingeschränkten Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit den Vorjahren sowie eine Bewertung der Ergebnisse des Mikrozensus 2023 sind auf einer Sonderseite verfügbar.

## Inhalte:

- ✦ Einwohner der Region aktuell insgesamt 614.402 Personen; Differenzierung nach den Altersgruppen >15 J, 15 – 18 J, 18 – 25 J, 25 – 40 J, 40 – 65 J, 65 J+ (Quelle Statistisches Landesamt BaWü Stand 2022)
- ✦ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt 223.396 Personen (Zeitreihe 2010 – 2022, Quelle Agentur für Arbeit Nagold-Pforzheim)
- ✦ Arbeitslosenquote Juli 2024 4,3% (August 22 – Juli 24, Quelle Agentur für Arbeit dito)
- ✦ Offene Stellen Juli 2024 4.340 (Zeitreihe Juni 22 – Juli 24, Quelle Agentur für Arbeit dito)
- ✦ 70 Kommunen in der Region
- ✦ 30.000 Unternehmen

## Vergleichszahlen auf Bundesebene:

- ✦ Arbeitslosenquote 5,7 %
- ✦ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Erwerbspersonen): 44,4 Millionen (2023)
- ✦ Offene Stellen 760.608

Quelle: <https://www.nordschwarzwald.de/dashboard-nordschwarzwald.html>, zitiert nach dort ausgewiesenen Zahlen im Juli 2024

Tabelle 1: Übersicht über die Unternehmensstruktur									
WFG NSW									
Rechtliche Einheiten und Niederlassungen 2021 nach Beschäftigtengrößenklassen									
Beschäftigten- größenklassen	Unternehmen (Rechtliche Einheiten1))					Niederlassungen2)			
	Insgesamt	Abhängig Beschäftigte3)	davon		Umsatz4)	Insgesamt	Abhängig Beschäftigte 3)	davon	
			sozialversicher- ungs-pflichtig Beschäftigte	geringfügig entlohnte Beschäftigte				sozialversicher- ungspflichtig Beschäftigte	geringfügig entlohnte Beschäftigte
	Anzahl				1.000 EUR	Anzahl			
insgesamt	24.752	212.385	187.372	25.013	41.630.580	26.514	234.024	207.580	26.444
davon mit Beschäftigten von ... bis									
unter 10	21.533	37.245	26.663	10.580	6.077.002	22.672	41.163	30.072	11.089
10–50	2.543	52.484	44.567	7.917	7.239.217	3.034	62.731	53.815	8.916
50–250	554	54.434	50.094	4.340	11.741.229	699	69.559	64.570	4.988
250 u. mehr	122	68.224	66.047	2.178	16.573.132	109	60.572	59.122	1.450

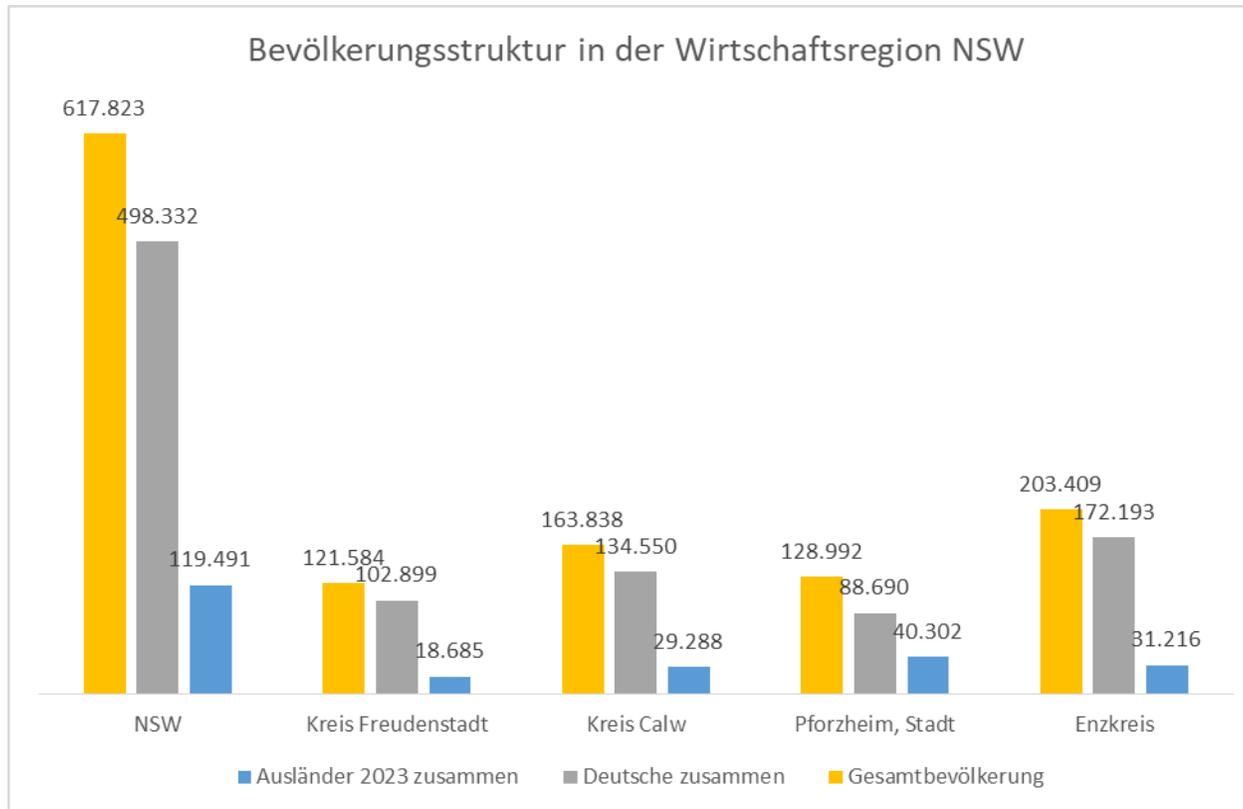
Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg,

1) Rechtliche Einheiten mit steuerbarem Umsatz und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im jeweiligen Jahr (bis 2017: Unternehmen).

2) Bis 2018: Nachweis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 31. 12. des Berichtsjahres. Ab 2019: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als Mittelwert der zwölf Monatsstichtagswerte eines Berichtsjahres.

3) Steuerbarer Umsatz (Lieferungen und Leistungen, bei Organschaft Schätzwert) des jeweiligen Jahres.

4) Niederlassungen mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und/oder Umsatz im jeweiligen Jahr (bis 2017: Betriebe). Datenquelle: Unternehmensregister.



Quelle: Volkszählungsergebnisse, Zensus

1) Fortschreibungen jeweils zum 31. 12. des Jahres. 1961 bis 1969 Basis VZ '61, 1970 bis 1986 Basis VZ '70, 1987 bis 2010 Basis VZ '87, ab 2011 Basis Zensus 2011.

2) 2014-2018: Bei Städten und Gemeinden mit Landeserstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge (LEA) kann es durch die hohe Zahl an Zu- und Fortzügen zu verfahrensbedingten Schwankungen in der amtlichen Bevölkerungsfortschreibung und der Ermittlung der amtlichen Einwohnerzahl kommen.