

**DIE ZU[KUNFTS]
LIEFERER**

TRANSFORMATIONS STRATEGIE

der Automobil- und Zulieferindustrie

Ostwürttemberg

IMPRESSUM

Transformationsstrategie für die Region Ostwürttemberg im Rahmen des Projekts „Transformationsnetzwerk Ostwürttemberg“, gefördert durch das BMWK.

HERAUSGEBER

Transformationsnetzwerk Ostwürttemberg vertreten durch Industrie- und Handelskammer (IHK) Ostwürttemberg Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. (BIWE) Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH Region Ostwürttemberg (WiRO)

IG Metall Aalen, Schwäbisch Gmünd, Heidenheim
www.zukunftslieferer.de
www.linkedin.com/company/zukunftslieferer

AUFTRAGNEHMER PROGNOSES AG STUTTGART

Marion Neumann (Prognos AG)
E-Mail: marion.neumann@prognos.com

Markus Mahle (Prognos AG)
E-Mail: markus.mahle@prognos.com

Til Ulbrich (Prognos AG)
E-Mail: til.ulbrich@prognos.com

Erstveröffentlichung: November 2024

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG/Transformationsnetzwerk Ostwürttemberg.

Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Prognos AG/Transformationsnetzwerk Ostwürttemberg.

SATZ UND LAYOUT

60 GRAD-Werbeagentur
Christina Sautter
www.60-grad.de

INFO

DAS TRANSFORMATIONSNETZWERK OSTWÜRTTEMBERG

Gemeinsam durchstarten: Die IHK Ostwürttemberg, die Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH Region Ostwürttemberg (WiRO), das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. sowie die IG Metall Aalen, Schwäbisch Gmünd und Heidenheim haben sich im Transformationsnetzwerk Ostwürttemberg zusammengeschlossen, um die aktuellen Herausforderungen der Transformation anzugehen.

Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der Automobilindustrie, der Zulieferbranche und dem fahrzeugnahen Maschinenbau in der Region Ostwürttemberg sowie

deren Beschäftigte werden durch die Initiativen des Netzwerks bei den Transformationsprozessen unterstützt. Mit der übergeordneten Kampagne „Die Zukunftslieferer“ unterstützt das Transformationsnetzwerk die regionalen Zulieferer der Automobilbranche mit einer groß angelegten Bildungs- und Innovationsoffensive.

Die Angebote werden aus dem Förderprogramm „Transformationsstrategien für Regionen der Fahrzeug- und Zulieferindustrie“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) finanziell unterstützt.



Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH
Region Ostwürttemberg



Gefördert durch:
 Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Impressum	02
1. Transformation der Fahrzeug- und Zulieferindustrie in Ostwürttemberg	04
2. Schritte zur Transformationsstrategie	09
3. Fahrzeug- und Zulieferindustrie in Ostwürttemberg	10
3.1 Bestandsaufnahme der Fahrzeug- und Zulieferindustrie in der Region Ostwürttemberg	10
3.2 Stärken & Schwächen der Fahrzeug- und Zulieferindustrie in Ostwürttemberg	22
3.3 Chancen & Risiken der Fahrzeug- und Zulieferindustrie in Ostwürttemberg	23
3.4 Herausforderungen für die Fahrzeug- und Zulieferindustrie in Ostwürttemberg	24
4. Zu[kunfts]lieferer der nachhaltigen Transformation	26
4.1 Strategiegerüst für die Region Ostwürttemberg	26
4.2 Vision und Mission der Region Ostwürttemberg	27
4.3 Strategische Ziele	28
4.4 Die fünf strategischen Handlungsfelder	29
5. Maßnahmen und Umsetzungsplan	31
5.1 Regionales Innovationsökosystem	32
5.2 Qualifizierungsoffensive	39
5.3 Schlüsselqualifikationen	43
5.4 Regulatorik & moderne Verwaltung	49
5.5 Innen- und Außenmarketing	53
6. Ausblick und Umsetzung der Strategie	61
Anhang	64
Quellenverzeichnis	70
Abbildungsverzeichnis	71

1. TRANSFORMATION DER FAHRZEUG- UND ZULIEFERINDUSTRIE IN OSTWÜRTTEMBERG

Gemeinsam haben sich die IHK Ostwürttemberg, die beiden Landkreise Heidenheim und Ostalbkreis sowie die großen Kreisstädte Aalen, Ellwangen, Giengen, Heidenheim und Schwäbisch Gmünd Ende 2021 mit der Initiative „Zukunft Ostwürttemberg“ auf den Weg gemacht, sich den Herausforderungen der drei Megatrends Demographie, Dekarbonisierung und Digitalisierung zu stellen.

Entstanden ist mit dem Masterplan „Offensive Zukunft Ostwürttemberg“ die Leitlinie des regionalpolitischen Handelns bis zum Jahr 2030. Eines der wesentlichen Ziele des Masterplans ist die Etablierung eines Transformationsnetzwerks der regionalen Automobil- und Zulieferindustrie.

Das regionale Transformationsnetzwerk wird im Rahmen des Zukunftsfonds Automobilindustrie der Bundesregierung gefördert.

Die Förderung zielt darauf ab, dass regionale Transformationsnetzwerke mit relevanten Akteurinnen und Akteuren Strategien für die regionale Transformation entwickeln und deren Umsetzung unterstützen.

Als eine zentrale Aufgabe des Transformationsnetzwerks Ostwürttemberg wird daher eine regionale Transformationsstrategie erarbeitet. Ein Kernziel der Strategie ist die dialogbasierte Ableitung von Maßnahmen und Umsetzung von konkreten Projekten durch das Netzwerk, um Unternehmen in der Region im Zuge der Transformation zu unterstützen.

Die Transformation der Region Ostwürttemberg wird entscheidend durch die drei Megatrends Demographie, Digitalisierung und Dekarbonisierung getrieben und beeinflusst. Die Fahrzeug- und Zulieferindustrie steht angesichts der Transformationen hin zu nachhaltiger, digitaler und autonomer Mobilität vor einer weiteren Reihe großer Herausforderungen. Die Analyse von Trends und Transformations-themen macht deutlich, dass sich das Produkt Fahrzeug und das gesamte damit in Verbindung stehende Wertschöpfungsnetzwerk grundlegend ändert. Der elektrische Antriebsstrang, vernetzte Fahrzeuge und automatisiertes Fahren, das Cockpit der Zukunft

mit multifunktionalen Innenräumen, nachträglich buchbarer Ausstattung (Functions on Demand) und datenbasierte Geschäftsmodelle oder kreislauffähige Funktions- und Verbundmaterialien und Werkstoffe sind häufige Schlagworte in der Branche. All diese Entwicklungen stellen nicht nur die Unternehmen vor die Herausforderung, zukunftsfähige und wettbewerbsfähige Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, sondern führen auch zu erheblichen Veränderungen in den Anforderungen an die Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen von Arbeitskräften (Skill Shift). Während einige Tätigkeiten und Berufe zukünftig weniger nachgefragt werden, entstehen in anderen Bereichen neue Arbeitsplätze.

Grundsätzlich sind insbesondere Berufe, deren Tätigkeiten im Bereich der (Serien-) Produktion angesiedelt sind, in Zukunft weniger gefragt, da durch die Automatisierung der Produktion beispielsweise repetitive und manuelle Tätigkeiten wegfallen.

Auf der anderen Seite entstehen neue Berufsfelder und Arbeitsplätze im Bereich vernetzter, automatisierter Systeme, bei denen Technologien (IoT, Cloud Computing, KI, Blockchain, additive Fertigung usw.) eine zunehmend wichtige Rolle spielen.

Die Fahrzeug- und Zulieferindustrie befindet sich im Zeitalter der Industrie 4.0, in dem digitale Technologien wie künstliche Intelligenz, Big Data und das Internet der Dinge eine immer größere Bedeutung gewinnen. Unternehmen müssen daher ihre Produktion und Lieferketten digitalisieren, um effizienter zu arbeiten und neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Gleichzeitig müssen sie auch die damit einhergehenden Herausforderungen, wie den Schutz von Daten und die Sicherheit der vernetzten Systeme, berücksichtigen.

Die Übersicht in Abbildung 1 ist entlang der drei Dimensionen Technologien, Märkte und Geschäftsmodelle und Beschäftigung und Arbeitsmarkt systematisiert und beschreibt grundlegende Trends im Bereich der Fahrzeug- und Fahrzeugzulieferindustrie (nicht abschließender Überblick).

Abbildung 1: Übersicht Trends und Transformationsthemen in der Fahrzeug- und Zulieferindustrie



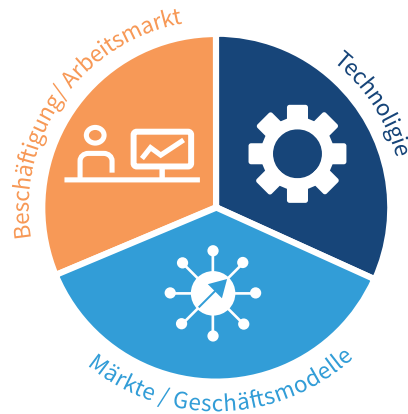
BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSMARKT

- Multidirektionale Beschäftigungseffekte
- Neue Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen / Skill Shift
- Fachkräftemangel durch demografischen Wandel
- New Work



MÄRKTE UND GESCHÄFTSMODELLE

- Veränderung von Vertriebsmodellen
- Flexibilisierung und Anpassung von etablierten Geschäftsmodellen
- Neue Mobilitätskonzepte / Mobilitätsdienstleistungen
- Digitale und datenbasierte Geschäftsmodelle
- Neue IT- und Tech-Wettbewerber



TECHNOLOGIE

- Fahrzeugvernetzung / Connected Mobility
- Fahrzeugautomatisierung / Autonomous Driving
- Elektrifizierung des Antriebsstrangs
- Digitalisierung von Geschäftsprozessen
- Robotik / Automatisierung / Industrie 4.0
- Künstliche Intelligenz
- Innovative Materialien / Leichtbau

Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG ©, 2024. Datengrundlagen: siehe Quellenverzeichnis

Technologie

Im Bereich der Technologie zeigt sich, dass die Elektrifizierung des Antriebsstrangs bereits erhebliche Auswirkungen auf die Abläufe und Wertschöpfung in der Automobil- und Zulieferindustrie hat, auch wenn batterieelektrische Fahrzeuge aktuell noch einen geringen Marktanteil haben. Neben der Elektrifizierung gewinnt die Fahrzeugautomatisierung oder das Autonome Fahren an technologischer Bedeutung. Mit der zunehmenden Digitalisierung und der Vernetzung von Menschen, Fahrzeug und Infrastruktur (Konnektivität) gehen für die Automobilindustrie tiefgreifende Transformationsprozesse einher, die entlang der CASE-Technologien (connected, autonomous, shared, electrified) systematisiert werden können. Diese Integration neuer Technologien stellt Unternehmen entlang der gesamten automobilen Wertschöpfungskette vor Herausforderungen und bringt Risiken mit sich. Hersteller müssen Kompetenzen im Bereich neuer Technologien wie künstliche Intelligenz und Sensorik aufbauen oder externe Kompetenzen einbinden, um die Entwicklung und Produktion automatisierter Fahrzeuge zu ermöglichen. Gleichzeitig konkurrieren sie mit Tech-Firmen, die bereits etablierte Lösungen und Netzwerke für selbstfahrende Fahrzeuge haben. Zulieferer müssen ihre Produkte so weiterentwickeln, dass sie nahtlos in die intelligenten und automatisierten Fahrzeugsysteme integriert werden können.

Auch die Produktion steht dabei im Fokus einer zunehmenden Automatisierung. Kognitive Assistenzsysteme, beispielsweise mobile Endgeräte, die Unterstützung der Fertigung durch additive Verfahren, wie den 3D-Druck oder vernetzte Produktionssysteme, kommen in der industriellen Fertigung bereits vielfach zum Einsatz. Auch weitere Anwendungen, beispielsweise Augmented Reality (AR), kollaborative Roboter oder Exoskelette, gewinnen zunehmend an Bedeutung und werden erprobt.

Die Automobilproduktion erfährt durch KI eine umfassende Optimierung über die gesamte Wertschöpfungskette.

Schon heute kommen Methoden der KI und Data Science in verschiedenen Bereichen innerhalb des Fahrzeugs zum Einsatz, von der Spracherkennung bis zur Navigationsoptimierung. In der Fahrzeugproduktion selbst gewinnen vernetzte Produktion und die prädiktive Instandhaltung zunehmend an Bedeutung.

Märkte und Geschäftsmodelle

Die Entwicklung von Technologien allein schafft jedoch keine Wettbewerbsfähigkeit. Erst das marktfähige Produkt wird zur Innovation und bringt Wertschöpfung mit sich. Im Bereich der Märkte und Geschäftsmodelle gilt es, bestehende Geschäftsmodelle an veränderte Markt- und Wettbewerbsbedingungen anzupassen, um den veränderten Kundenpräferenzen und Nachhaltigkeitsanforderungen gerecht zu werden. Im Kontext der Elektrifizierung bieten sich für Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie über alle Wertschöpfungsstufen hinweg neue Möglichkeiten zur Geschäftsmodellerweiterung, z. B. durch Beratung und Verkauf von Ladetechnik. Daneben liegen auch Potenziale außerhalb der Automobilindustrie. In den Zukunftsbereichen Wasserstoff, Energiespeicher und Recycling werden die Komponenten möglicherweise in Zukunft gebraucht.

Dies bringt die Chance der Diversifizierung der Geschäftsmodelle mit sich. Rund drei von vier Unternehmen in der Region Ostwürttemberg setzen die Diversifizierung im nicht automobilen Bereich bereits um oder planen dies.¹

Ein weiteres Transformationsthema sind neue Wettbewerber. E-Mobility-Hersteller (u.a. Tesla), Car- and Ridesharing- Plattformen (u.a. Uber) und IT- und Tech-Konzerne (US-amerikanische und chinesische Tech-Giganten) dringen in den Automobilmarkt ein und bringen innovative Technologien wie Elektroantriebe, autonomes Fahren und Konnektivität mit sich.

Diese neuen Wettbewerber bringen frischen Wind in die Branche und setzen traditionelle Automobilhersteller in der Region Ostwürttemberg unter Druck, sich stärker auf Technologie und digitale Lösungen zu konzentrieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Für die Automobilindustrie gilt es, agile Strategien zu entwickeln, Partnerschaften mit Technologieunternehmen, aufstrebenden Start-Ups sowie Partnerinnen und Partnern aus der Wissenschaft einzugehen und die Digitalisierung voranzutreiben, um mit den neuen Wettbewerbern Schritt zu halten.

¹: Unternehmensbefragung IW Consult 2023

Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Im Bereich Beschäftigung und Arbeitsmarkt zeigt sich der Trend von multidirektoralen Beschäftigungseffekten.

Für Zulieferunternehmen und technische Dienstleister ist die Betroffenheit maßgeblich abhängig vom jeweiligen Tätigkeitsfeld, den Produkten und Dienstleistungen sowie den unternehmerischen oder persönlichen Kompetenzen. Mit den quantitativen Effekten der automobilen Transformationsprozesse auf die Beschäftigung sind untrennbar qualitative Beschäftigungseffekte verbunden. Die Elektrifizierung der Antriebssysteme verlangt dabei vor allem Kompetenzen im Bereich Batterietechnik (u.a. analytische Chemie), Energiemanagementsysteme und sonstiger alternativer Antriebstechnologien. Der Zuwachs des Anteils an Elektrik, Elektronik und Software in den Fahrzeugen sowie die Reduktion des Anteils an mechanischen Bauteilen führen dazu, dass Kompetenzen im Bereich der Mechanik reduziert werden können und im Bereich der Elektronik und Software aufgebaut werden müssen.

Auch die Nachfrage nach Beschäftigten in der Automobil- und Zulieferindustrie, die über sogenannte digitale „Future Skills“ verfügen, steigen erheblich – es entwickeln sich völlig neue Berufsfelder. Die multidimensionalen Herausforderungen erfordern nicht nur technologische Expertise, sondern auch die Fähigkeit zur interdisziplinären Zusammenarbeit und zur Anpassung an sich verändernde Anforderungen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen in der Lage sein, flexibel auf neue Situationen zu reagieren, kreativ innovative Lösungen zu entwickeln und erfolgreich in Teams zu agieren, um den Anforderungen einer dynamischen und sich wandelnden Branche gerecht zu werden. Daher werden transversale/überfachliche Kompetenzen, wie Eigeninitiative, Flexibilität, Führungsfähigkeiten, Kommunikation/Überzeugungsvermögen, Kreativität, Kundenorientierung, Organisationsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Resilienz und Zielorientierung zu wichtigen Faktoren im Arbeitsalltag und Schlüsselqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt.

Ein Blick in die Beschäftigten- und Wertschöpfungsdaten verdeutlicht die hoch komplexe Betroffenheit der Unternehmen in der Region Ostwürttemberg. Nach der „Analyse der Automobil- und Zulieferindustrie für den Ostalbkreis und Landkreis Heidenheim“

(IW Consult, 2023) ist die Region Ostwürttemberg von der Automobilwirtschaft geprägt.

In der Fahrzeug- und Zulieferindustrie entstehen rund 10,8 % der Bruttowertschöpfung im Jahr 2021 in der Region Ostwürttemberg und damit im Vergleich zum Bund (rund 9 %) ein deutlich höherer Anteil der Wertschöpfung. Diese Wertschöpfung wird dabei von rund 21.500 Erwerbstätigen in der Automobilwirtschaft erwirtschaftet. Rund die Hälfte davon (10.350 Beschäftigte) arbeiten dabei in der tendenziell stärker betroffenen produktionsnahen Automobilwirtschaft. Einerseits sind rund 5,7 % der Gesamtbeschäftigten in der produktionsnahen Automobilwirtschaft tätig, andererseits sind rund 8.350 Beschäftigte bzw. 81 % der Beschäftigten in der Automobilwirtschaft in der weniger stark betroffenen Produktion tätig. Hier werden alle Produkte zusammengefasst, die nicht direkt der automobilen Transformation unterliegen (Teile für Karosserie, Fahrwerk, Exterieur, Interieur sowie Licht).

Die Nachfrage nach diesen Teilen wird voraussichtlich im Gegensatz zu solchen für den traditionellen Antrieb nicht durch Dekarbonisierung in ihrem Volumen abnehmen. Dennoch werden auch diese Arbeitsplätze und Wertschöpfungsbereiche von Trends und Transformationsprozessen beeinflusst.

Abbildung 2: Überblick Wirtschaftsstruktur und Automobilprägung

WIRTSCHAFTSKRAFT UND STRUKTUR



18,2 Mrd. Euro

Regionale Bruttowertschöpfung 2021

+34 %

Entwicklung der Bruttowertschöpfung 2011 - 2021

AUTOMOBILPRÄGUNG

10,8 %

der Bruttowertschöpfung entstehen durch die Automobilwirtschaft (bundesweit 9 %)

21.500

Erwerbstätige in der Automobilwirtschaft

10.350

Beschäftigte in der tendenziell stärker betroffenen produktionsnahen Automobilwirtschaft

8.350

Beschäftigte in der weniger stark betroffenen Produktion „sonstiger Systeme“¹

INNOVATIONSKRAFT

36,5 %

Patentanmeldungen je 10.000 Beschäftigte (2019), Land: 22,2 / Bund: 10,5

13,7 %

Ø Investitionsquote des verarb. Gewerbes (2019-2021); Land: 8,8 %



455.000

Einwohner/innen (2022)



238.000

Erwerbstätige (2021)



77.00 Euro

Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen (2021)

Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Datengrundlage: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes und der Länder (2023), Analyse der Automobil- und Zulieferindustrie für den Ostalbkreis und Landkreis Heidenheim (IW Consult, 2023), Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2023); 1 Mit den sonstigen Systemen werden alle Produkte zusammengefasst, die nicht direkt der automobilen Transformation unterliegen (Teile für Karosserie, Fahrwerk, Exterieur, Interieur sowie Licht). Die Nachfrage nach diesen Teilen wird voraussichtlich im Gegensatz zu solchen für den traditionellen Antrieb nicht durch Dekarbonisierungsbestrebungen in ihrem Volumen abnehmen.

Entscheidend für die Betroffenheit einer Region vom automobilen Wandel ist letztlich nicht die absolute Zahl der Beschäftigten in der Automobil- und Zulieferindustrie, sondern die Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Bereiche des Wertschöpfungsnetzwerks.

Der Transformationsprozess bietet auch erhebliche Chancen und Wachstumspotenziale für die Unternehmen und die Region Ostwürttemberg. Das Transformationsnetzwerk Ostwürttemberg möchte die lokale Wirtschaft im Transformationsprozess unterstützen, um die Chancen für die Region zu nutzen.

Dazu werden im Rahmen der Transformationsstrategie nach einer Bestandsanalyse und einem breiten Beteiligungsprozess Handlungsfelder identifiziert und konkrete Maßnahmen abgeleitet, die die regionalen Unternehmen aktiv und gezielt in der Transformation unterstützen.

Kernziel der Strategie bildet somit die dialogbasierte Ableitung von Maßnahmen und Umsetzung von konkreten Projekten durch das Netzwerk, um Unternehmen in der Region im Zuge der Transformation zu unterstützen.

2. SCHRITTE ZUR TRANSFORMATIONSTRATEGIE

Für die Erstellung der Transformationsstrategie wurde ein mehrstufiger Aufbau mit verschiedenen methodischen Ansätzen und Beteiligungsformaten konzipiert.

Grundlage der Bestandsaufnahme für die weiteren Untersuchungsschritte (vgl. Quellenverzeichnis) ist die Meta- und Trendanalyse mit ihrer quantitativen und qualitativen Herangehensweise.

Eine umfassende datengestützte Analyse ermöglicht die Bewertung der aktuellen Ausgangslage der Region Ostwürttemberg und gibt erste Hinweise auf zukünftige Handlungsbedarfe.

Im Anschluss wurden Expertinnen- und Experteninterviews durchgeführt, um regionale Zukunftspotenziale aus den Stimmen der Wirtschaft aufzugreifen und zu identifizieren.

Diese Gespräche bieten wertvolle Einblicke und ergänzen die zuvor gewonnenen Daten um praktische Erfahrungen und Einschätzungen aus erster Hand. Als weiterer Arbeitsschritt wurde ein KI-gestütztes Kompetenzfeldprofil erstellt, um die Kompetenzen der regionalen Unternehmen genau zu erfassen.

Dieses Profil hilft dabei, die Stärken und Schwächen der regionalen Wirtschaftsstruktur zu erkennen. Aus den Ergebnissen der einzelnen Arbeitsschritte wurde eine SWOT-Analyse abgeleitet, die die Grundlage für den weiteren Beteiligungsprozess im Rahmen von Workshops darstellte. Die Teilnehmenden des Beteiligungsprozesses verteilen sich auf Akteure in den Bereichen Unternehmen, Wissenschaft und institutionelle Akteure.

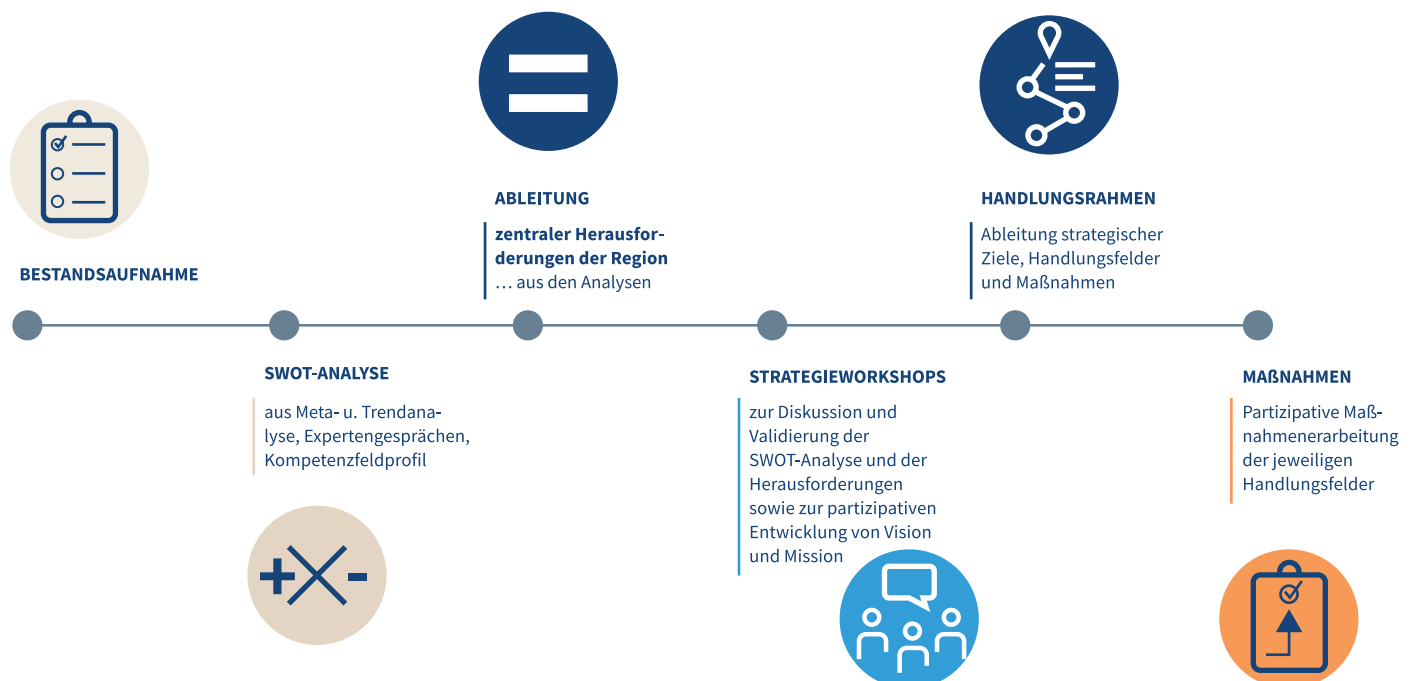
Eine Liste der beteiligten Akteurinnen und Akteure befindet sich im Anhang.

Zur Erarbeitung des Handlungsrahmens wurden insgesamt drei Workshops mit den Akteurinnen und Akteuren durchgeführt.

In der gemeinsamen Diskussion wurden Vision und Mission der Strategie erarbeitet und Handlungsfelder definiert.

Im letzten Schritt wurden gezielte Maßnahmen zur Unterstützung der regionalen Wirtschaft im Zuge der Transformation erarbeitet, verfeinert und mit konkreten Umsetzungsschritten hinterlegt. Die folgende Abbildung 3 zeigt eine schematische Übersicht der einzelnen Bausteine und Arbeitsschritte der Transformationsstrategie.

Abbildung 3: Schritte zur Transformationsstrategie



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024

3. FAHRZEUG- UND ZULIEFERINDUSTRIE IN OSTWÜRTTEMBERG

Die Basis der Strategie bildet eine Bestandsaufnahme, um zentrale Stärken und Schwächen und damit einhergehende Chancen und Risiken zu erkennen sowie Herausforderungen abzuleiten.

Die sozioökonomische Ausgangslage der Region Ostwürttemberg

und die Implikationen auf die Fahrzeug- und Zulieferindustrie sowie den fahrzeugnahen Maschinenbau wird anhand der Themenfelder Demografie, Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Innovation sowie Infrastruktur analysiert.

3.1 BESTANDSAUFNAHME DER FAHRZEUG- UND ZULIEFERINDUSTRIE IN DER REGION OSTWÜRTTEMBERG

Demografie

In Ostwürttemberg leben rund 455.000 Menschen (Stand 31.12.2022) und damit knapp 20.550 Menschen mehr als im Jahr 2011. Zwischen 2011 und 2022 ist die Bevölkerung in der Region demnach um insgesamt 4,7 % gewachsen. In Baden-Württemberg stieg die Bevölkerung im gleichen Zeitraum um 7,3 %.

Das Bevölkerungswachstum ist unter anderem begründet durch die starke Zunahme durch die Migration von geflüchteten Menschen (u.a. im Jahr 2015 und 2022). Doch bereits vor dem Jahr 2022 verzeichnete die Region Ostwürttemberg eine hohe Zuwanderung über dem Landesdurchschnitt. Insbesondere Familien und Menschen der Altersgruppe von 30 bis unter 50 Jahren ziehen dabei in die Region Ostwürttemberg. Verglichen mit anderen automobilgeprägten Standorten wie beispielsweise Stuttgart können Preise für Mieten, Bauland oder Immobilien daher eine bedeutende Rolle in der Auswahl des Wohn- und Arbeitsortes spielen.

Die Zuwanderung der jungen Erwachsenen im Alter von 18 bis unter 30 Jahre ist in der Region hingegen gering und verlief im Durchschnitt der Jahre 2019-2021 negativ. Diese Altersgruppe der sogenannten Bildungswanderer und „Young Professionals“ zieht es vornehmlich in andere Regionen, meist in ein urbanes Umfeld mit einem breiteren Angebot an Studiums- und Ausbildungsmöglichkeiten, einer gut ausgebauten Infrastruktur sowie weiterer

attraktiver Rahmenbedingungen wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einem Angebot von passenden und zukunftsfähigen Jobs.

Die Auswertung der Expertinnen- und Expertengespräche und der gesichteten Studien attestieren der Region Ostwürttemberg bei diesen Gründen vereinzelt Nachholbedarf.

Im Zuge des demografischen Wandels gewinnt das Erwerbspersonenpotenzial, also die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, an Relevanz.

Das statistische Landesamt Baden-Württemberg prognostiziert einen Rückgang der Personen in der Altersklasse 15 bis unter 65 Jahre um 20.000 bzw. 7% von 2020 bis 2035 (Hauptvariante mit Wanderung). Damit einhergehend ist davon auszugehen, dass sich der zunehmende Fach- und Arbeitskräftemangel weiter verschärfen wird, da weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter den Unternehmen in der Region Ostwürttemberg zur Verfügung stehen.

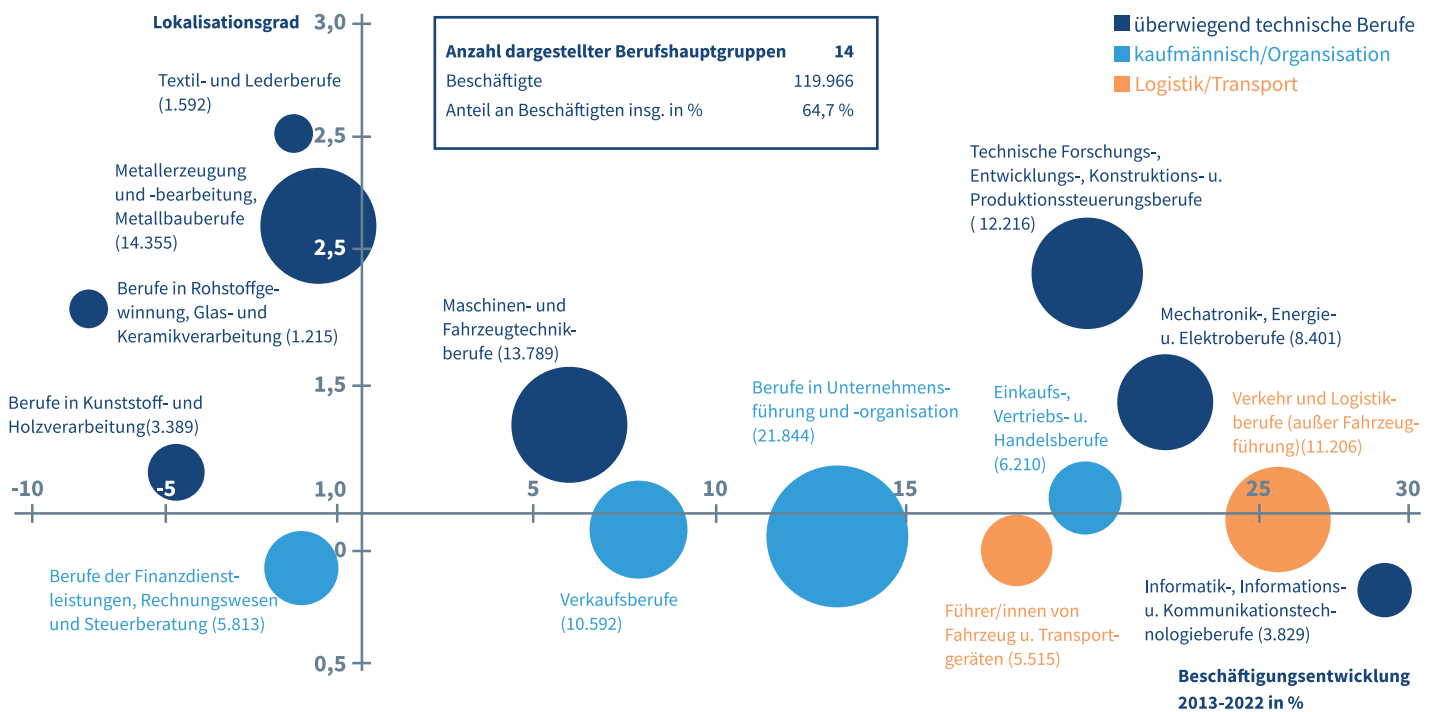
Arbeitsmarkt

In der Region Ostwürttemberg arbeiten rund 185.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Stand 30.06.2022).

Die Region verzeichnet dabei im Zeitraum der Jahre 2011 bis 2022 ein dynamisches Beschäftigungswachstum von 16,4 % bzw. rund 26.000 Beschäftigte analog zum Landes- und Bundestrend.

In einzelnen Branchen und Berufsgruppen zeigen sich trotz des dynamischen Beschäftigungsaufbaus unterschiedliche Entwicklungen. Entlang des in Abbildung 4 dargestellten Portfolios relevanter Berufshauptgruppen, lässt sich die Beschäftigungsstruktur und die Entwicklung der Beschäftigung in einzelnen Berufen erkennen.

Abbildung 4: Relevante Berufshauptgruppen der Region Ostwürttemberg 2013-2022



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Datengrundlage: Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit, 2023, Stichtag 30.06. Eigene Berechnungen.

*Der Lokalisationsgrad zeigt den branchenspezifischen Beschäftigtenanteil der Region im Bundesvergleich an. Im Bundesvergleich überdurchschnittlich spezialisierte Branchen der Region haben einen Lokalisationsgrad >1. Lesehilfe: Die Größe der Kreise entspricht der absoluten Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der jeweiligen Branche. Auf der vertikalen Achse wird der Lokalisationsgrad abgebildet. Dieser gibt an, wie stark die regionale Spezialisierung einer Branche im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt ist. Ein Lokalisationsgrad von 1,0 entspricht dem bundesweiten Branchenanteil. Auf der horizontalen Achse ist das prozentuale Wachstum der Beschäftigung im Zeitraum 2013 bis 2022 abgebildet.

Die Region Ostwürttemberg ist geprägt von Berufsbildern in technischen Berufen, die dominant mit einer hohen Lokalisation vertreten sind. Berufshauptgruppen in den Bereichen Logistik/Transport und kaufmännische bzw. organisatorische Berufe zeigen im Vergleich zum Bund eine durchschnittliche Lokalisation und einen durchschnittlichen Anteil.

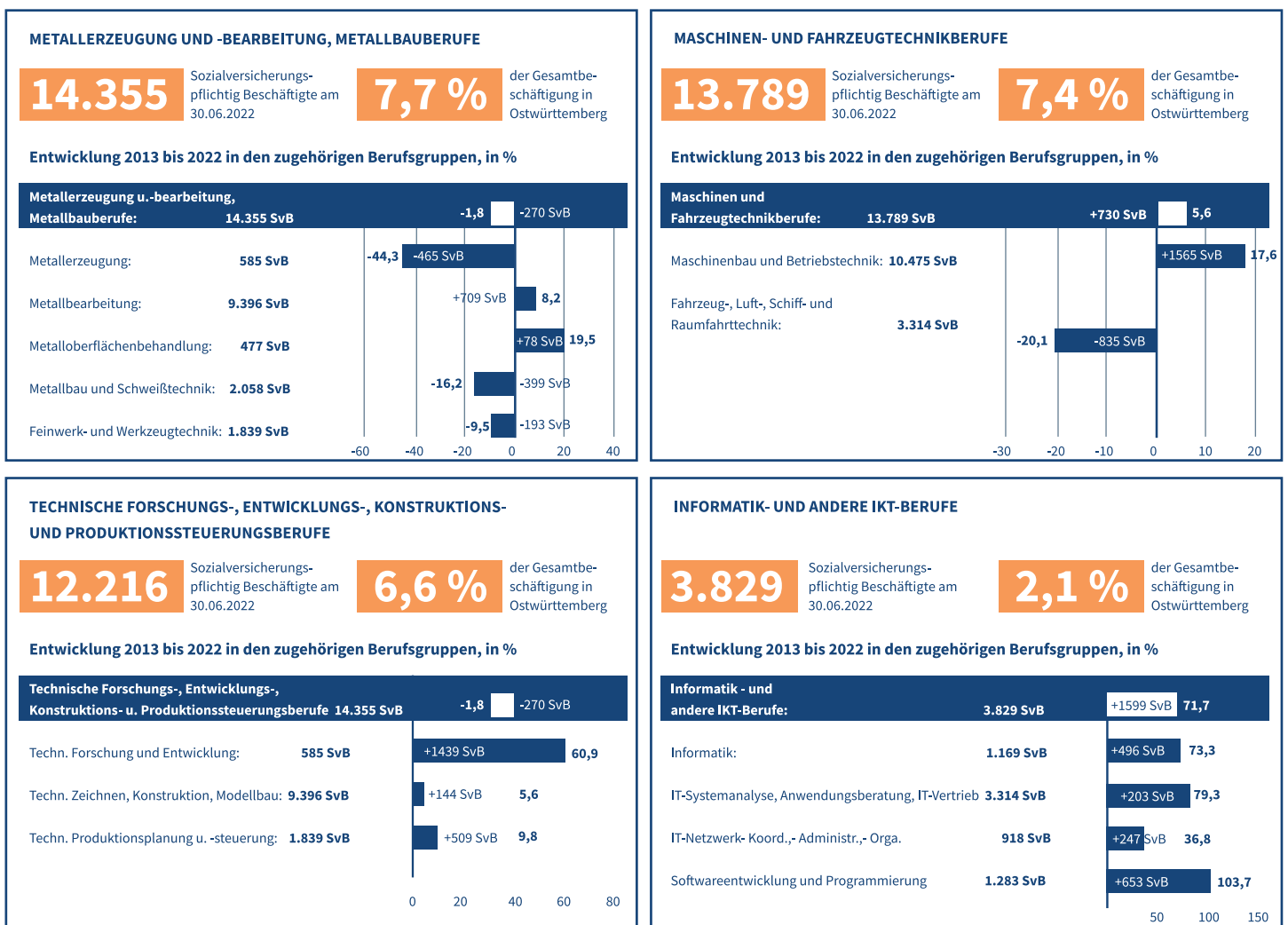
Gerade diese Berufshauptgruppen tragen allerdings auch maßgeblich zum Beschäftigungswachstum seit 2013 bei.

Im Bereich der technischen Berufsbilder wachsen branchenübergreifend auch die Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (+5,6 %), technische Forschungs- und Entwicklungsberufe (+20,7 %), Mechatronik- und Elektroberufe (+22,9 %) und IKT-Berufe (+71,7 %) in der ex post Betrachtung. Andere technische Berufsgruppen, darunter auch die Berufsgruppe der Metallerzeugung und Metallbearbeitung mit über 14.000 Beschäftigten verzeichnen einen leichten Beschäftigungsrückgang (-1,8 %).

Abbildung 5 visualisiert einen tieferen Einblick in die Entwicklung der Berufe nach der Klassifikation der Berufe (KldB, 2010) der Bundesagentur für Arbeit auf Ebene der Berufshauptgruppen und der Berufsgruppen. In den Berufen des Metallbaus zeigen sich differenzierte Entwicklungen. Insgesamt sinken die Beschäftigtenzahlen in der Berufshauptgruppe. Dies liegt am Rückgang der Metallherzeugung (-44,3 %, - 465 Beschäftigte), des Metallbaus und Schweißtechnik (-16,2 %; - 399 Beschäftigte) und den Berufen der Feinwerk- und Werkzeugtechnik (-9,5 %, - 193 Beschäftigte).

Die Metallbearbeitung und Metalloberflächenbehandlung hingegen erfahren ein Wachstum von 8,2 % (709 Beschäftigte) bzw. 19,5% (78 Beschäftigte). Die Differenzierung der Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe zeigt, dass das Berufsfeld des Maschinenbaus und Betriebstechnik um 17,6 % (1.565 Beschäftigte) wächst. Demgegenüber stehen Verluste im Berufsfeld der Fahrzeug-, Luft-, Schiff- und Raumfahrttechnik von rund 20 % (835 Beschäftigte). Weitere Einblicke in die ex post Entwicklungen der anderen Berufshauptgruppen sind im Anhang dargestellt.

Abbildung 5: Einblick in die Entwicklung der Berufs(haupt-)gruppen



Quelle: Datengrundlage: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes und der Länder (2023), Analyse der Automobil- und Zulieferindustrie für den Ostalbkreis und Landkreis Heidenheim (IW Consult, 2023), Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2023); 1 Mit den sonstigen Systemen werden alle Produkte zusammengefasst, die nicht direkt der automobilen Transformation unterliegen (Teile für Karosserie, Fahrwerk, Exterieur, Interieur sowie Licht).

Die Nachfrage nach diesen Teilen wird voraussichtlich im Gegensatz zu solchen für den traditionellen Antrieb nicht durch Dekarbonisierungsbestrebungen in ihrem Volumen abnehmen.

In der ex post Betrachtung zeigt sich auch, dass die Berufshauptgruppen der technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe sowie der Informatik und anderer IKT-Berufe ein starkes Wachstum erfahren (vgl. Abbildung 5).

Einen Blick in die Zukunft ermöglicht die Bedarfsprojektion für ausgewählte Berufshauptgruppen.

Die Grundlage und Datenbasis hierfür bildet die BIBB-IAB Berufsprojektion bis 2040² (Index 2022=100).

Zentrale Kenngröße ist die Entwicklung der Erwerbstätigen, gegliedert nach Berufshauptgruppen. Die Analyse liegt nur auf Bundes- und Länderebene vor und bedarf daher im zweiten Schritt einer Regionalisierung.

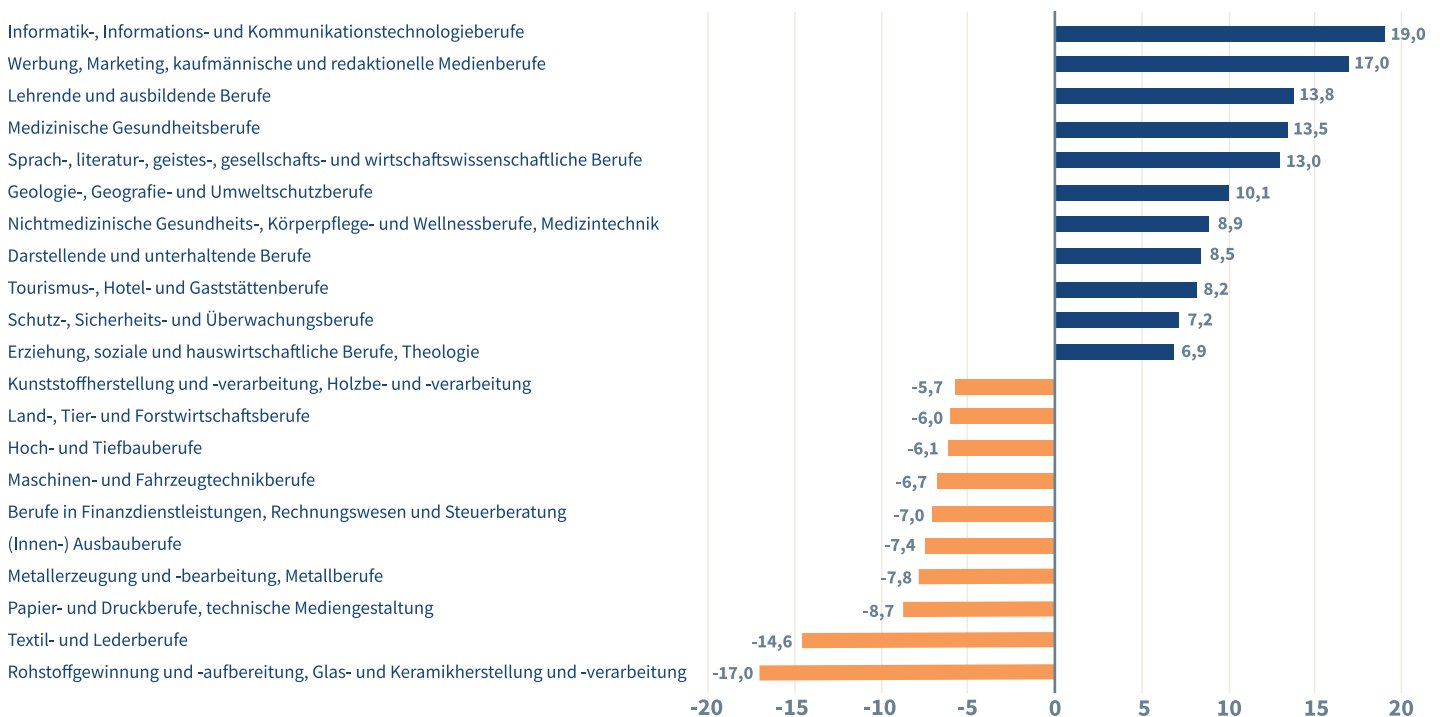
Zunächst wurden die durchschnittlichen jährlichen Wachstumsraten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) je Berufshaupt-

gruppe im Zeitraum von 2013 bis 2022 für die Region Ostwürttemberg und Baden-Württemberg ermittelt. Auf diesen Ergebnissen aufbauend wurde die baden-württembergische Prognose um das jeweilige Delta mit der Region Ostwürttemberg angepasst.

Für die Berechnung der Wachstumsdifferenz wurde, abweichend von der BIBB-IAB Berufsprojektion, auf die Kennzahl der SvB zurückgegriffen, da die Entwicklung der Berufshauptgruppen nicht für die Gesamtheit aller Erwerbstätigen vorliegt. Anzumerken ist, dass die regionalisierten Ergebnisse naturgemäß mit statistischen Unsicherheiten einher gehen. Die Projektionen sind demnach als ungefährender Pfad zu verstehen, der bei einer Fortschreibung der vergangenen Entwicklungen eintreten kann. Abbildung 6 zeigt die Ergebnisse und einen Überblick der wachsenden und schrumpfenden Berufshauptgruppen in Ostwürttemberg.

Abbildung 6: Überblick zum Wachstum der Berufshauptgruppen der Bedarfsprojektion

TOP 10 WACHSENDE UND SCHRUMPFENDE BERUFSHAUPTGRUPPEN IN OSTWÜRTTEMBERG (2022-2040 IN %)



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Datengrundlage: Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit, 2023, Stichtag 30.06.

Eigene Berechnungen, basierend auf den BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen (7. Welle).

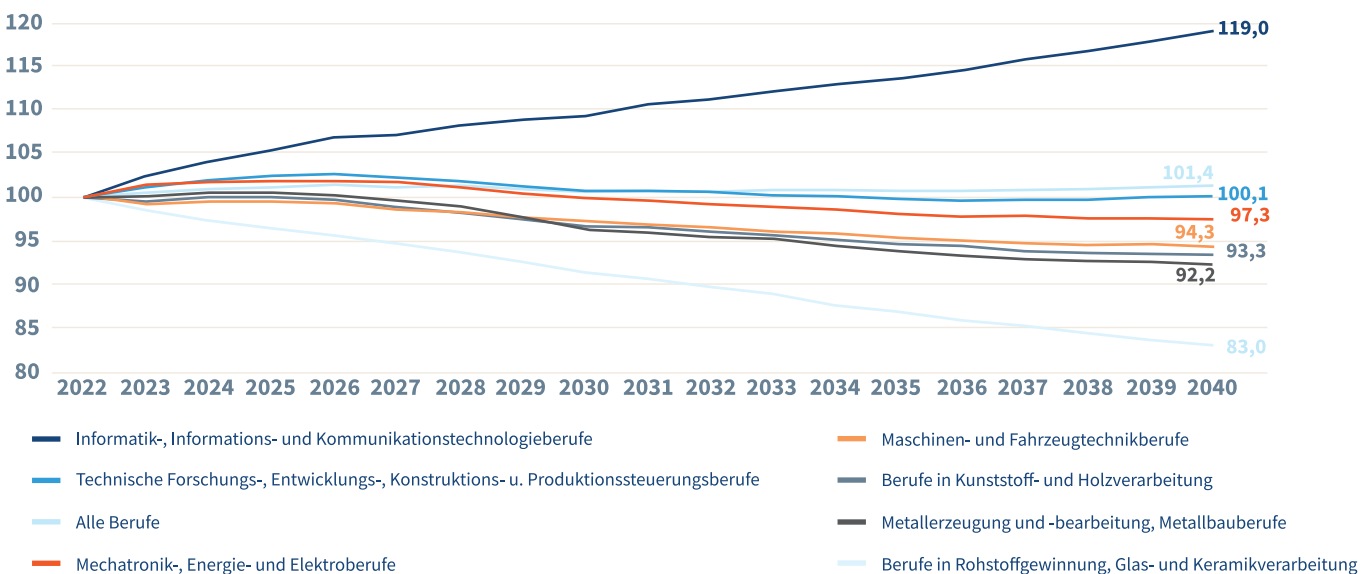
²: Bundesinstitut für Berufsbildung und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2022). BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen, 7. Welle, 2022.

Online unter: https://www.bibb.de/de/qube_datenportal.php.

In 17 der 36 Berufshauptgruppen steigt die Arbeitsnachfrage bis 2040, in den übrigen 19 wird ein Rückgang prognostiziert. Bei den schrumpfenden Berufshauptgruppen zeigt sich insgesamt eine deutliche Konzentration im produzierenden Gewerbe. Insgesamt steigt die Arbeitskräftenachfrage in der Region

Ostwürttemberg bis 2040 dennoch um 1,4 % bzw. ca. +2.600 SvB an. Die Verteilung nach Berufshauptgruppen zeigt dabei allerdings starke Unterschiede. Abbildung 7 zeigt die Bedarfsprojektion für vorwiegend technische Berufe in der Region Ostwürttemberg bis zum Jahr 2040.

Abbildung 7: Bedarfsprojektion für v.a. technische Berufe in der Region Ostwürttemberg 2022-2040 (Index 2022 = 100)



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024.

Datengrundlage: Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit, 2023, Stichtag 30.06. Eigene Berechnungen, basierend auf den BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen (7. Welle)

Die Arbeitskräftenachfrage im produktionstechnischen Bereich geht stark zurück, der Bedarf an IKT-Fachkräften steigt hingegen dynamisch an. Insgesamt steigt der Bedarf an IKT-Berufen um ca. +750 SvB bzw. + 19 %. Stagnierend sind die Bedarfe in den Berufsgruppen der technischen Forschungs- und Entwicklungsberufe sowie der Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe. Die regional bedeutenden und überproportional lokalisierten Berufshauptgruppen Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe und Metallbauberufe zeigen unter den Berufshauptgruppen höhere prozentuale Verluste bis 2040 von rund -6,7 % bzw. - 7,8 %.

Der höchste absolute Verlust wird im Bereich der Metallberufe mit einem Rückgang von - 1.120 SvB erwartet. Die Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe zeigen in der Projektion einen Rückgang von rund - 930 SvB. Aus der Prognose kann abgeleitet werden, dass die im Status Quo überproportional lokalisierten Berufe in Zukunft überdurchschnittlich stark zurückgehen werden. In der Region Ostwürttemberg sind dies vorwiegend die technischen Berufsbilder (vgl. Abbildung 4).

Die Arbeitskräftenachfrage im kaufmännischen Bereich sowie in Handel und Vertrieb sinkt und die Führungs- und Organisationsberufe bleiben relativ stabil (vgl. Anhang).

In der Gesamtschau lässt sich damit eine wirtschaftliche Transformation auf der Ebene der Berufe ableiten. Technisch ausgerichtete Berufe und Berufe in der Produktion nehmen in der Tendenz ab, Berufe in den Dienstleistungsbereichen werden die Wirtschaft in höherem Maße prägen und in Zukunft stärker nachgefragt werden. Der aus der Projektion und Bevölkerungsprognose abgeleitete zunehmende Fachkräftemangel wird bereits heute in einem deutlichen Anstieg unbesetzter Arbeits- und Ausbildungsplätze sichtbar.

Waren im Jahr 2015 zum Stichtag 30.6. noch 3.089 Arbeitsstellen unbesetzt sind es im Jahr 2022 bereits 5.097 unbesetzte Arbeitsstellen. Dies bedeutet einen Anstieg um rund 65 % bzw. 2.008 unbesetzte Arbeitsstellen.

Ein ähnliches Bild zeichnet sich beim Anstieg des Anteils der unbesetzten Ausbildungsstellen. Der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen stieg im Durchschnitt der Jahre 2020-2022 gegenüber dem Durchschnitt 2012-2014 um 4,6 %-Pkt. an. Der Anstieg ist dabei als moderat einzuschätzen, da der Anstieg im Land (+5,6%-Pkt.) und dem Bund (+5,5 %-Pkt.) deutlich höher ausfiel.

Zahlreiche Initiativen zur beruflichen Ausbildung der Region und der Unternehmen bremsen den Anstieg des Anteils der unbesetzten Ausbildungsstellen. Dennoch liegt der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen im Durchschnitt der Jahre 2020-2022 bei 9,7 %. Dies entspricht jährlich rund 370 Ausbildungsstellen.

Fach- und Arbeitskräfte zu gewinnen ist eine Herausforderung.

Die Unternehmen signalisieren in den Expertinnen- und Expertengesprächen zudem, dass mit den eigenen Initiativen die Bedarfe nur teilweise gedeckt werden können.

Beim Blick auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Ostwürttemberg sticht zunächst der hohe Anteil der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung hervor.

65 % aller Beschäftigten im Jahr 2022 haben in der Region einen anerkannten Berufsabschluss. Im Vergleich zum Land Baden-Württemberg (59,4 %) und Deutschland (60 %) ist dies überdurchschnittlich. Bundesweit zeigt sich eine Zunahme des Anteils an Beschäftigten mit akademischem Abschluss.

In Deutschland steigt der Anteil von 13,2 % im Jahr 2013 um 5,5 %-Pkt. auf 18,7 % im Jahr 2022. Das Wachstum in Baden-Württemberg beläuft sich um 6,1 %-Pkt. auf einen Anteil von 20,1 % im Jahr 2022.

Der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Abschluss in Ostwürttemberg steigt ebenfalls im Zeitraum 2013 bis 2022 um 5 %-Pkt. und liegt damit nur leicht unter Landes- und Bundesschnitt.

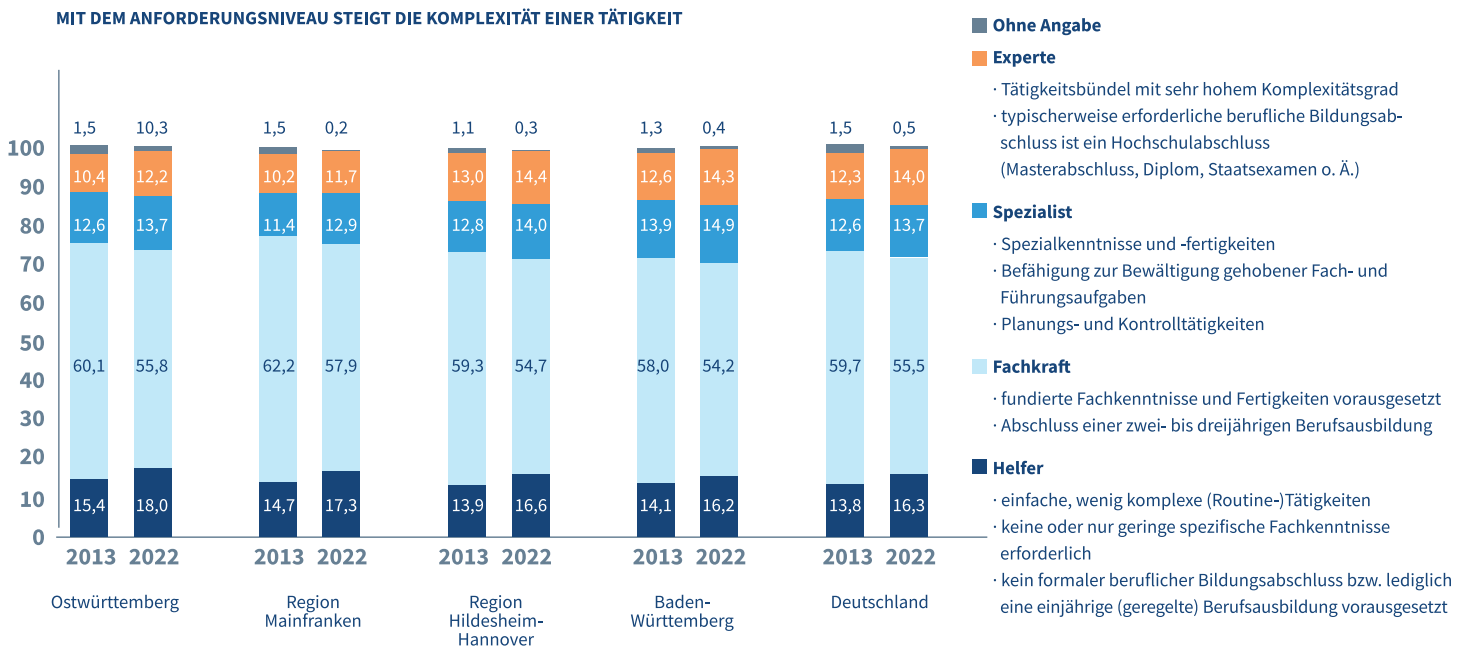
Der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Abschluss im Jahr 2022 ist insgesamt mit 16,3 % in der Region Ostwürttemberg unterdurchschnittlich.

Dies spiegelt sich auch in der Beschäftigtenstruktur nach Anforderungsniveau wider, welche in Abbildung 8 dargestellt ist.

Ostwürttemberg zeigt im Jahr 2022 einen hohen Anteil von 18 % an Beschäftigten mit der Anforderung „Helfer“.

Der Anteil an „Experten“ (12,2 %) und „Spezialisten“ (13,7%) ist im Vergleich zu Baden-Württemberg und Deutschland gering.

Abbildung 8: Anteil der Beschäftigten nach Anforderungsniveau 2013 und 2022 (in %)



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024.

Datengrundlage: Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit, 2023, Stichtag 30.06.

Wirtschaftsstruktur

Die Region Ostwürttemberg blickt auf eine Industriegeschichte zurück und ist auch heute noch stark industriell geprägt.

Mehr als 41 % der Bruttowertschöpfung wurden im Jahr 2021 im verarbeitenden Gewerbe erwirtschaftet. Im Vergleich zu Baden-Württemberg (31 %) und zum Bundesschnitt (21 %) ist der Anteil in der Region Ostwürttemberg hoch. Dementsprechend geringer fällt der Anteil im Bereich der Dienstleistungssektoren aus.

Das verarbeitende Gewerbe der Region Ostwürttemberg ist zudem stark vertreten in internationalen Märkten. Dies drückt sich in einer hohen Exportquote aus. Rund 58,8 % des Umsatzes des verarbeitenden Gewerbes werden im Jahr 2021 im Ausland erwirtschaftet. Damit liegt die Region über dem Land Baden-Württemberg (56,7 %) und dem Bundesschnitt (48,4 %).

Auch in der Dynamik des Auslandsumsatzes liegt Ostwürttemberg mit 37 % Wachstum im Zeitraum 2011-2021 über dem Bundesschnitt

von 24,3 % und nur geringfügig hinter dem Land Baden-Württemberg mit 45,2 %.

Ein Blick auf die Unternehmensstruktur in der Region zeigt ein heterogenes Bild. Die Region ist geprägt von einem hohen Anteil an Familienunternehmen und hat eine hohen Mittelstandsdichte. Rund 60 % aller Beschäftigten arbeiten in Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitenden (KMU).³ Demgegenüber stehen Großkonzerne wie beispielsweise Zeiss, Voith oder Bosch. Diese Großunternehmen prägen die Unternehmensstruktur der Region in gleichem Maße wie die hohe Anzahl an Mittelständlern.

Entlang des in Abbildung 9 dargestellten Branchenportfolios nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lässt sich die Branchenstruktur und die Entwicklung der Beschäftigung in einzelnen Branchen erkennen.

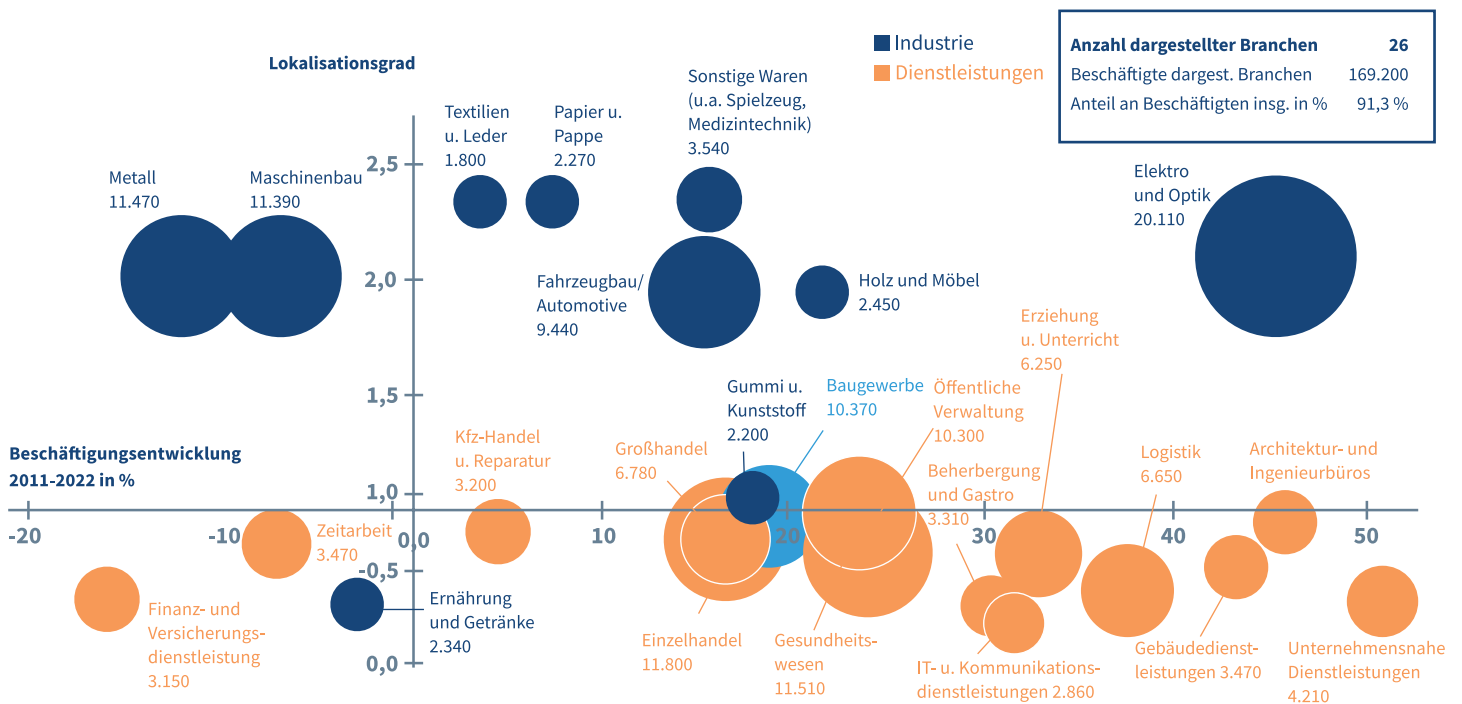
³: vgl. IW Consult (2023): Analyse der Automobil- und Zulieferindustrie für den Ostalbkreis und Landkreis Heidenheim.

Analog zur Bruttowertschöpfung wird die Dominanz des verarbeitenden Gewerbes deutlich. Mit Ausnahme der Branche Ernährung und Getränke sind alle dargestellten Branchen des verarbeitenden Gewerbes im Vergleich zum Bund überdurchschnittlich vertreten. Die beschäftigungsintensivsten Branchen des verarbeitenden Gewerbes sind die Elektro- und Optikindustrie⁴ (Anteil an Gesamtbeschäftigung: 10,8 %), die Metallindustrie (Anteil: 6,2 %), der Maschinenbau (Anteil: 6,1 %) und der Fahrzeugbau bzw. die Zulieferindustrie (Anteil: 5,1 %). Diese Branchen sind im Vergleich zum Bund in der Region doppelt so stark vertreten. Die Elektro- und Optikindustrie zeigt mit einem Lokalisationsquotient von 4,8 eine deutlich höhere Dominanz in der Region. Weitere überdurchschnittlich vertretene Branchen des verarbeitenden Gewerbes sind die Branchen Textilien und Leder (LQ: 5,1), Papier und Pappe (LQ: 3,5) sowie sonstige Waren (u.a. Spielwaren und Medizintechnik; LQ: 2,5).

Die Beschäftigungsentwicklung verläuft im verarbeitenden Gewerbe im Zeitraum 2012-2022 mit Ausnahme der Branche Ernährung und Getränke (-2,8 %) sowie der Metallindustrie (-12,1 %) und dem Maschinenbau (-7,2 %) positiv. Insbesondere die Branche Elektro- und Optikindustrie wächst mit 45 % stark.

Im Bereich des Dienstleistungssektors sticht in der Region keine Branche durch einen hohen Anteil im Vergleich zum Bund hervor. Dennoch sind diese ein wichtiger Bestandteil der Wirtschaftsstruktur. Insgesamt verzeichnen alle dargestellten Dienstleistungsbranchen mit Ausnahme der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie der Zeitarbeit ein Wachstum. Insbesondere unternehmensnahe Dienstleistungen wie beispielsweise Recht- und Steuerberatung oder Unternehmensberatung und -führung zeigen ein Wachstum von rund 50,7 %. Die Branche der IT- und Kommunikationsdienstleistungen liegen mit einem Beschäftigungsaufbau von 31,4 % im Mittelfeld.

Abbildung 9: Branchenportfolio Region Ostwürttemberg 2012-2022



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Datengrundlage: Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit, 2023, Stichtag 30.06. Eigene Berechnungen. *Der Lokalisationsgrad zeigt den branchenspezifischen Beschäftigtenanteil der Region im Bundesvergleich an. Im Bundesvergleich überdurchschnittlich spezialisierte Branchen der Region haben einen Lokalisationsgrad >1.

Lesehilfe: Die Größe der Kreise entspricht der absoluten Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der jeweiligen Branche. Auf der vertikalen Achse wird der Lokalisationsgrad abgebildet. Dieser gibt an, wie stark die regionale Spezialisierung einer Branche im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt ist. Ein Lokalisationsgrad von 1,0 entspricht dem bundesweiten Branchenanteil. Auf der horizontalen Achse ist das prozentuale Wachstum der Beschäftigung im Zeitraum 2012 bis 2022 abgebildet.

⁴: Die Elektro- und Optikindustrie setzt sich zusammen aus den Wirtschaftszweigsystematik (WZ2008) WZ 26 (Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen) und WZ 27 (Herstellung von elektrischen Ausrüstungen). Dies umfasst bspw. elektronische Bauelemente, Mess- und Kontrollinstrumente, Datenverarbeitungstechnik, Telekommunikationstechnik, elektromedizinische Geräte, optische Geräte, Elektromotoren, Generatoren, Batterien und Akkumulatoren, Kabel und Leuchten.

Wirtschaftliche Schwerpunkte der Region liegen wie bereits beschrieben in der Elektro- und Optikindustrie⁵, der Metallbe- und -verarbeitung sowie im Fahrzeug-, Maschinen-, Anlagen- und Werkzeugbau. Viele dieser Leistungen werden unter anderem für den Automotive-Sektor erbracht. Mit Hilfe der vom Transformationsnetzwerk bereitgestellten Liste von 245 Unternehmen des Automotive-Clusters in der Region Ostwürttemberg und deren Webadressen wurde eine automatisierte Webrecherche mit Künstlicher Intelligenz durchgeführt. Hierbei wurde das Web nach Tätigkeitsfeld und Leistungen der Unternehmen gescreent und relevante Informationen mittels eines großen Sprachmodells extrahiert und systematisch

aufbereitet. Schließlich wurde, ebenfalls unter Einsatz eines großen Sprachmodells, eine Einteilung der Unternehmen in verschiedene Aktivitätsfelder sowie eine Zuordnung zu Themenfeldern der Green Economy vorgenommen. Nach Durchführung lagen ein Kurzprofil, das Tätigkeitsfeld und die Leistungen für jedes Unternehmen sowie die Zuordnung zu zehn verschiedenen Aktivitätsfeldern, über 70 Subaktivitätsfeldern und fünf Feldern im Bereich der Green Economy vor. Abbildung 10 zeigt das Vorgehen im Überblick. Im Ergebnis liefert die Analyse ein Kompetenzprofil der regionalen Unternehmen im Bereich Automotive und fahrzeugnaher Maschinenbau.

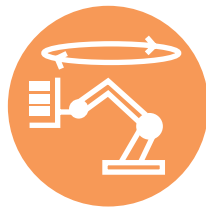
Abbildung 10: Erfassung von Kompetenzen des regionalen Automotive Clusters



Individuelles Kurzprofil, Tätigkeitsfeld und Leistungen

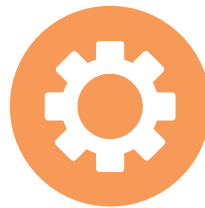
für jedes Unternehmen mittels einer BigData KI-Analyse

(Webcrawling der Unternehmenswebsites unter Zuhilfenahme eines Large Language Modell (LLM))



10 Aktivitätsfelder

- Automatisierung und Robotik
- Fertigungsprozesse
- Forschung und Entwicklung
- Handel und Aftermarket
- Komponentenentwicklung
- Maschinenbaukonstruktion
- Qualitätsmanagement
- Systemintegration
- Umwelt- und Energieeffizienz
- Werkstofftechnik



71 Subaktivitätsfelder (Mehrfachzuordnung)

- Zum Beispiel:
- CNC-Fertigung
 - Montage- und Automatisierungstechnik
 - Oberflächenveredelung
 - Zerspanungstechnik
 - Antriebstechnik
 - Fahrzeugbau
 - ...



5 Felder im Bereich Green Economy

- Bioökonomie
- E-Mobilität
- Erneuerbare Energien & Smart Grid
- Klima-/Umweltschutz
- Kreislaufwirtschaft/Recycling

Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024.

⁵ : Die Elektro- und Optikindustrie setzt sich zusammen aus den Wirtschaftszweigsystematiken (WZ2008) WZ 26 (Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen) und WZ 27 (Herstellung von elektrischen Ausrüstungen). Dies umfasst bspw. elektronische Bauelemente, Mess- und Kontrollinstrumente, Datenverarbeitungstechnik, Telekommunikationstechnik, elektromedizinische Geräte, optische Geräte, Elektromotoren, Generatoren, Batterien und Akkumulatoren, Kabel und Leuchten.

Insgesamt wurden die meisten Unternehmen den Aktivitätsfeldern Fertigungsprozesse (89 Unternehmen), Maschinenbaukonstruktion (42 Unternehmen), Komponentenentwicklung (41 Unternehmen) sowie Werkstofftechnik (38 Unternehmen) zugeordnet.

Die Zuordnung nach Subaktivitäten zeigt ein noch differenzierteres Bild des regionalen Kompetenzprofils im Bereich Automotive und fahrzeugnaher Maschinenbau. Die Anzahl der Unternehmen mit expliziten Kompetenzen im Bereich der Antriebstechnik sowie des klassischen Fahrzeugbaus liegt dabei im Mittelfeld.

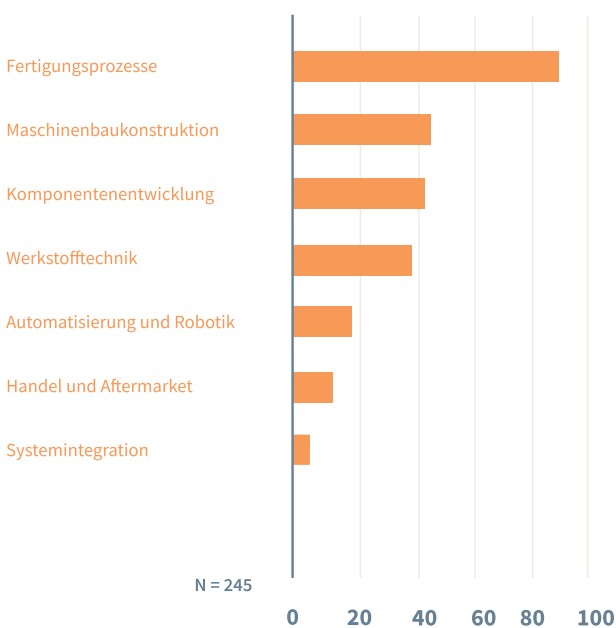
Eine weit verbreitete Kompetenz der Unternehmen liegt im Bereich der Werkzeugmaschinenkonstruktion und der CNC-Fertigung.

Für die Automobilindustrie ist diese Kompetenz von zentraler Bedeutung, um den heutigen Anforderungen an Qualität, Effizienz und Flexibilität in der Produktion gerecht zu werden.

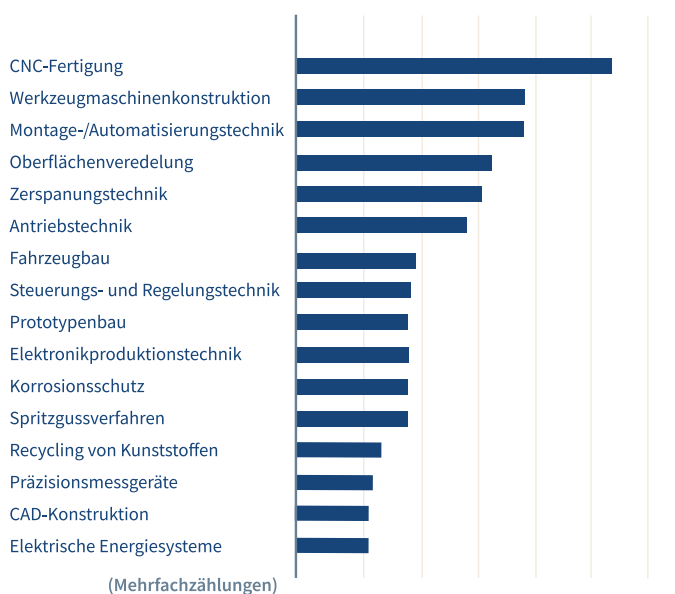
Sie ermöglicht eine schnelle Anpassung an Marktveränderungen und technologische Entwicklungen, während gleichzeitig die Produktionskosten gesenkt und die Produktqualität verbessert werden.

Abbildung 11: Erfassung von Kompetenzen des regionalen Automotive Clusters

ANZAHL DER UNTERNEHMEN NACH HAUPTAKTIVITÄT



ANZAHL DER UNTERNEHMEN NACH SUBAKTIVITÄT



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024.

CNC-Maschinen werden verwendet, um verschiedene Komponenten eines Fahrzeugs mit hoher Präzision zu fertigen (u.a. Motor, Getriebe, Karosserie). Diese Kompetenz der Unternehmen ist neben der Automobilindustrie in vielen weiteren Branchen anwendbar wie beispielsweise der Luft- und Raumfahrtindustrie, der Medizintechnik, Elektro- und Halbleiterindustrie oder anderen Wirtschafts-

bereichen und bietet den regionalen Unternehmen die Möglichkeit zur Diversifizierung ihrer Kunden und Absatzmärkte. Eine weitere stark ausgeprägte Kompetenz zeigt sich im Bereich der Werkstofftechnik wie beispielsweise der Oberflächenveredelung, Korrosionsschutz, Spritzgussverfahren oder im Bereich des Recyclings von Kunststoffen.

Investition, Innovation und Gründungen

Die Unternehmen investieren in die Region und den Standort Ostwürttemberg. Dies zeigt die steigende Investitionsquote im Bereich des verarbeitenden Gewerbes. Die Investitionsquote bemisst den Anteil der Investitionen⁶ des verarbeitenden Gewerbes an der Bruttowertschöpfung des verarbeitenden Gewerbes.

Der Mittelwert der Investitionsquote im Zeitraum 2011-2013 lag in der Region Ostwürttemberg bei 10,5 % und stieg um 3,2 %-Pkt. auf 13,7 % im Durchschnitt der Jahre 2019-2021 an. Die Investitionsquote im Land Baden-Württemberg und im Bundesschnitt hingegen stagniert bei rund 10 % und ist seit 2019 jeweils rückläufig. Anzumerken ist, dass sich auch in der Region Ostwürttemberg zwischen den beiden Vergleichszeiträumen im Zeitverlauf ein Rückgang der Investitionen attestieren lässt. Zwischen den Jahren 2013 und 2017 sinkt die Investitionsquote in der Region, gefolgt von einem starken Wachstum gerade in den Jahren 2019 bis 2021. In einer Unternehmensbefragung geben die Unternehmen eine deutliche Steigerung der Investitionen in Digitalisierung an, von sieben auf fast 13 Prozent des Umsatzes und damit im bundesweiten Vergleich sehr hohe Investitionen.⁷ Darüber hinaus werden in der Region zunehmend Investitionen im Bereich der Digitalisierung und der Automatisierung der Produktion geplant, um gerade in diesem Bereich den relativ geringen Digitalisierungsgrad aufzuholen.⁸

Insgesamt nehmen auch Forschung und Entwicklung bei den Unternehmen eine hohe Bedeutung ein, die sich durch einen hohen Anteil des FuE-Personals ausdrückt. Je 1.000 Erwerbstätige liegt der Anteil im Ostalbkreis bei 26,6 Vollzeitäquivalenten und im Landkreis Heidenheim bei 19,4 Vollzeitäquivalente. Zum Vergleich: In Baden-Württemberg liegt der Wert bei 22,2 Vollzeitäquivalenten und im Bundesdurchschnitt bei 10,5.⁹ Nicht zuletzt wird die starke Rolle in Forschung und Entwicklung durch den Aufbau von Beschäftigten in den Berufsgruppen der technischen Entwicklung bestätigt (vgl. Bestandsaufnahme Arbeitsmarkt Abbildung 5). Trotz hoher allgemeiner FuE-Beschäftigung zeigt sich eine geringe Konzentration des FuE-Personals im Automobilbereich.

Gleiches gilt für die Anzahl an Patentanmeldungen.

Erfolgreiche Forschung und Entwicklung kann in einer hohen Anzahl an Patentanmeldungen münden, da patentiertes technologisches Wissen mit Marktreife zu einer erhöhten Wertschöpfung beiträgt. Ostwürttemberg erreicht bei der Anmeldung von Patenten seit Jahren einen Spitzenplatz in Deutschland. Je 10.000 Beschäftigte liegt die Intensität der Patentanmeldungen in der Region bei 36,5 Anmeldungen. Im Bundesschnitt sind es 14,9 Anmeldungen und das Land Baden-Württemberg liegt bei 33,1 Anmeldungen je 10.000 Beschäftigte. Anzumerken ist jedoch, dass eine Mehrheit der Patentanmeldungen in der Region nicht im Zusammenhang mit dem Automotive-Sektor stehen, sondern in anderen Branchen erfolgen.¹⁰ Aus den Expertinnen- und Experteninterviews zeigte sich zudem, dass gerade in der lokalen Automobilzulieferindustrie und dem fahrzeugnahen Maschinenbau Evolution statt Revolution die Praxis ist, wenn es um Innovationen geht.

Zusätzlich zur privaten Forschung der Unternehmen besitzt die Region Ostwürttemberg auch eine breite öffentliche Forschungsinfrastruktur. Neben der Hochschule Aalen und der Dualen Hochschule Heidenheim befindet sich in Schwäbisch Gmünd die Hochschule für Gestaltung und die Pädagogische Hochschule. Hinzu kommen die drei außeruniversitären Forschungseinrichtungen: Institut für Oberflächentechnik (IFO), das Forschungsinstitut für Edelmetalle und Metallchemie e.V. (FEM) und die im Aufbau befindliche Forschungsgruppe des Fraunhofer IOSB Aktive Laserfasern in Oberkochen. An die Hochschule Aalen sind unter anderem das CAD/CAM Zentrum, das Institut für Antriebstechnik Aalen (IAA), das Research Center for Complex Systems, das Technologiezentrum Leichtbau, das Zentrum für Optische Technologien (ZOT) und das Zentrum für virtuelle Produktentwicklung (ZVP) angegliedert.¹¹ Gerade diese (außeruniversitären) Institute bieten zwar thematische Berührungspunkte zur Automotive- und Zulieferindustrie, der Schwerpunkt liegt allerdings in anderen Branchen und Anwendungen. Die Region profitiert im Bereich Automotive von ihrer räumlichen Nähe zum Großraum Stuttgart und den dortigen leistungsfähigen Angeboten der öffentlichen Forschungsinfrastruktur.

⁶ : Investitionen sind der Wert der aktivierten Bruttozugänge an Sachanlagen im Geschäftsjahr, d. h. Ersatz- und Neuinvestitionen

⁷ : vgl. IW-Unternehmensbefragung (2023): Ergebnispräsentation der Automotive-Befragung

⁸ : vgl. IW-Unternehmensbefragung (2023): Ergebnispräsentation der Automotive-Befragung

⁹ : vgl. IW Consult (2023): Analyse der Automobil- und Zulieferindustrie für den Ostalbkreis und Landkreis Heidenheim.

¹⁰ : vgl. IW Consult (2023): Analyse der Automobil- und Zulieferindustrie für den Ostalbkreis und Landkreis Heidenheim.

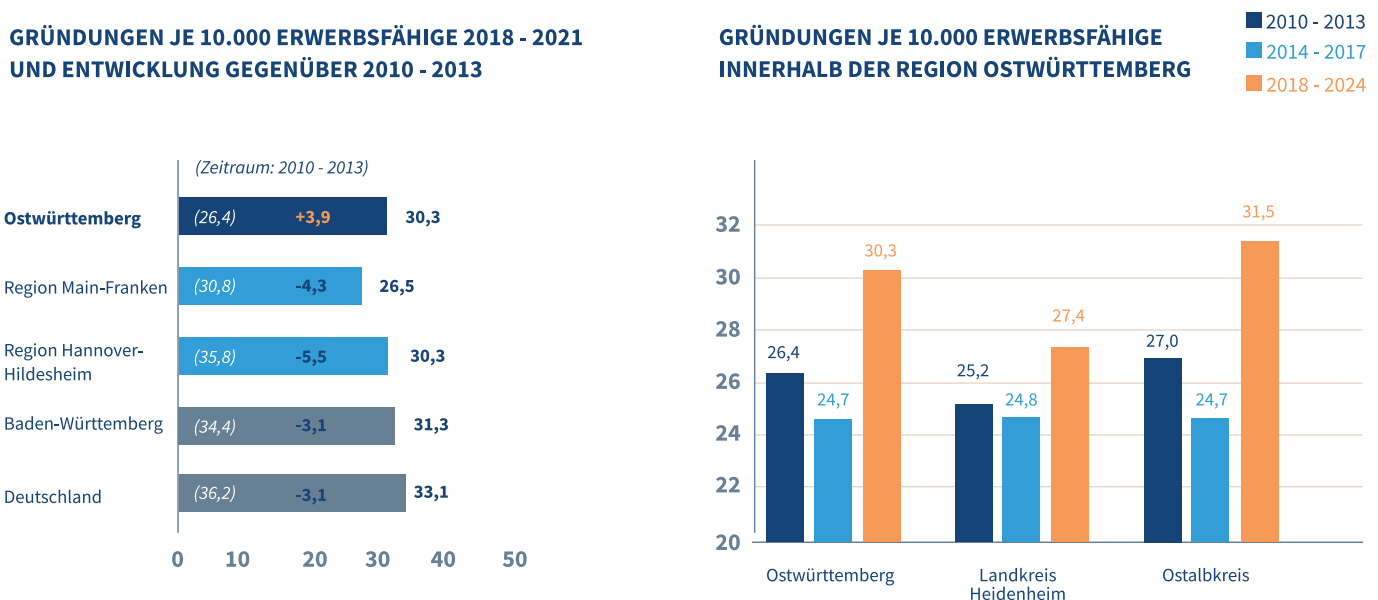
¹¹ : Aufzählung nicht vollständig

Hier zeigen sich Kooperationsmöglichkeiten insbesondere in den Kernthemenfeldern der Automotive und Zulieferindustrie. Dennoch zeigen sich auch innerhalb von Ostwürttemberg zahlreiche regionale Netzwerkinitiativen zu wichtigen übergreifenden Innovations- und Zukunftsthemen (u.a. zu optischen Technologien, Maschinenbau und Mobilität, Digitalisierung). So hat Ostwürttemberg beispielsweise eine gute Basis an Unternehmen und Projekten in den Bereichen Wasserstoff und Green Economy. Nach dem RIT-Monitor Ostwürttemberg zeigt sich eine hohe Lokalisation im Vergleich zum Bund von Unternehmen in Transformationsfeldern „Wasserstoff und E-Fuels“ und „Green Economy“.¹²

Die Region hat sich zudem bereits als Schwerpunktthema Start-Up- und Innovationsstrukturen gesetzt und zahlreiche innovationsbezogene Projekte gestartet (u.a. regionales Exzellenzcluster der KI Allianz BW, Digitalisierungszentrum Ostwürttemberg, Start-Up-Region Ostwürttemberg) und ist dabei, die Start-Up- und Innovationsthemen in der Zukunft Ostwürttemberg GmbH & Co.KG zusammen-

zuführen. Dabei soll eine Innovationsplattform mit Partnerprogrammen für Unternehmen, Wissenschaft und Start-Ups geschaffen werden.¹³ Gerade die öffentliche FuE-Landschaft, Hochschulen und Start-Ups bzw. Innovationsstrukturen tragen dazu bei, Unternehmensgründungen zu fördern. Die Gründungsintensität ist in Abbildung 12 dargestellt. Insgesamt zeigt sich, dass die Gründungsintensität in Ostwürttemberg mit 30,3 Gründungen je 10.000 Erwerbsfähige im Durchschnitt der Jahre 2018-2021 nur leicht geringer ist als im Vergleich zu Baden-Württemberg (31,3) und Deutschland (33,1). Allerdings entwickelt sich das Gründungsgeschehen in der Region Ostwürttemberg gegenüber den Vergleichsregionen sehr dynamisch. Im Durchschnitt der Jahre 2010-2013 lag die Gründungsintensität bei 26,4 Gründungen je 10.000 Erwerbsfähige. Die Intensität stieg in Ostwürttemberg um 3,9 Gründungen, während sie in Baden-Württemberg und Deutschland im gleichen Zeitraum zurückging. Gründungen und Start-Ups können Impulse setzen, die Unternehmenslandschaft diversifizieren und zu Innovationen oder der Etablierung neuer Geschäftsmodelle beitragen.

Abbildung 12: Gründungsintensität in der Region Ostwürttemberg



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024.
Datengrundlage: ZEW Mannheim 2023, Definition Erwerbsfähige des ZWE = 15- bis 65-Jährige

¹² : vgl. RIT-Monitor Ostwürttemberg. Transformationsfeld des RIT Monitors (ausgewählt auf Basis der KfW/Fraunhofer ISI Studie „Identifizierung und Bewertung von Zukunftstechnologien für Deutschland“)

¹³ : vgl. RIT-Monitor Ostwürttemberg

3.2 STÄRKEN & SCHWÄCHEN DER FAHRZEUG- UND ZULIEFERINDUSTRIE IN OSTWÜRTTEMBERG

Abgeleitet aus der datengestützten Bestandsanalyse, der Auswertung der Kompetenzen der regionalen Unternehmen sowie den

Expertinnen- und Experteninterviews zeigen sich folgende Stärken und Schwächen für die Region Ostwürttemberg:

STÄRKEN

- **Starkes verarbeitendes Gewerbe** in der Region mit hoher Bedeutung für Wertschöpfung und Beschäftigung.
- Innerhalb der Industrie zeigen sich **diversifizierte Branchenschwerpunkte** u.a. Elektro, Maschinenbau, Metall und Fahrzeugbau, Medizintechnik.
- Hoher Anteil an Beschäftigten in weniger von Transformation betroffenen Unternehmen (**Teile und Komponenten für sonstige Systeme**) innerhalb der Automobilwirtschaft.
- **Dynamisches Gründungsgeschehen** gegenüber anderen Regionen: Start-Up-Ökosystem wird durch Initiativen in der Region unterstützt.
- **Bedarfsorientiertes Studienangebot** für die Industrie mit Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und (Industrie-)Design.
- Insgesamt **hohe FuE-Beschäftigung und viel FuE-Personal** in der Wirtschaft, vor allem in den Großunternehmen.
- Zahlreiche **regionale Netzwerkiniciativen** zu wichtigen Innovations- und Zukunftsthemen (u.a. zu optischen Technologien, Maschinenbau und Mobilität, Digitalisierung).
- Durch die **Diversifikation des Produktportfolios** wurde die Abhängigkeit der regionalen Unternehmen von der Automobilindustrie bereits in vielen Fällen reduziert. **Selten singuläre Abhängigkeiten** von Automobilherstellern und OEM.

SCHWÄCHEN

- **Negativer Wanderungssaldo der jungen Erwachsenen** und bei den „Young Professionals“.
- Hoher Anteil von Beschäftigten mit **niedrigem Anforderungsniveau** (Helfer) und unterdurchschnittlicher Anteil an „Experten“ sowie Akademikern im Vergleich zu Land und Benchmarks.
- Hoher Anteil von Berufen mit **abnehmenden Bedarfen in der Projektion**. Insb. technische Berufe. Leichter Beschäftigungsrückgang in den Kernbranchen Metall und Maschinenbau.
- Geringer Anteil der Beschäftigten in „**Chancefeldern der Automobilindustrie**“ Elektromobilität, autonomes Fahren und Vernetzung.
- Vergleichsweise **geringe Lokalisation und geringer Anteil der IT-Branche** bzw. von **IKT-Berufen**. Die Region ist keine „IT-Hochburg“.
- Trotz hoher allgemeiner FuE-Beschäftigung **geringe Konzentration des FuE-Personals im Automobilbereich**.
- Hochspezialisierte Unternehmen des regionalen Automotive Sektors kennen **Wertschöpfungspotenziale in Zukunftsprodukten u. -märkten** und deren Umsetzungspotenziale häufig nicht.
- Regionalen Unternehmen des Automotive Sektors fehlen **transformationsrelevante Kompetenzen** auf dem Arbeitsmarkt (insb. Elektrotechnik, IT).

3.3 CHANCEN & RISIKEN DER FAHRZEUG- UND ZULIEFERINDUSTRIE IN OSTWÜRTTEMBERG

Aus den Analyseergebnissen, den dargestellten Stärken und Schwächen sowie den gemeinsamen Diskussionen im Beteiligungsprozess

lassen sich folgende Chancen und Risiken für die Region Ostwürttemberg ableiten.

CHANCEN

- **Anwendbares Domainwissen** erschließen: Überprüfung der Wertschöpfungspotenziale von spezialisiertem Wissen in Unternehmen in Zukunftsmärkten (Elektromobilität, autonomes Fahren, nicht-automotive Märkte).
- **Marktpotenziale in Zukunftsthemen:** Elektroindustrie kann von hohen Marktpotenzialen in Elektromobilität und vernetztem Fahren profitieren. Regionale Stärkefelder (Fertigung sonstiger Systeme, Oberflächentechnologien, optische Technologien) in automobilen Zukunftsfeldern ausspielen (Entertainment, Komfort, Sicherheit usw.).
- Förderung von **Technologieaffinität junger Menschen:** Steigerung der Technologieaffinität durch Angebote zum Ausprobieren und Entwickeln (z.B. Hacker Spaces, Schulprojekte).
- Neue Geschäftsmöglichkeiten in **Fahrzeugvernetzung:** Erschließung von datenbasierten Geschäftsmodellen in der Fahrzeugvernetzung über den gesamten Lebenszyklus.
- Aktive Teilnahme an **Wasserstoff- und Green Economy:** Nutzen der starken Basis in Wasserstoff- und Green Economy-Unternehmen für aktive Beteiligung in Transformationsfeldern.
- **Diversifikation der Wertschöpfung in nicht-automobilen Märkten,** wie Nutzfahrzeuge, Bahn, Flugzeuge, Luft- und Raumfahrt, Medizintechnik, Schifffahrt sowie in Bereichen wie erneuerbare Energien und Gebäudetechnik.

RISIKEN

- **Niedrigqualifizierte Beschäftigte** in gefährdeten Berufsfeldern: Hoher Substituierbarkeitsgrad in technischen Produktionsberufen, besonders im Metallbau.
- **Arbeitsplatzverluste in Schlüsselberufen:** Maschinen- und Fahrzeugtechnik sowie Metallbauberufe verzeichnen in der Prognose bis 2040 signifikante prozentuale Rückgänge.
- **Verspätete Transformation aufgrund fehlender Kapazitäten sowie vermindertes Bewusstsein und Sensibilität:** Unternehmen, insbesondere KMU, haben Schwierigkeiten, mit der Transformation Schritt zu halten, da sie im Alltagsgeschäft gefangen sind.
- **Geringer Digitalisierungsgrad** und wenig IT-Kompetenzen: Niedriger Digitalisierungsgrad in Produktion als Wettbewerbsnachteil und steigende Sicherheitsrisiken.
- **Technologische Anschlussfähigkeit:** Bei ausbleibender Innovationstätigkeit könnte die Region Know-how und den Anschluss an technologischen Entwicklungen verlieren. Wertschöpfung könnte sich in andere Regionen verlagern.
- **Hohe Entwicklungskosten für neue Produkte** und Investitionen in neue Maschinen und Anlagen belasten Zulieferer des Automotive Sektors.

CHANCEN

- **Hochspezialisierte technologische Produkte** zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit im internationalen Wettbewerb. Geringe Konkurrenzfähigkeit bei Standardtechnologien insb. ggü. China.
- **Bedarfsorientierte Gestaltung von Studiengängen** und Ausbildungen entsprechend der neuen Anforderungen der regionalen Automotive Unternehmen (z.B. Elektrotechnik, IT).
- Vereinfachte **Integration ausländischer Fachkräfte**, die häufig spezialisierte, benötigte Fähigkeiten aufweisen, durch Verschlankung bürokratischer Verfahren.
- **Hochspezialisiertes regionales Know-how** für Wertschöpfungspotenziale in zukunftsweisenden Produkten der Automobilindustrie nutzen (u.a. Elektromotoren und Brennstoffzellen).

Die Ergebnisse der SWOT-Analyse sind die Ausgangsbasis der Bewertung des Status quo und zeigen erste Hinweise für eine mögliche zukünftige Entwicklung der Region dar. Aus der SWOT-Analyse heraus

RISIKEN

- **Fehlende disruptive Innovationen** im Automotive Sektor können die Technologieführerschaft der Region gefährden.
- Die hochdynamische Automobilindustrie **erfordert flexible Fertigungsanlagen** mit hoher Automatisierung. Mangel an **standardisierten Produkten** und Vorgaben der OEM verringern die Effizienz und Skaleneffekte.
- **Strikte Regularien** in der stark regulierten Automobilindustrie schränken Handlungsspielräume ein und schaffen erhebliche zusätzliche Arbeitsaufwände.
- Durch **fehlende Digitalisierung** und digitale Geschäftsmodelle drohen die Unternehmen zu reinen „Hardware-Lieferanten“ für die Software anderer Marktteilnehmer zu werden.

lassen sich Herausforderungen für die Region Ostwürttemberg mit besonderem Fokus auf der Fahrzeug- und Zulieferindustrie ableiten, die im Folgenden erläutert werden.

3.4 HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE FAHRZEUG- UND ZULIEFERINDUSTRIE IN OSTWÜRTTEMBERG

Die bisherigen Ergebnisse der Bestandsaufnahme lassen sich in verschiedene Herausforderungen übertragen, denen sich die Region

Ostwürttemberg im Zuge der Transformation der Fahrzeug- und Zulieferindustrie stellen muss:



Verfügbarkeit von heutigen und zukünftigen Schlüsselqualifikationen der Region sichern.

Einige spezifische Qualifikationen sind bereits heute knapp am Arbeitsmarkt (u.a. IT), bei anderen zeichnet sich eine Knappheit ab.



Inwertsetzung des regionalen Domainwissens in Zukunftsprodukten und -märkten.

Regionale Unternehmen verfügen häufig über ein hoch spezialisiertes Wissen. Dieses gilt es als Wettbewerbsvorteile zu erhalten und wertschöpfend in Zukunftsprodukten zu integrieren.



Kleine und mittlere Unternehmen im Wettbewerb um Fach- und Nachwuchskräfte stärken.

KMU haben im Wettbewerb um Fach- und Nachwuchskräfte häufig das Nachsehen gegenüber Großunternehmen, weil sie weniger sichtbar sind und u.a. bei Gehältern nicht mithalten können.



Wissenschaftliche Partner in regionale Innovationsprozesse integrieren.

Regionale und überregionale Forschungs Kompetenzen in regionale Innovationsprozesse einbinden. Die Zusammenarbeit von Unternehmen und Forschung erfordert eine hohe Anwendungsorientierung und Transparenz.



Gestaltung beruflicher Übergänge in zukunftsfähige Tätigkeiten.

Überwiegend niedrigqualifizierte Beschäftigte in bedrohten Berufsgruppen müssen unter Berücksichtigung individueller Persönlichkeitstypen, Interessen und Ziele um- und weiterqualifiziert werden. Regionale Unterstützungsangebote sind bislang wenig bekannt.



Förderung der Unternehmensgründungskultur und Innovationsbereitschaft.

Aufbau einer Fehlerkultur und Steigerung der Risikobereitschaft sind zentral für die Transformation. Lücken in der Gründungsförderung müssen geschlossen werden.



Sensibilisierung von kleinen und mittleren Unternehmen für die Dringlichkeit in der Transformation.

KMU sind im Transformationsprozess häufig zurückhaltend, da sie im täglichen Geschäft verstrickt sind.



Steigende regulatorische Anforderungen und bürokratische Aufwände bewältigen.

Die steigenden regulatorischen Anforderungen von Europa- und Bundespolitik sowie von OEM bedeuten für Unternehmen erhebliche Mehraufwände und setzen sie insbesondere im internationalen Wettbewerb unter Druck.



Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen, insbesondere im Bereich der Produktionsautomatisierung.

Bei den Unternehmen in der Region zeigt sich ein Nachholbedarf in der Digitalisierung. Es braucht eine differenzierte Herangehensweise für eine gezielte Digitalisierung. („nicht überall ist Digitalisierung sinnvoll“)



Nachhaltige Energie- und Rohstoffversorgung sichern.

Die Gewährleistung von Versorgungs- und Preis-sicherheit in Bezug auf Energie und Rohstoffe ist essenziell. Die Diversifizierung der Rohstoffbeschaffung und die Entwicklung nachhaltiger Energiequellen stärken die Resilienz der regionalen Wirtschaft.

Die Herausforderungen zeigen, dass verschiedene Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Fahrzeug- und Zulieferindustrie in der Region Ostwürttemberg wettbewerbsfähig und zukunftsfähig aufzustellen. Neben den Unternehmen selbst sind auch regionale Intermediäre und Partner gefordert, ihre Angebote passgenau an die

Herausforderungen und Bedarfe der Unternehmen anzupassen und diese zu unterstützen. Für die Einbettung konkreter Maßnahmen wurde zunächst ein Strategiegerüst erarbeitet, in dem Vision und Mission, strategische Ziele sowie Handlungsfelder für die zukünftige Entwicklung der Region Ostwürttemberg definiert werden.

4. ZU[KUNFTS]LIEFERER DER NACHHALTIGEN TRANSFORMATION

4.1 STRATEGIEGERÜST FÜR DIE REGION OSTWÜRTTEMBERG

Die regionalwirtschaftliche Ausgangslage und Bestandsanalyse in Kapitel 3 leitet zentrale Herausforderungen für die Unternehmen in der Region Ostwürttemberg ab. Um diesen Herausforderungen gezielt entgegenzutreten ist ein strukturiertes Strategiegerüst als Handlungsrahmen ein zentraler Bestandteil der nachhaltigen Transformation. Eine fundierte Bestandsaufnahme dient als Grundlage zur Entwicklung der Vision und Mission für die regionale Transfor-

mationsstrategie. Vision und Mission bilden das Dach der Strategie und setzen auf strategischen Zielen auf. Um diese Ziele zu erreichen, werden Handlungsfelder abgeleitet, in denen das Netzwerk und die regionalen Akteure aktiv werden.

Zur zielgerichteten Umsetzung besteht das Fundament der Strategie aus konkreten Maßnahmen, welche die Handlungsfelder adressieren und zum Erreichen der Ziele, Mission und Vision beitragen.

Abbildung 13: Aufbau und Inhalt der Transformationsstrategie



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024.

4.2 VISION UND MISSION DER REGION OSTWÜRTTEMBERG

Die Vision für die Region Ostwürttemberg soll eine langfristige, inspirierende und zukunftsorientierte Vorstellung und Zielsetzung anstreben und beschreiben, wie die gewünschte Zukunft aussehen soll. Sie dient als Leitbild für die Entwicklung und Ausrichtung von konkreten Maßnahmen und Projekten. Abgeleitet aus den Analysen des Automotive-Sektors und angelehnt an den bestehenden Masterplan

für die Region Ostwürttemberg lässt sich die bereits im Zuge des Masterplans entwickelte Vision für das Transformationsnetzwerk Ostwürttemberg übertragen bzw. weiterentwickeln und dient damit als erster Baustein des Grundgerüsts einer erfolgreichen Strategie. Die Vision für die Region Ostwürttemberg lautet:

„OSTWÜRTTEMBERG – AKTIV IM WANDEL ZU[KUNFTS]LIEFERER DER NACHHALTIGEN TRANSFORMATION“



Die Vision hilft dabei, eine gemeinsame Ausrichtung und Identität zu schaffen und ermöglicht es auf langfristige Ziele hinzuarbeiten. Die Entwicklung einer klaren Mission für das Netzwerk ist dabei von entscheidender Bedeutung, um die Vision zu verwirklichen. Sie gibt den Akteurinnen und Akteuren eine Orientierung und ermöglicht es ihnen, ihre Arbeit auf ein gemeinsames Ziel auszurichten. Die Arbeitnehmervertretungen sind im Rahmen der Mitbestimmung von Beginn an in alle Transformationsprozesse aktiv eingebunden.

Die Bedürfnisse und Interessen der Beschäftigten werden ausreichend berücksichtigt. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Mission klar formuliert und verständlich kommuniziert wird. Sie sollte prägnant, inspirierend und motivierend sein, um alle Beteiligten zu mobilisieren und zu begeistern. Im Rahmen des Strategieprozesses wurde die Mission von der Steuerungsgruppe und beteiligten Unternehmern gemeinsam entwickelt. Folgende Mission wurde für die Region Ostwürttemberg definiert:

„DIE REGION OSTWÜRTTEMBERG SOLL DIE AUTOMOBILWIRTSCHAFT BEFÄHIGEN, [...] [...] ZUKUNFTSFÄHIGE GESCHÄFTSMODELLE ERFOLGREICH UMZUSETZEN.“



Der erste Satzbaustein „Die Region Ostwürttemberg soll die Automobilwirtschaft befähigen“ diente dabei als Basis und wurde zunächst von den einzelnen Akteuren ergänzt und in einem weiteren Schritt weiter verdichtet. Zudem bestand die Möglichkeit, den Satz anzu-

passen. Aus einer Vielzahl einzelner Missionen kondensierten sich in der gemeinsamen Diskussion verschiedene Aspekte und Überlegungen zur zukünftigen Mission für die Region heraus. Folgende Überlegungen standen dabei unter anderem im Fokus:

-
- Fachkräfte sind die Grundlage, um **Geschäftsmodelle** erfolgreich umzusetzen.
 - Unternehmerisch erfolgreich zu sein, heißt **Geschäftsmodelle umzusetzen** und somit Wertschöpfung zu generieren und Arbeitsplätze zu sichern.
 - Zukunftsfähige Geschäftsmodelle sind **international wettbewerbsfähig, innovativ und agil**.
 - **Technische Lösungen** sind die Basis für erfolgreiches und nachhaltiges wirtschaftliches Handeln.
 - **Nachhaltigkeit** ist zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit der Region.
 - **Zukunftsfähige Prozesse und Lösungen** müssen regional geschaffen werden und gegenseitige Lösungsansätze entwickelt sowie umgesetzt werden.
 - Für eine erfolgreiche Umsetzung der Transformation gilt es, **Synergien** zwischen den Unternehmen zu heben.
 - Zukunftsfähig sind **technologisch anspruchsvolle Produkte** in einem ökologisch nachhaltigen Rahmen.
-

Ausgehend von der gemeinsam entwickelten Mission wurden strategische Ziele für die Region Ostwürttemberg definiert, die

zur Verwirklichung der Vision unter Umsetzung der Mission beitragen sollen.

4.3 STRATEGISCHE ZIELE

Die strategischen Ziele sind eine Orientierung dafür, was das Transformationsnetzwerk erreichen sollte, um die Mission und Vision zu erfüllen. Zur Ableitung der Ziele wurde auf die Ergebnisse der Bestandsanalyse sowie des Beteiligungsprozesses zurückgegriffen. Im Ergebnis wurden folgende strategische Ziele für die Transformationsstrategie Ostwürttemberg abgeleitet und definiert:

KMU unterstützen und zukunftsfit machen:

Zur Unterstützung und Erreichung der KMU ist es wichtig, niedrigschwellige Transformationshilfe anzubieten. Ziel ist es, ein umfassendes Ökosystem zu schaffen, das KMU in ihrem Transformationsprozess abholt, motiviert und begleitet. Gleichzeitig sollte das Bewusstsein und die Motivation für Transformationsprozesse gefördert werden, um die Sensibilisierung insbesondere bei KMU weiter zu fokussieren.

Ein Ziel besteht darin, die Resilienz und Anpassungsfähigkeit von KMU zu erhöhen.

Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen:

Ein wichtiger Aspekt, um die Transformation meistern zu können, ist die Qualifizierung von Beschäftigten für zukünftige Anforderungen sowie Anreize für ein lebenslanges Lernen. Zudem ist es wichtig, Unternehmen den Zugang zu benötigten Fachkräften zu ermöglichen und den Nachwuchs bedarfsgerecht auszubilden. Die Attraktivität der Arbeitsplätze und der Branchen sowie der Aus- und Weiterbildungsangebote sollte weiterhin sichergestellt und hinsichtlich der sogenannten „Generation Z“ und folgender Generationen und deren Bedarfe ausgebaut werden, um Nachwuchs- und Arbeitskräfte für die Transformation in der Region Ostwürttemberg zu halten und zu gewinnen.

Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern:

Um innovationsorientiertes Netzwerk- und Communitybuilding zu fördern, sollen Akteure verschiedener Art zusammengebracht werden. Dadurch können neue Denkansätze entstehen und ein fachlicher Austausch ermöglicht werden. Ziel ist es, Synergien zu schaffen, die Innovationen fördern, Kooperationen anregen und die Entwicklung von neuen Produkten, Dienstleistungen oder Geschäftsmodellen beschleunigen. Eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens soll gezielt etabliert und gefestigt werden.

Technologien zugänglich machen:

Dabei sollten die Wertschöpfungspotenziale und Chancen der Digitalisierung in Arbeits- und Produktionsprozessen verständlich aufge-

zeigt werden. Zudem soll die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und das damit verbundene Know-how gefördert werden. Neben der Vernetzung des vorhandenen Know-hows in der Region müssen den Unternehmen neue Entwicklungen der Märkte sowie disruptive Veränderungen zugänglich gemacht und vermittelt werden, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Attraktivität und agile Handlungsfähigkeit der Region sichern:

Schließlich ist es wichtig, die Attraktivität und agile Handlungsfähigkeit der Region zu sichern. Dazu sollen attraktive Rahmenbedingungen für Unternehmen, aber auch Fachkräfte geschaffen werden. Dies trägt dazu bei, dass sich Unternehmen in der Region ansiedeln und langfristig erfolgreich agieren können. Gleichzeitig gilt es auch überregional sichtbar zu werden.

4.4 DIE FÜNF STRATEGISCHEN HANDLUNGSFELDER

Aus den strategischen Zielen sowie den Hinweisen aus dem Beteiligungsprozess und den Ergebnissen der Bestandsanalyse heraus lassen sich Handlungsfelder ableiten, die aufzeigen, in welchen Themen und Bereichen die Region Ostwürttemberg mit ihren regionalen Akteurinnen und Akteuren aktiv werden muss.

Die definierten Handlungsfelder sind zentraler Bestandteil des Gelingens der Transformation. Abbildung 14 gibt einen Überblick über die Handlungsfelder, die im Folgenden kurz erläutert werden und in Kapitel 5 mit konkreten Maßnahmen umgesetzt werden.

Abbildung 14: Handlungsfelder der Transformationsstrategie



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024.

Regionales Innovationsökosystem:

Innovationen sind in jeder Region als Einbettung in ein Innovationsökosystem zu verstehen. Genauso wie Innovation mehr ist als Wissenschaft und Technologie, ist ein Innovationsökosystem mehr als die Elemente, die direkt mit der Förderung von Wissenschaft und Technologie zusammenhängen. Es umfasst auch alle wirtschaftlichen, politischen und anderen sozialen Institutionen, die sich auf die Innovation auswirken. Dabei sind Innovationsökosysteme von zahlreichen Interaktionen und Interdependenzen geprägt, vom Talentpool zu innovativen Wachstumsunternehmen, von Investoren und Start-Ups sowie in zentraler Stelle die Wissensinfrastruktur. Nur durch ein zukunftsorientiertes und resilientes Wirtschafts- und Innovationsökosystem kann es der Region Ostwürttemberg daher gelingen, die unterschiedlichen Transformationsaufgaben erfolgreich zu meistern und die Wettbewerbsposition der regionalen Wirtschaft langfristig zu sichern.

Schlüsselqualifikationen:

Das Handlungsfeld ist für die Fahrzeug- und Zulieferindustrie von entscheidender Bedeutung, um im globalen Wettbewerb bestehen zu können.

Angesichts des rasanten technologischen Wandels, insbesondere durch die Digitalisierung, Elektrifizierung und Automatisierung, muss das Unternehmen mit den notwendigen Kompetenzen und den dazugehörigen Köpfen ausgestattet werden. Dazu gehören unter anderem technische Fähigkeiten in Bereichen wie Elektrotechnik, Softwareentwicklung und künstliche Intelligenz und auch überfachliche Kompetenzen wie Agilität, kreatives Problemlösen und Innovations- und Transformationsfähigkeit. Die Unternehmen der Region Ostwürttemberg stehen dabei im permanenten Wettbewerb um Menschen mit stark nachgefragten Qualifikationen.

Qualifizierungsoffensive:

Gezielte Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen helfen den Unternehmen, sich auf die neuen technologischen und ökonomischen Anforderungen vorzubereiten. Durch die Stärkung der Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nicht nur die Transformation der Branche unterstützt, sondern auch deren langfristige Beschäftigungsfähigkeit gesichert. Die Förderung von

lebenslangem Lernen und die weitere Qualifizierung der Beschäftigten stellt eine Win-Win Situation für die erfolgreiche Transformation der Fahrzeug- und Zulieferindustrie in der Region dar. Sozialpartnerschaftliche Konzepte und die Zusammenarbeit der Betriebsparteien sind eine gute Basis.

Hierfür spielt das konstruktive Zusammenwirken zwischen Unternehmen, Arbeitnehmervertretungen und den betroffenen Beschäftigten eine zentrale Rolle.

Regulatorik und moderne Verwaltung:

Die Unternehmen der Region Ostwürttemberg stehen vor der Herausforderung, sich stetig wandelnden gesetzlichen Vorgaben und Normen anzupassen, die sowohl national als auch international gelten können. Dies umfasst ein breites Spektrum an Themen, von Umwelt- und Emissionsstandards über Sicherheitsanforderungen bis hin zu regulatorischen Vorgaben für autonome Fahrzeuge und vernetzte Dienste.

Eine moderne Verwaltung in diesem Kontext bedeutet, agile und effiziente Prozesse zu etablieren, die es ermöglichen, schnell auf Veränderungen zu reagieren, Compliance sicherzustellen und gleichzeitig Innovationen voranzutreiben. Eine moderne und effiziente Verwaltung kann zum Gelingen von Transformationsprozessen beitragen, während langwierige Verwaltungsprozesse diese hemmen können.

Innen- und Außenmarketing:

Das Handlungsfeld Marketing spielt eine begleitende und unterstützende Rolle in der Transformation der Fahrzeug- und Zulieferindustrie und umspannt alle anderen Handlungsfelder.

Zielgerichtete Kommunikation und Marketing machen technologische Innovationen, neue Geschäftsmodelle und Angebote des Netzwerkes innerhalb der Region bekannt und sichtbar.

Dazu gehört auch die Reduktion von Doppelstrukturen bzw. die gemeinschaftliche Vermarktung von Angeboten.

Darüber hinaus verbessern die Maßnahmen die Außenwahrnehmung Ostwürttembergs über gezielte Marketingmaßnahmen (u.a. für Fachkräfte).

5. MASSNAHMEN UND UMSETZUNGSPLAN

Die Maßnahmen der Transformationsstrategie leiten sich aus den quantitativen und qualitativen Analysen ab, bauen auf dem bestehenden ZO Masterplan Ostwürttemberg auf, erweitern gezielt das Angebotsportfolio des Transformationsnetzwerks und etablieren einen klaren Handlungs- und Umsetzungsrahmen für die Zukunft. Die Maßnahmen können vom Transformationsnetzwerk initiiert werden, bei der Umsetzung müssen jedoch im gemeinsamen Schulterschluss gezielt regionale Partner eingebunden werden. Die Aktivitäten und Maßnahmen des Transformationsnetzwerks werden dabei den fünf abgeleiteten Handlungsfeldern zugeordnet, die die zentralen Herausforderungen systematisch angehen und die strategischen Ziele adressieren.

Dem Handlungsfeld Innen- und Außenmarketing kommt dabei eine Querschnittsfunktion zu. Es trägt dazu bei, verschiedene Inhalte der Transformation nach innen und außen zu transportieren, um Aufbruchsstimmung, Transparenz und Sichtbarkeit zu erzeugen. Im Zuge der dialogorientierten Erarbeitung der Maßnahmen und Projektansätze wurde eine Priorisierung durch eine Expertengruppe vorgenommen, die mit breiter regionaler Expertise besetzt war. Auf diese Weise werden die Maßnahmen in einen zeitlichen Kontext der Umsetzung gesetzt. Einzelne Maßnahmen werden bereits vorbereitet oder sind in der Umsetzung bzw. Versteigerung, wie beispielsweise der jährlich stattfindende Transformationskongress.

Abbildung 15: Übersicht der Handlungsfelder und der Maßnahmen inklusive einer Priorisierung



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024.

5.1 REGIONALES INNOVATIONSÖKOSYSTEM

Produkte, Dienstleistungen, Technologien und Geschäftsmodelle sollen durch eine intensivere Zusammenarbeit, einen verstärkten Wissensaustausch und den Zugang zu vielfältigen Ressourcen gefördert werden. Dazu ist ein fünfteiliges Maßnahmenpaket vorgesehen (siehe Abbildung 16). Das Dach bildet eine Innovations- und Transformationsplattform für die Region. Hier werden Unternehmen, Wissenschaft und Start-Ups vernetzt. Ziel ist es, entlang der Kompetenzschnittstellen Innovationspotenziale aufzuzeigen.

So sollen Unternehmen, Start-Ups und Wissenschaft gezielt miteinander vernetzt werden, um Innovationspartnerschaften einzugehen und gemeinsame Kooperationsprojekte umzusetzen.

Über ein Technologie-Scouting werden einerseits neue Wertschöpfungspotenziale in Zukunftsprodukten und -märkten exploriert, andererseits technologische Lösungen für die spezifischen Entwicklungsbedarfe der Unternehmen gesucht.

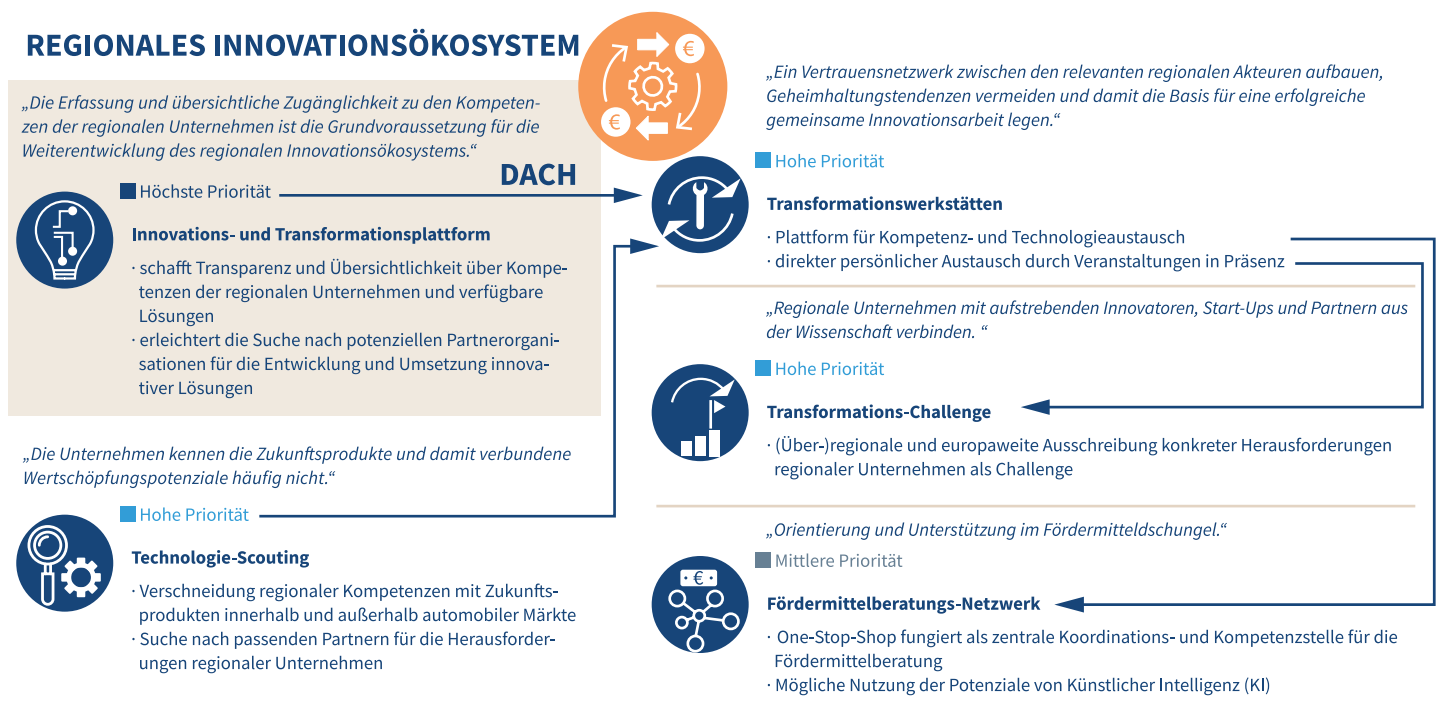
Gemeinsam schaffen die beiden Maßnahmen die Basis für die Stärkung des regionalen Innovationssystems.

Die Transformationswerkstätten schaffen einen realen, themen- und innovationsgetriebenen Austausch sowohl zwischen Unternehmen

als auch zwischen Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigten. Das fördert Vertrauensbeziehungen und in der Folge die Entwicklung innovativer Lösungen durch Kooperationen, Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer.

Mit der bereits erfolgreich etablierten Transformations-Challenge Ostwürttemberg wird der Suchraum für passende Lösungen der Herausforderungen regionaler Unternehmen erweitert, das regionale Innovationsökosystem nach außen weiter geöffnet und Start-Ups werden gezielt mit ihren neuen Ansätzen und Ideen eingebunden. Um eine professionelle und eigenständige Umsetzung dieser Projekte in den Unternehmen sicherzustellen, werden zudem sogenannte Transformations-Scouts qualifiziert. Dazu werden Expertinnen und Experten in Unternehmen für das Management von Transformationsprojekten aufgebaut. Ergänzt werden diese Vorhaben von einer Fördermittelberatung, die Unternehmen fallbezogen in der Akquise von Fördermitteln begleitet, ausgerichtet auf spezifische technologische Potenzialfelder oder konkrete Fördermittelbedarfe, die insbesondere aus den Erkenntnissen der Transformationswerkstätten resultieren können.

Abbildung 16: Maßnahmenpaket im Handlungsfeld Regionales Innovationsökosystem



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Die Priorisierung der Maßnahmen ist das Ergebnis einer Bewertung im Laufe der Workshops

INNOVATIONS- UND TRANSFORMATIONS-PLATTFORM

Koordination und Partner

IHK (und weitere Partner wie bspw. Start-Ups, Hochschulen, DigiZ)

Höchste Priorität
kurzfristige Umsetzung



Kurzbeschreibung

Eine grundlegende Voraussetzung für die Weiterentwicklung des regionalen Innovationsökosystems ist eine Status quo-Erfassung der Kompetenzen und technischen Lösungen, die in den regionalen Unternehmen vorhanden sind. Ziel ist die überbetriebliche und branchenübergreifende Vernetzung von Unternehmen, um Kooperationspartner zu identifizieren und Innovationspotenziale an den Schnittstellen unterschiedlicher Kompetenzen zu erschließen. Diese Transferprojekte werden aktiv begleitet, wobei die Einbindung von Partnern aus Wissenschaft, Start-Ups und Tech-Unternehmen entscheidend für den Erfolg ist. Unterhalb der Ebene der Plattform dienen Transformationswerkstätten, Transformations-Challenges sowie ein begleitendes Technologie-Scouting oder eine gezielte Fördermittelberatung für die Transferprojekte als wichtige Erfolgsfaktoren.

Automobilzulieferer, fahrzeugnaher Maschinenbau aber auch weitere Industrieunternehmen sowie unternehmensnahe Dienstleister werden 2025 zu einem Auftakttreffen eingeladen. Dabei soll ein erstes Arbeitsprogramm entwickelt werden und gegebenenfalls weitere Partner gezielt angesprochen werden.

Zudem ist die Entwicklung des Tools durch einen technischen Dienstleister ein wichtiger Schritt für die transparente Darstellung von Produkten, Dienstleistungen und Technologiekompetenzen. Systematisch erfasste Daten können in einem letzten Schritt in das System integriert werden, um eine benutzerfreundliche und informative Plattform zu schaffen.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

TECHNOLOGIE-SCOUTING

Koordination und Partner

IHK (und weitere Partner wie bspw. Start-Ups, Hochschulen, DigiZ)

Hohe Priorität
kurzfristige Umsetzung



Kurzbeschreibung

Ein Technologie-Scouting dient als strategisches Instrument, um die regionalen Kompetenzen und das oft tiefgreifende Fachwissen der Unternehmen mit den Anforderungen und Chancen zukunftsorientierter Produkte innerhalb und außerhalb automobiler Märkte (z.B. sonstiger Fahrzeugbau, Wasserstoffwirtschaft, Luft- und Raumfahrt, erneuerbare Energien usw.) zu verknüpfen.

Die Basis hierfür liefert das moderierte Networking oder die informative Plattform in der aufzubauenden Innovations- und Transformationsplattform.

In einem ersten Schritt sollen mit Partnern aus dem Netzwerk von e-mobil BW oder auch Transformations-Hubs aus anderen Regionen und weiteren Technologietransferpartnern mögliche Technologieentwicklungspfade in Zukunftsmärkte innerhalb und außerhalb der Automobilbranche für Unternehmen aufgezeigt werden. Je nach Interesse der Unternehmen und konkreten technologischen Zukunftschancen sollen dann bei Bedarf Transformationswerkstätten und Challenges für die Unterstützung dieser Unternehmen initiiert werden.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

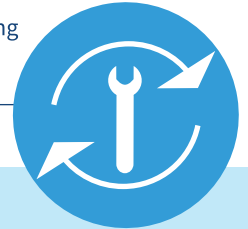
TRANSFORMATIONS- WERKSTÄTTEN

Koordination und Partner

IHK, BIWE, IG Metall und WiRO

Hohe Priorität

bereits in Umsetzung



Kurzbeschreibung

Um eine Plattform für den Austausch von Fachwissen und Technologien zu schaffen, finden verschiedene thematische Transformationswerkstätten in Präsenz statt. Diese Werkstätten zielen darauf ab, ein robustes Vertrauensnetzwerk sowohl zwischen regionalen Unternehmen als auch zwischen Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigten zu etablieren. Auch Kommunen haben vielfältige Transformationsherausforderungen zu bewältigen. Beispiele sind die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen oder der nachhaltige Umbau der Infrastruktur bis hin zum Fachkräftemangel. Auch sie brauchen Unterstützung und sollen über Transformationswerkstätten miteinander vernetzt werden. Durch den direkten, persönlichen Dialog und entsprechende Veranstaltungen wird nicht nur die Bildung eines solchen Vertrauensnetzwerks gefördert, sondern auch die Neigung zur Geheimhaltung verringert. Dies bildet eine solide Grundlage für erfolgreiche, gemeinschaftliche Innovationsprojekte. Die Hinzuziehung neutraler Moderatorinnen und Moderatoren und die Zusammenarbeit mit akademischen Einrichtungen sowie Fachexpertinnen und Fachexperten in diesen Werkstätten unterstüt-

zen eine objektive, ergebnisorientierte Debatte, die die Entwicklung und Realisierung innovativer Lösungen vorantreibt.

Die Partner des Transformationsnetzwerkes gehen hierbei arbeitsteilig vor und adressieren unterschiedliche Themenschwerpunkte: Die IHK unterstützt durch Werkstätten für Unternehmen zu den Themen Nachhaltigkeit, Technologie- und Geschäftsmodellinnovationen. Das Bildungswerk unterstützt durch Werkstätten zu den Themen Fachkräftesicherung, Qualifizierung, Personalentwicklung, Unternehmenskultur und Future Skills wie bspw. Agilität.

Die IG Metall unterstützt durch Werkstätten für Betriebsratsmitglieder zu den Themen Nachhaltigkeit, Qualifizierung, Personalinformationssysteme, Digitalisierung/KI, Geschäftsmodell- und Strategieentwicklung sowie Fördermöglichkeiten. Die WiRO unterstützt durch Werkstätten für Kommunen und Landkreise. Hierzu werden passende Partner aus Wissenschaft, Unternehmen, Start-Ups, Transformations-Hubs und -netzwerken identifiziert, mit denen die Werkstätten gemeinsam umgesetzt werden.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

TRANSFORMATIONS- CHALLENGE OSTWÜRTTEMBERG

Koordination und Partner

IHK (und weitere Partner wie bspw. Start-Up-Ökosysteme, Technologienetzwerke, Hochschulen)

Hohe Priorität
bereits in Umsetzung



Kurzbeschreibung

Mit der Transformations-Challenge Ostwürttemberg bietet das Transformationsnetzwerk Ostwürttemberg Unternehmen, insbesondere der Automobilbranche und künftig auch weiteren Branchen, die Möglichkeit, betriebliche Herausforderungen gemeinsam mit externen Innovationspartnern zu bewältigen. Die Transformations-Challenge bildet den Abschluss eines dreistufigen Prozesses zur Stärkung der eigenen Innovations- und Transformationsfähigkeit der Unternehmen:

- 1. Sensibilisierung der Geschäftsführung:** Um die Geschäftsführung der Unternehmen für die Möglichkeiten und Notwendigkeiten von Transformation und Innovation zu sensibilisieren und weiterzubilden wurde die Workshop-Reihe „Innovationswerkstatt“ entwickelt. Diese Workshops sollen Führungskräfte dazu befähigen, die Bedeutung von Transformation und Innovation zu erkennen und strategische Maßnahmen in ihren Unternehmen zu initiieren.
- 2. Qualifizierung der Mitarbeitenden:** Nach der Sensibilisierung der Geschäftsführung folgt die Qualifizierung der Mitarbeitenden.

Hierzu wurde die Weiterbildung zum Transformations-Scout eingeführt, die sich an hochqualifizierte Mitarbeitende auf operativer Ebene richtet. In dieser Qualifizierungsmaßnahme erwerben die Teilnehmenden die notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen, um strategische Transformationsprojekte erfolgreich eigenständig umsetzen zu können.

3. Teilnahme an der Transformations-Challenge: In diesem Schritt steht die Transformations-Challenge im Fokus. Ziel dieses Formats ist es, Unternehmen langfristig mit (inter-)nationalen Start-Ups und wissenschaftlichen Partnern zu vernetzen, um gemeinsam Lösungen für betriebliche Herausforderungen zu entwickeln. Dieses Format soll die Innovations-, Transformations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie des gesamten Innovationsökosystems der Region stärken. Im Tandem aus Geschäftsführung und betrieblichem Transformations-Scout werden Projekte langfristig umgesetzt und neue Initiativen angestoßen, um die nachhaltige Entwicklung der Unternehmen sicherzustellen.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

FÖRDERMITTELBERATUNGSNETZWERK

Koordination und Partner

IHK und WiRO (und weitere Partner wie bspw. Wirtschaftsförderungen, Landkreise, Kommunen, Förderbanken)

Mittlere Priorität
mittelfristige Umsetzung



Kurzbeschreibung

Um Unternehmen in Ostwürttemberg entscheidend bei der Realisierung ihrer Innovations- und Transformationsvorhaben zu unterstützen, wird ein Fördermittelberatungs-Netzwerk etabliert. Dieses agiert als One-Stop-Shop und bietet eine umfassende, neutrale und effiziente Beratung rund um das Thema Fördermittel. Das Fördermittelberatungs-Netzwerk dient als Anlaufstelle für Unternehmen, die finanzielle Unterstützung für ihre Projekte suchen. Ziel ist es, den regionalen Unternehmen einen klaren Weg durch den „Fördermittelschunel“ zu weisen, indem spezifische Fördermöglichkeiten identifiziert und der Zugang zu diesen erleichtert wird. Das übergeordnete strategische Ziel sollte sein, dass die Region und vor allem die regionalen Unternehmen künftig noch stärker von Fördermitteln der EU, des Bundes und des Landes profitieren.

Eine mögliche Anwendung von Chatbots oder intelligenten Suchalgorithmen für die Fördermittelberatung wird in diesem Zuge geprüft. Durch den Einsatz von modernen Technologien soll eine effizientere und umfassendere Übersicht über verfügbare Fördermittel ermög-

licht werden. Dies könnte die Suche und Identifizierung relevanter Fördermöglichkeiten für Unternehmen erheblich beschleunigen und optimieren.

In einem ersten Schritt sollen Know-how-Träger und vorhandene Portale und Plattformen mit relevanten Fördermittelinformationen identifiziert werden. Darauf aufbauend sollen technische Möglichkeiten (u.a. Webcrawler) für eine automatisierte Beobachtung der Fördermittelmöglichkeiten entwickelt werden. Begleitend sollte ein Expertenkreis aufgebaut werden, der die Informationen verifiziert. Es erfolgt eine arbeitsteilige Umsetzung durch die IHK Ostwürttemberg und die WiRO. Dort wo notwendig, werden Spezialisten, Fördermittelgeber für einzelne Programme eingebunden.

Es sollen keine Doppelstrukturen aufgebaut werden, sondern Know-how-Trägerinnen und -Träger innerhalb und außerhalb der Region eingebunden werden. Darüber hinaus sollen Verantwortliche aus den Unternehmen in Transformationswerkstätten zu Fördermittelthemen qualifiziert werden.

Herausforderungen

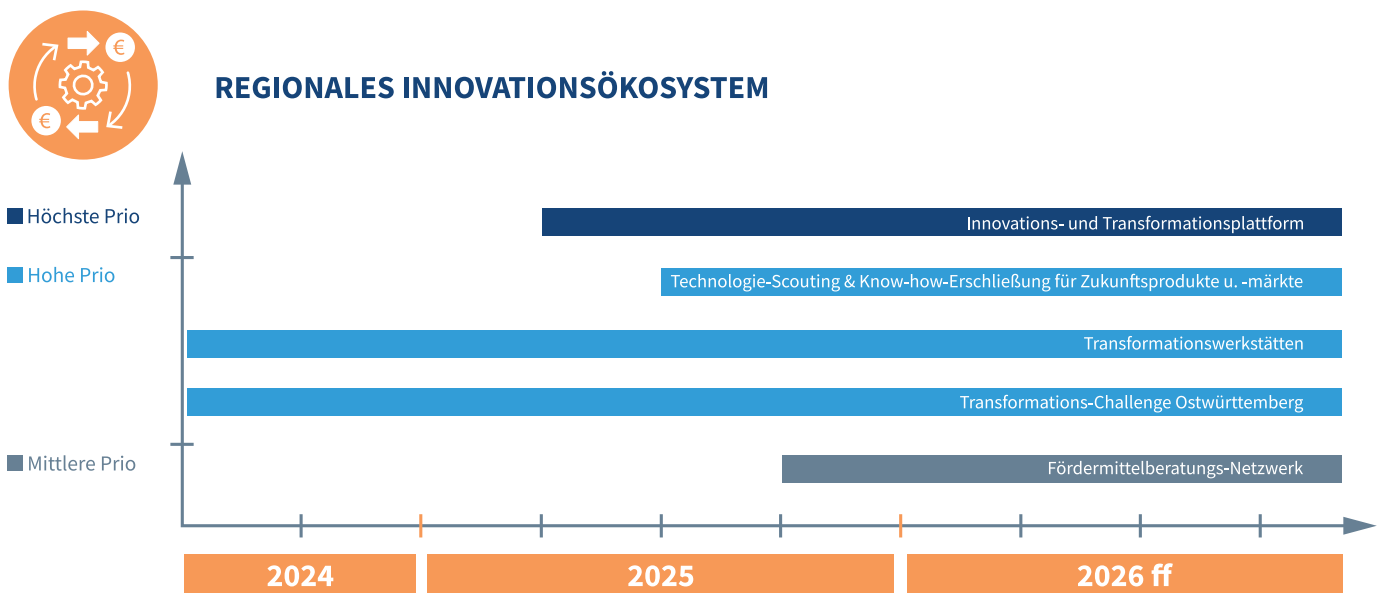
- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

Anknüpfend an die Priorisierung der Maßnahmen im Zuge der Workshops zeigt sich für das Handlungsfeld Regionales Innovationsökosystem folgende Übersicht der Maßnahmen:

Abbildung 17: Umsetzungsplan der Maßnahmen für das Handlungsfeld Regionales Innovationsökosystem



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Die Priorisierung der Maßnahmen ist das Ergebnis einer Bewertung im Laufe der Workshops

5.2 QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE

Die Qualifizierungsoffensive des Transformationsnetzwerks fügt sich nahtlos in die bestehenden regionalen Initiativen (Querschnittsziel „Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive“ des ZO Masterplans Ostwürttemberg, Fachkräfteallianz Ostwürttemberg) zur Weiterbildung und Umqualifizierung von Beschäftigten ein.

Im engen Austausch mit den regionalen Initiativen und agierenden Akteuren werden Redundanzen und Doppelstrukturen in der Angebotslandschaft vermieden und eine zielgerichtete Bündelung der Ressourcen gewährleistet.

Unter dem Motto "Future Skills": Qualifizierung entwickeln und fördern, ergänzt das Netzwerk die Angebote im engen Austausch mit

den Unternehmen, insb. der Fahrzeug- und Zulieferindustrie. Dazu hat das Transformationsnetzwerk mittels einer Qualifizierungsanalyse bereits Angebotslücken in den Portfolios regionaler Bildungsträger geprüft und wird nun fehlende Qualifizierungsmaßnahmen daraus ableiten. Zu ausgewählten, durch die vielfältigen Transformationsprozesse besonders gefährdeten Berufen, setzt das Transformationsnetzwerk auf partizipative Entwicklungsprozesse für berufliche Übergänge gemeinsam mit betroffenen Unternehmen. Um Unternehmen und Beschäftigte zuverlässig mit den notwendigen Informationen zu versorgen, werden Qualifikationslotsen geschult, die auch zu Förderprogrammen im Bereich Qualifizierung beraten können.

Abbildung 18: Maßnahmenpaket im Handlungsfeld Qualifizierungsoffensive



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Die Priorisierung der Maßnahmen ist das Ergebnis einer Bewertung im Laufe der Workshops

FUTURE SKILLS: QUALIFIZIERUNG ENTWICKELN UND FÖRDERN

Koordination und Partner

BIWE und IG Metall (und weitere Partner wie bspw. Bildungsträger, AgenturQ, Hochschulen)

Höchste Priorität
bereits in Umsetzung



Kurzbeschreibung

Angesichts der rasanten Entwicklungen in Bereichen wie Digitalisierung und Automatisierung, aber auch in automobilspezifischen Themen wie Elektromobilität und autonomem Fahren, stehen Unternehmen vor der Notwendigkeit, ihre Belegschaften mit einem breiten Spektrum an neuen Kompetenzen (z.B. intelligente Hardwaresysteme und Robotik, elektrische Anlagen und Bauteile, grundlegende Programmierfähigkeit und IT-/Digitalkompetenzen) auszustatten. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, verfolgt die Maßnahme „Future Skills“ das Ziel, regionale Weiterbildungsangebote im Bereich zukünftig wichtiger Kompetenzen für Unternehmen der Fahrzeugindustrie und des fahrzeugnahen Maschinenbaus passgenau zu ergänzen.

Ein wesentlicher Schritt besteht darin, die für die Region Ostwürttemberg spezifisch relevanten Zukunftskompetenzen (Future Skills) zu identifizieren. Diese Identifikation erfolgte im Rahmen einer Befragung von Geschäftsführenden und von Beschäftigten mit dem Anspruch, ein möglichst breites Spektrum an Unternehmen zu er-

reichen und somit einen signifikanten Beitrag zur Steigerung der regionalen Zukunftsfähigkeit zu leisten. Hierfür könnte zudem die Neuauflage der „Future Skill-Studie“ genutzt werden.

Mit innovativen und praktischen Ansätzen sollen die entwickelten Weiterbildungsangebote den spezifischen Anforderungen und Herausforderungen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gerecht werden. Hierfür spielt das konstruktive Zusammenwirken zwischen Unternehmen, Arbeitnehmervertretungen und den betroffenen Beschäftigten eine zentrale Rolle. Die Wirksamkeit kann durch Pilot-Kurse überprüft und das Feedback zur Weiterentwicklung genutzt werden.

Mit der Kooperationsvereinbarung „WEITERbilden WEITERkommen in Ostwürttemberg“ wollen die IG Metall Aalen/Schwäbisch Gmünd und Heidenheim, die Agentur für Arbeit Aalen und Südwestmetall Bezirksgruppe Ostwürttemberg mehr Beschäftigte in Ostwürttemberg für betriebliche Weiterbildung gewinnen.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

BERUFLICHE ÜBERGÄNGE

Koordination und Partner

BIWE und IG Metall (und weitere Partner
wie bspw. Bildungsträger)

Höchste Priorität
bereits in Umsetzung



Kurzbeschreibung

Um Beschäftigte auf zukünftige Tätigkeiten vorzubereiten, braucht es berufliche Übergänge, die mittels Qualifizierung gestaltet werden. Die Bertelsmann Stiftung, die im Rahmen der Studie „Berufliche Übergangspfade in der Automobil- und Zulieferindustrie in Baden-Württemberg“ besonders von der automobilen Transformation gefährdete Berufe (u.a. Hilfskraft in der Metallbearbeitung, Spezialistinnen und Spezialisten in der Kraftfahrzeugtechnik, Vertriebsfachkraft) identifiziert hat, erarbeitet gemeinsam mit dem Transformationsnetzwerk und regionalen Unternehmen passende Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von Übergangspfaden. Als Zielgruppe werden regionale Automobilzulieferer und der fahrzeugnahe Maschinenbau, insbesondere deren Betriebsrätinnen und Betriebsräte und Personalverantwortliche adressiert.

Teil bzw. Grundbaustein der Maßnahme sind Vernetzungsworkshops, die nicht nur die Basis für die Entwicklung der Übergangspfade legen, sondern den Unternehmen auch einen gezielten Austausch und Handlungsansätze zu den Themen Fachkräftesicherung und Qualifizierung ermöglichen.

Für die mögliche Umsetzung können im Rahmen eines Vernetzungsworkshops Impulse gesammelt und eine Austauschplattform geschaffen werden.

Ziel ist die Entwicklung passgenauer Qualifizierungsmaßnahmen durch eine Einbindung vielfältiger Akteure in der Region, die anschließend erprobt werden können.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

QUALIFIKATIONS- LOTSEN

Koordination und Partner

BIWE und IG Metall (und weitere Partner
wie bspw. Bildungsträger)

Mittlere Priorität
Mittelfristige Umsetzung



Kurzbeschreibung

Qualifikationslotsen sollen Multiplikatoren und Wissensträger sowohl in Betrieben der Fahrzeugindustrie und dem fahrzeugnahen Maschinenbau, sowie außerhalb der Betriebe darstellen. Ziel ist es die Region mit vielen Weiterbildungsmultiplikatoren auszustatten und somit viele Anlaufstellen mit einem ähnlichen oder sogar gleichen Wissensstand zu etablieren. Beispielsweise können Betriebsräte, Führungskräfte, Personalentwicklerinnen und Personalentwickler diese Rolle im Unternehmen einnehmen. Zusätzlich können sämtliche regionale Institutionen, die einen engen Austausch mit Betrieben pflegen, Qualifikationslotsen ausbilden und somit ebenfalls Betriebe unterstützen.

Inspiziert durch das bundesweite Schulungsprogramm der IG Metall „Weiterbildungsmentoren“ für Betriebsräte und Betriebsrätinnen,

sowie durch den intensiven Austausch in der Quali-Kooperation die im Rahmen des Querschnittsziels Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive des Masterplans (ZO Ostwürttemberg) stattfindet, soll ein virtuelles modulares Schulungsprogramm entwickelt werden, das sämtliche Themen rund um Qualifizierung abbildet. Dabei kann das Programm von Gründen und Motivation zur Weiterbildung, über strategische Weiterbildung, Bedarfserhebung und -deckung bis hin zu Fördermöglichkeiten von Weiterbildungen gehen.

In Kooperation mit regionalen Bildungsträgern und weiteren wichtigen Institutionen, wie beispielsweise der Agentur für Arbeit, können die relevanten Inhalte und Informationen gesammelt und aufbereitet werden.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

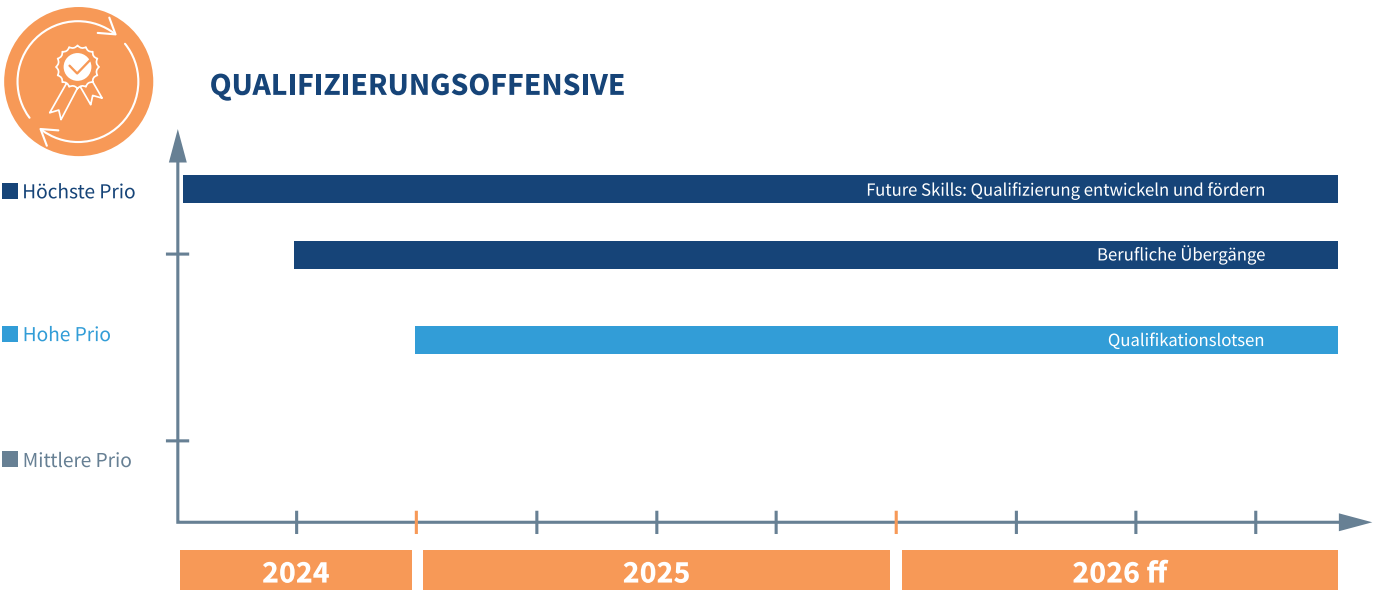
Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

Anknüpfend an die Priorisierung der Maßnahmen im Zuge der Workshops zeigt sich für das Handlungsfeld Qualifizierungs-

offensive folgende Übersicht der Maßnahmen:

Abbildung 19: Umsetzungsplan der Maßnahmen für das Handlungsfeld Qualifizierungsoffensive



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Die Priorisierung der Maßnahmen ist das Ergebnis einer Bewertung im Laufe der Workshops

5.3 SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN

Ostwürttemberg ist geprägt von zahlreichen hochspezialisierten Technologieunternehmen. Diese Unternehmen sind auf ebenso hochspezialisierte Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden angewiesen, die für die Aufrechterhaltung und den Ausbau ihrer Marktpositionen unerlässlich sind.

Die spezifischen Anforderungen dieser Firmen an ihre Beschäftigten machen es notwendig, dass regionale Bildungs- und Weiterbildungssysteme und Strategien zur überregionalen Fachkräftegewinnung eng auf die Bedürfnisse der Wirtschaft abgestimmt werden.

Die ohnehin bestehende Herausforderung teils unbekannter und unattraktiver Ausbildungs- und Berufswege wird durch die demografische Entwicklung und einen allgemeinen Trend zu sinkendem Interesse an technologischen und industriellen Laufbahnen verstärkt. Das Potenzial von Auszubildenden und Fachkräften sinkt für die regionalen Unternehmen somit weiter.

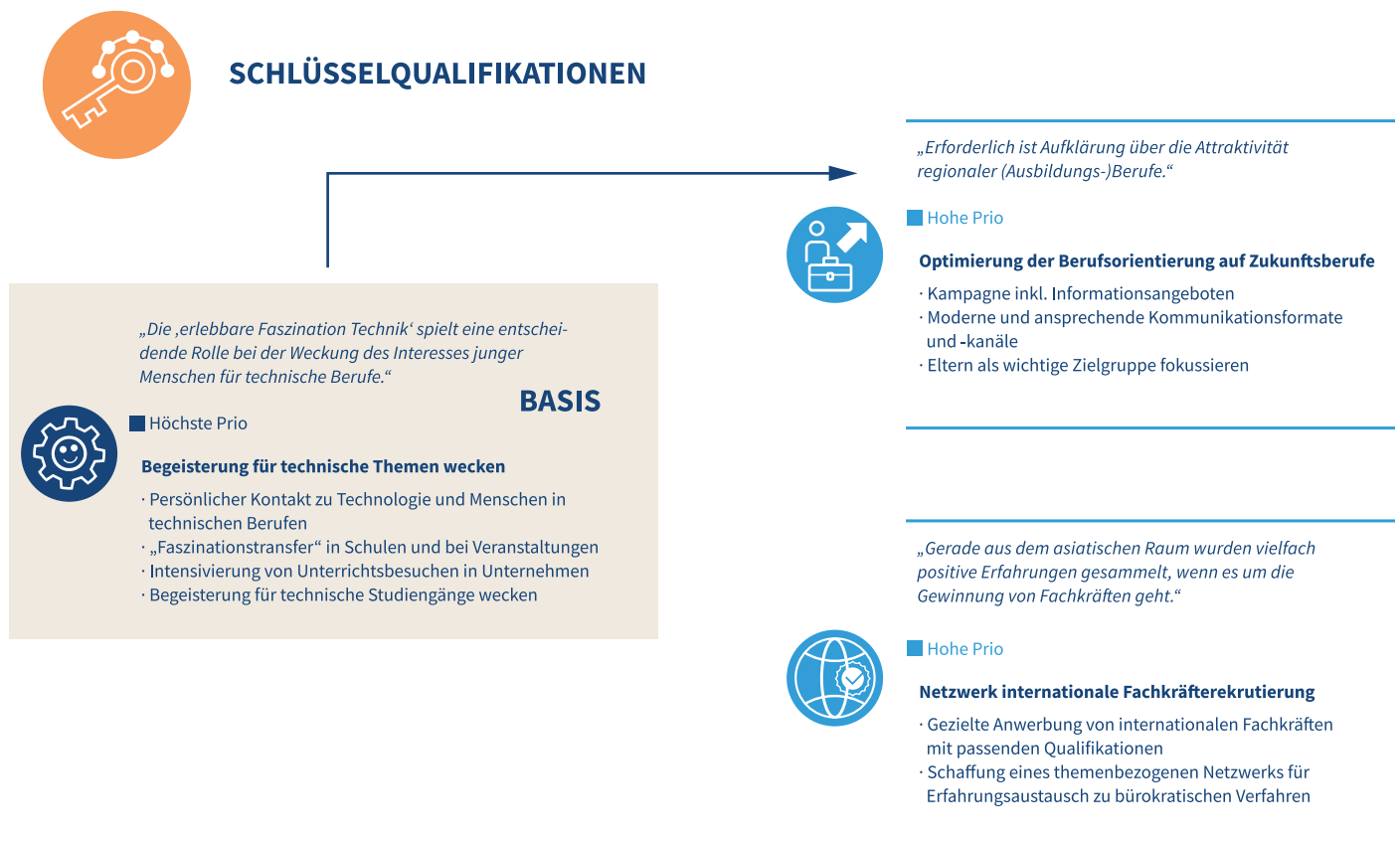
Um diesen Herausforderungen zu begegnen und die Zukunftsfähigkeit der regionalen Wirtschaft zu sichern, ist es von entscheidender Bedeutung, die Verfügbarkeit und Entwicklung von Fachkräften mit den benötigten Schlüsselqualifikationen zu stärken. Dazu gehört es als Basis, Begeisterung für technische Themen zu wecken, insb. bei jungen Menschen, und ihnen die Vielfalt und Attraktivität technischer Berufe näherzubringen.

Die Optimierung der Berufsorientierung auf Zukunftsberufe wird zudem dabei helfen, das Interesse an technischen und industriellen

Laufbahnen und Ausbildungsberufen im Übergang von der Schule in das Berufsleben zu fördern. Darüber hinaus ist ein Netzwerk für internationale Fachkräfterekrutierung ein weiterer wichtiger Baustein, um dem Fachkräftemangel in der Region entgegenzuwirken.

Die Anwerbung und Integration von Fachkräften aus anderen Ländern können dazu beitragen, die Lücken zu schließen, die durch den demografischen Wandel und das abnehmende Interesse an technischen Berufen entstehen.

Abbildung 20: Maßnahmenpaket im Handlungsfeld Schlüsselqualifikationen



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Die Priorisierung der Maßnahmen ist das Ergebnis einer Bewertung im Laufe der Workshops

BEGEISTERUNG FÜR TECHNISCHE THEMEN WECKEN

Koordination und Partner

WiRO (und weitere Partner wie bspw. Bildungsbüros, die 19 Partner der Fachkräfteallianz)

Höchste Priorität
kurzfristige Umsetzung



Kurzbeschreibung

Um den Nachwuchs für die vielfach hochspezialisierten Technologieunternehmen in Ostwürttemberg zu stärken, wird das Interesse junger Menschen an technischen Berufen nachhaltig gefördert.

Durch „erlebte Faszination Technik“ und einen gezielten „Faszinationstransfer“ in Schulen und bei Veranstaltungen, werden junge Menschen für Technologie und technische Berufe begeistert. Begeisterung lässt sich am besten durch Ausprobieren und Experimentieren sowie durch persönliche Beziehungen wecken. Daher umfasst die Maßnahme folgende drei Bausteine:

- **Experimentieren:** Bereits existierende Angebote wie explorhino, die eule gmünder wissenswerkstatt, Zukunftsakademie Heidenheim, Infomobile und Junior-Ingenieur-Akademien bieten vielfältige Möglichkeiten, um Technik hautnah zu erleben. Diese Angebote werden auf mögliche Lücken hin überprüft, um eine noch breitere Zielgruppe anzusprechen und das Interesse weiter zu steigern.
- **Kennenlernen:** Der persönliche Kontakt zu Technologieunternehmen und Beschäftigten in technischen Berufen kann eine nachhaltige Begeisterung hervorrufen. Die Verbindungen zwischen jungen

Menschen und Unternehmen werden durch eine Intensivierung von Unternehmensbesuchen, Einbindung von Unternehmen in Schulprojekten und die Stärkung persönlicher Beziehungen zwischen Lehrenden und Unternehmen gefördert (u.a. Nutzung des Netzwerks Schule-Wirtschaft Ostwürttemberg prüfen).

- **Informieren:** Eltern sind zentrale Akteure in der Berufsorientierung ihrer Kinder. Daher werden Eltern als Zielgruppe stärker adressiert. Sie sollen über geeignete Kommunikationskanäle und -formate sowie Informationsquellen und regionale Angebote zur Berufsorientierung informiert werden, um als „erste Berater“ ihrer Kinder gut agieren zu können.

Für die Umsetzung sollte zunächst eine Bestandsaufnahme existierende Programme feststellen und nicht-erreichte Zielgruppen ermittelt werden. Die Suche von Partnerunternehmen, die Unternehmensbesuche ermöglichen und sich an Schulprojekten beteiligen ist ebenso wichtig wie die Entwicklung von Formaten, um Eltern über die Angebote zur Berufsorientierung effektiv zu informieren.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

OPTIMIERUNG DER BERUFSORIENTIERUNG AUF ZUKUNFTSBERUFE

Koordination und Partner

Bildungsbüros der beiden Landkreise
(und weitere Partner wie bspw. die 19
Partner der Fachkräfteallianz)

Hohe Priorität
Mittelfristige Umsetzung



Kurzbeschreibung

Ziel ist es, über die Berufsorientierung die Sichtbarkeit regionaler Arbeitgeber zu erhöhen und die Attraktivität der regionalen Ausbildungsberufe und Beschäftigungsmöglichkeiten zu steigern.

Dies soll u.a. durch die Hervorhebung der Bedeutung dieser Berufe für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformation erreicht werden. Die Maßnahme umfasst eine weitreichende Kampagne, die durch vielfältige und moderne Informationsangebote unterstützt wird. Dazu gehören unter anderem kurze Videovorstellungen von Unternehmen und spezifischen Berufen, die die Einzigartigkeit und Relevanz der Ausbildungsberufe in der Region Ostwürttemberg aufzeigen. Um die Zielgruppe effektiv zu erreichen, setzt die Kampagne auf zielgruppengerechte Kommunikationskanäle und Plattformen,

die von potenziellen Auszubildenden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genutzt werden.

Mit dem Ziel, verschiedene Content-Formate über mehrere Medien und Plattformen zu verbreiten, sollten zunächst die Ziele der Kampagne festgelegt werden und die Zielgruppe identifiziert sowie nach Bedürfnissen und ihrem jeweiligen Mediennutzungsverhalten segmentiert werden. Auf dieser Grundlage können die Inhalte und Formate für unterschiedliche Kommunikationskanäle optimiert werden.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

NETZWERK INTERNATIONALE FACHKRÄFTE-REKRUTIERUNG

Koordination und Partner

IHK (u. weitere Partner wie bspw. Welcome Center Ostwürttemberg, die 19 Partner der Fachkräfteallianz, EATA, Hochschulen, HWK, Ausländerbehörden)

Hohe Priorität
Mittelfristige Umsetzung



Kurzbeschreibung

Einige Unternehmen und Hochschulen rekrutieren bereits erfolgreich im europäischen und nicht-europäischen Ausland Fachkräfte.

Durch die Schaffung eines themenbezogenen Netzwerks sollen Erfahrungsaustausche und Kooperationen ermöglicht werden. Viele Unternehmen haben bereits aufwendige bürokratische Verfahren zur Integration von internationalen Fachkräften in den deutschen Arbeitsmarkt erfolgreich durchlaufen.

Durch den Austausch dieser Erfolgsgeschichten und Erfahrungsberichte können Unternehmen voneinander profitieren, indem sie bewährte Verfahren adaptieren und so den Prozess der Anwerbung und Integration internationaler Fachkräfte effizienter gestalten.

Darüber hinaus sind durch Kooperationen in Zielländern auch weitergehende Synergien und Möglichkeiten der Zusammenarbeit denkbar. Möglich ist dabei auch, dass Partner der Region in bestimmten Zielregionen gemeinsame Rekrutierungsinitiativen starten.

Neben der Gewinnung von internationalen Fachkräften ist aber auch die Bindung der Fachkräfte von großer Bedeutung. Dabei sind die Möglichkeiten des Welcome Centers, der Europäischen Ausbildungs- und Transferakademie (EATA) in Ellwangen oder des Internationalen Clubs Ostwürttemberg wichtige Bausteine und bieten Unternehmen viele Unterstützungsmöglichkeiten. Die Bekanntheit dieser Angebote gilt es zu steigern.

Herausforderungen

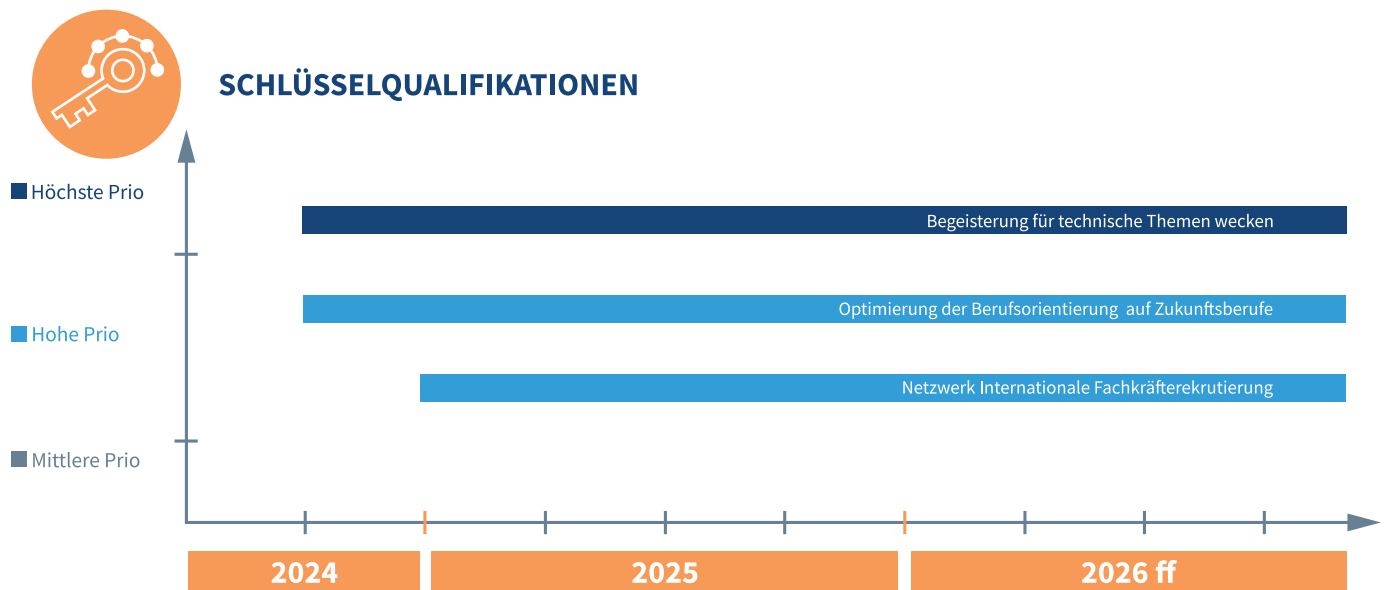
- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

Anknüpfend an die Priorisierung der Maßnahmen im Zuge der Workshops zeigt sich für das Handlungsfeld Regionales Innovationsökosystem folgende Übersicht der Maßnahmen:

Abbildung 21: Umsetzungsplan der Maßnahmen für das Handlungsfeld Schlüsselqualifikationen



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Die Priorisierung der Maßnahmen ist das Ergebnis einer Bewertung im Laufe der Workshops

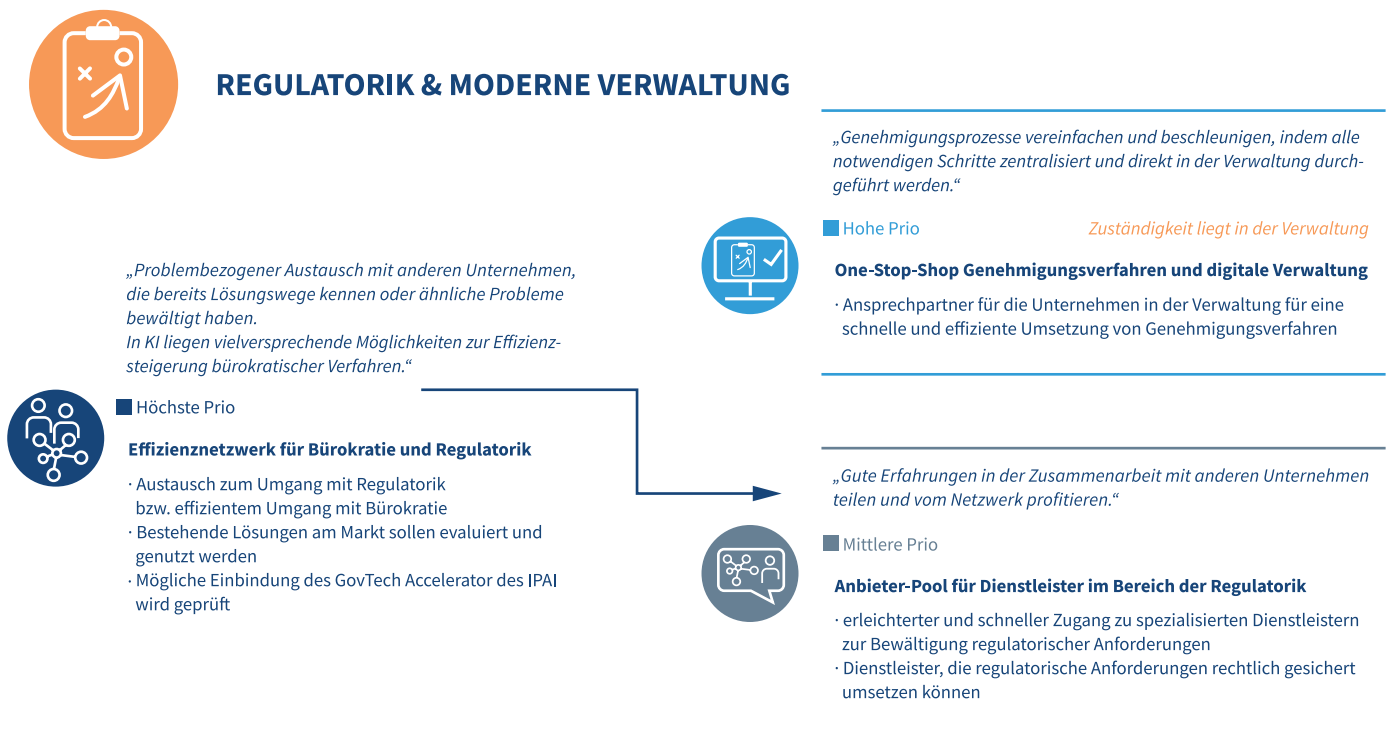
5.4 REGULATORIK & MODERNE VERWALTUNG

Ineffiziente und langwierige Verwaltungsprozesse stellen eine erhebliche Hürde für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Fahrzeug- und Zulieferindustrie in Ostwürttemberg dar. Die Komplexität regulatorischer Anforderungen, gepaart mit bürokratischen Verzögerungen, behindert nicht nur die schnelle Umsetzung neuer Technologien und Produkte, sondern bindet auch wertvolle Ressourcen, die anderweitig eingesetzt werden könnten.

Die Digitalisierung und Vereinfachung von Verwaltungsverfahren sind unerlässlich, um die Effizienz und Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Ostwürttemberg für die Fahrzeug- und Zulieferindustrie zu steigern. Ein schneller Zugang zu Informationen und kurze Bearbeitungszeiten für bürokratische Anliegen sind die Grundlage für schnelles und flexibles Handeln in einem dynamischen Marktumfeld.

Über einen One-Stop-Shop sollen Genehmigungsverfahren und andere administrative Prozesse zentralisiert und beschleunigt werden. Instrumente der Künstlichen Intelligenz (KI) sollen zum Einsatz kommen, um Verwaltungsvorgänge zu beschleunigen. Die Maßnahme liegt klar im Zuständigkeitsbereich der Verwaltung. Das Transformationsnetzwerk sollte dennoch auf die Umsetzung hinwirken. Ein KI-gestütztes Effizienznetzwerk für Bürokratie und Regulatorik wird zudem implementiert, um den Dialog und Wissenstransfer zwischen Unternehmen zu fördern, sowie Erfolgsgeschichten und Erfahrungsberichte über bürokratische Prozesse zu teilen. Die Schaffung eines Anbieter-Pools für Dienstleister im Bereich der Regulatorik wird Unternehmen den Zugang zu spezialisiertem Wissen erleichtern, um regulatorische Herausforderungen schneller und effektiver zu bewältigen. Zudem können Erfahrungswerte über die Qualität der Dienstleistungen ausgetauscht werden.

Abbildung 22: Maßnahmenpaket im Handlungsfeld Regulatorik und moderne Verwaltung



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Die Priorisierung der Maßnahmen ist das Ergebnis einer Bewertung im Laufe der Workshops

ONE-STOP-SHOP GENEHMIGUNGSVER- FAHREN UND DIGITALE VERWALTUNG

Koordination und Partner

WiRO (und ggf. weitere Partner wie bspw. Kreise, Kommunen und Smart City-Netzwerk)

Höchste Priorität
kurz- bis mittelfristige
Umsetzung



Kurzbeschreibung

Die Maßnahme zielt darauf ab, die Digitalisierung von Verwaltungs-
verfahren voranzubringen und Genehmigungsprozesse effizienter
zu gestalten, um Unternehmen bei Transformationsvorhaben bzw.
relevanten Genehmigungsverfahren zu unterstützen.

In den regionalen Landkreis- und Stadtverwaltungen werden teilwei-
se bereits entsprechende Strategien umgesetzt. In einzelnen Städten
werden zudem Smart City-Projekte oder Digitalisierungsprojekte
realisiert. Dabei gilt es, bestehende Initiativen im Bereich digitalisier-
te Verwaltung auf die Bedarfe der Transformation insbesondere der
Fahrzeug- und Zuliefererindustrie hin zu reflektieren und unbesetzte
Handlungsfelder mit Projekten zu besetzen und Informationen in die
Fläche zu tragen.

Durch die Nutzung von KI in bürokratischen Prozessen können wei-
tere Potenziale erschlossen werden. Hier bietet sich die Kooperation
mit dem GovTech Campus Deutschland am Innovationspark Künst-
liche Intelligenz (IPAI) an. Ausgewählte KI-Anwendungen können
zunächst in Pilotprojekten getestet werden.

Die Zusammenfassung der Projektergebnisse sollen in einem Leit-
faden zusammengefasst werden. Insgesamt sollen die Kommunal-
verwaltungen befähigt werden, Unternehmen im Sinne eines „One-
Stop-Shops“ bei Genehmigungsverfahren effizienter zu unterstützen
und Bearbeitungszeiten zu reduzieren.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert
setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert
fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

EFFIZIENZNETZWERK FÜR BÜROKRATIE UND REGULATORIK

Koordination und Partner

IHK und Partner DigiZ

Hohe Priorität
mittelfristige Umsetzung



Kurzbeschreibung

Für die Automobilzulieferer, aber auch andere Branchen, ergeben sich durch gesetzliche Regelungen und kundenseitige Vorgaben vielfältige Dokumentations- und Informationspflichten. Beispiele hierfür sind TISAX, die Umsetzung der CSRD-Richtlinie oder das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Die Ergebnisse aus der Expertengruppe haben gezeigt, dass Unternehmen den Wunsch nach überbetrieblichen Austauschformaten zu diesen Anforderungen haben. Deshalb wird ein „Effizienznetzwerk für Bürokratie und Regulatorik“ gegründet. Ziel ist es, Synergien zu schaffen, voneinander zu lernen und Best Practices aufzuzeigen sowie gemeinschaftliche Lösungen zu finden. Der Austausch soll aufzeigen, welche Aufgaben inhouse bei den Unternehmen gelöst werden und welche extern vergeben werden. Die externen Lösungsanbieter fließen in den Anbieterpool für Dienstleister im Bereich der Regulatorik ein.

Im Netzwerk soll zunächst ausgelotet werden, wo der größte Handlungsdruck bei den Unternehmen besteht. Gemeinsam mit den Unternehmen sollen in einem Pilotprojekt konkrete Anwendungs-

fälle identifiziert und die Erwartungen konkretisiert werden. Der ausgewählte Anwendungsfall sollte für möglichst viele Unternehmen von hoher Relevanz sein, damit eine mögliche KI-Lösung eine große Breitenwirkung hat.

Anschließend soll im Rahmen einer Machbarkeitsstudie geprüft werden, ob und wie KI unterstützend eingesetzt werden kann. Eine umfassende Marktanalyse soll innovative und bewährte KI-Anwendungen identifizieren, die sich für die Optimierung bürokratischer Prozesse eignen.

Auch die technische Realisierbarkeit dieser Anwendungen wird bewertet. Die Evaluation dient als Grundlage für die Auswahl und Implementierung effektiver Tools und Systeme, die zunächst in Pilotprojekten getestet werden können. Es können bestehende, angepasste oder neue KI-Lösungen in Betracht gezogen werden. Bei Bedarf wird eine Technologie-Roadmap erstellt. Zudem wird eine Kooperation mit Partnern wie dem GovTech Campus am Innovationspark Künstliche Intelligenz (IPAI) in Heilbronn geprüft.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

ANBIETER-POOL FÜR DIENSTLEISTER im Bereich der Regulatorik

Koordination und Partner
IHK

Mittlere Priorität
mittelfristige Umsetzung



Kurzbeschreibung

Angesichts der zunehmenden Komplexität und Dynamik regulatorischer Anforderungen (in der Fahrzeug- und Zulieferindustrie) ist es für Unternehmen essenziell, zeitnah und effizient auf Veränderungen reagieren zu können.

Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) können die regulatorischen Anforderungen eine erhebliche Belastung darstellen, da ihnen oft die Ressourcen fehlen, um umfassende regulatorische Expertise intern vorzuhalten. Hier setzt der Anbieter-Pool an: Er zielt darauf ab, Unternehmen einen schnellen und unkomplizierten Zugang zu spezialisierten Dienstleistern zu ermöglichen, die Expertise in der Navigation durch regulatorische Landschaften bieten.

Ein Beispiel könnte der Einsatz von geeigneten Dienstleistern im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) sein.

Für die Umsetzung können z.B. mittels Unternehmensbefragungen die entsprechenden Bedürfnisse und Herausforderungen der Unternehmen identifiziert werden. Durch einen Aufruf an Regulatorik-Dienstleister und regionale Unternehmen (Best Practice) können geeignete Akteure ausgewählt werden.

Im Ergebnis soll eine Kategorisierung der Dienstleistungen nach verschiedenen regulatorischen Bereichen und Bedürfnissen entwickelt werden und eine Plattform bzw. Datenbank aufgebaut werden, die Unternehmen Zugang zu Informationen und Kontakt zu Dienstleistern ermöglicht.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- **X** Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

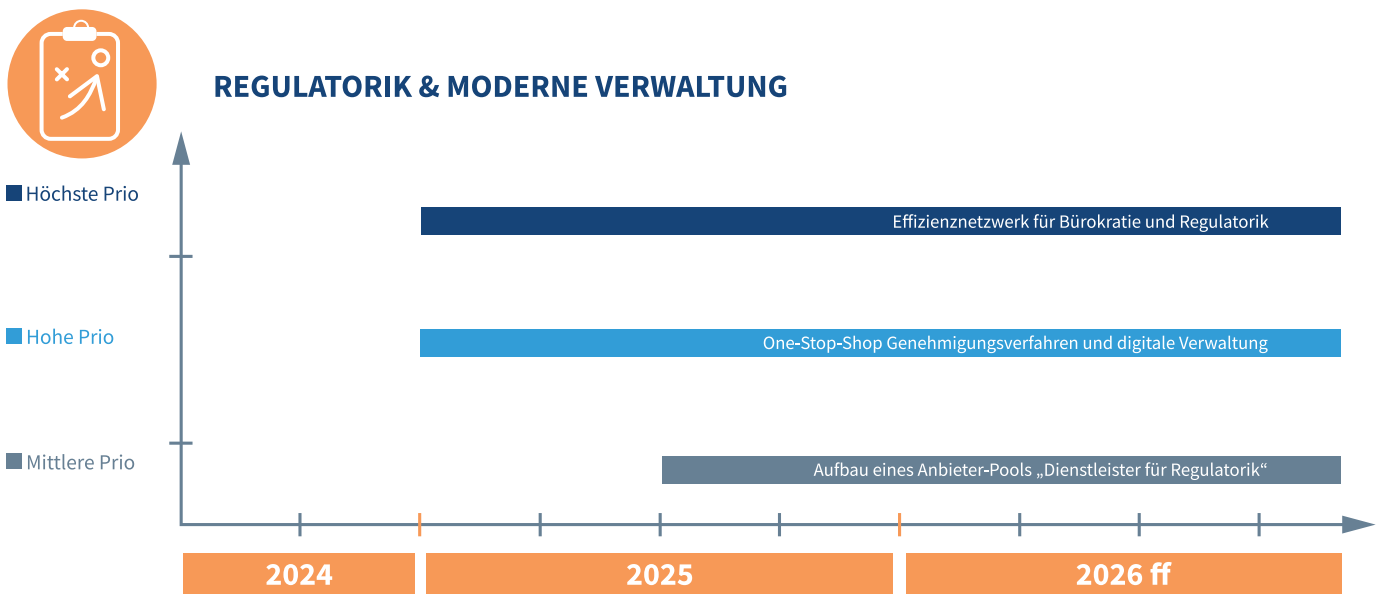
Strategische Ziele

- **X** KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- **X** Technologien zugänglich machen
- **X** Standortattraktivität sichern

Anknüpfend an die Priorisierung der Maßnahmen im Zuge der Workshops zeigt sich für das Handlungsfeld Qualifizierungs-

offensive folgende Übersicht der Maßnahmen:

Abbildung 23: Umsetzungsplan der Maßnahmen für das Handlungsfeld Regulatorik & moderne Verwaltung



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024.. Die Priorisierung der Maßnahmen ist das Ergebnis einer Bewertung im Laufe der Workshops

5.5 INNEN- UND AUSSENMARKETING

Die Förderung eines starken Innen- und Außenmarketings ist entscheidend, um die Transformation der Fahrzeug- und Zulieferindustrie in der Region Ostwürttemberg erfolgreich zu kommunizieren und die Region sowohl national als auch international als attraktiven und zukunftsorientierten Wirtschaftsstandort zu positionieren.

Durch gezielte Marketingmaßnahmen soll das Bewusstsein und Verständnis für den Wandel gestärkt, die Sichtbarkeit der regionalen Erfolge erhöht und ein positives Image der Region als Innovationsführer im Bereich Automotive gefestigt werden.

Die nachfolgenden Aspekte sind das Ergebnis eines intensiven Austauschs zwischen dem Netzwerk und den regionalen Wirtschaftsförderungen, der die Bedeutung einer koordinierten Vorgehensweise und die Notwendigkeit eines gemeinsamen Engagements hervorgehoben hat, um die Region Ostwürttemberg erfolgreich zu transformieren und zu vermarkten. Die aufgeführten Ansätze sind das zentrale Gerüst für die Weiterentwicklung von Marketingmaßnahmen der Region Ostwürttemberg. Dabei kommt es zu Überschneidungen zwischen Innen- und Außenmarketing bei der Reichweite einzelner Ansätze und den adressierten Akteuren (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Wesentliche Aspekte eines gemeinsamen Innen- und Außenmarketings in der Region Ostwürttemberg aus Sicht der regionalen Wirtschaftsförderungen



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024.

Transformationserfolge:

Durch eine nach innen gerichtete Standortkampagne werden Positive Beispiele, gute Nachrichten und USPs der regionalen Wirtschaft kommuniziert, um die Identifikation innerhalb der Region zu stärken und das regionale Netzwerk zu festigen. Über Leuchttürme und positive Botschaften werden Sichtbarkeit und das Bewusstsein für Transformationserfolge innerhalb der Region erhöht. Zudem wird an der Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für Wohnen, Freizeit und Lebensqualität gearbeitet, um die Attraktivität der Region zu erhöhen.

Verstetigung der Netzwerk-Strukturen:

Um das Netzwerk nachhaltig zu etablieren, müssen sich die Angebote flexibel an die Zeitpläne der Unternehmen anpassen und es sollte eine direkte Unternehmensansprache erfolgen. Die Stärkung gemeinsamer Strukturen und Formate (z.B. Make Ostwürttemberg) durch Kooperationen verschiedener Akteure sowie die bessere Vermarktung bestehender Angebote sind ebenfalls zentral.

Breite Beteiligung:

Institutionalisierte Akteure der Region werden für gemeinsame Marketing-Aktivitäten mobilisiert, wobei eine finanzielle und personelle Beteiligung an diesen Aktivitäten erwartet wird.

Multiplikatoren:

Das Netzwerk wird durch das Gewinnen weiterer Botschafter gestärkt, darunter Unternehmen, Beschäftigte, Betriebsräte, Hochschul- und Bildungseinrichtungen sowie Vereine. Diese sollen nach innen und außen wirksam sein. Es werden Info-, Werbe- und Kommunikationsmaterialien bereitgestellt, um den Aufwand für Multiplikatoren zu minimieren.

Matching:

Die Entwicklung von Matching-Formaten soll Unternehmen und Fachkräfte effektiv zusammenbringen, um den Bedarf der regionalen Wirtschaft zu decken.

Eindeutige Strukturen:

Die Etablierung und Schaffung nachhaltig funktionierender Strukturen umfasst die eindeutige Formulierung gemeinsamer Marketingziele, Zielgruppen und Zuständigkeiten sowie die Akquise von Finanzierungsmitteln zur Professionalisierung der Strukturen und zur Sicherung der Marketingbudgets.

Breite Standortkampagne:

Die Kampagne zielt darauf ab, Ostwürttemberg mit einem WOW-Effekt und Hands-on-Mentalität zu vermarkten, indem über mutige Kommunikation und die Darstellung des Einflusses regionaler Unternehmen auf den Weltmärkten (u.a. Hidden Champions) für eine strategische Pressearbeit genutzt werden.

Die überregionale Vermarktung positiver Botschaften (u.a. durch Zukunftsbotschafter) und Leuchtturmprojekte soll die Attraktivität als Gewerbestandort steigern.

Aktive Fachkräftegewinnung:

Durch die Teilnahme an Fachkräftemessen und die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen außerhalb der Region sowie durch das Angebot von Matching-Formaten wird aktiv die Gewinnung von Fachkräften vorangetrieben.

Internationale Zielgruppen:

Es werden spezifische Botschaften für internationale Zielgruppen und Fachkräfte entwickelt und kommuniziert, um die Region gezielter in internationalen Potenzialregionen für qualifizierte Fachkräfte zu vermarkten.

Um die dargestellten Aspekte zu erreichen, wird ein viergliedriges Maßnahmenpaket umgesetzt.

Die Standortkampagne Ostwürttemberg in der Transformation hebt die Dynamik und Innovationskraft der Region hervor, indem sie auf mutige Kommunikation und die Präsentation regionaler Erfolge setzt.

Dies schafft eine starke Identität und betont die Rolle Ostwürttembergs als Schlüsselregion für zukunftsweisende Lösungen und Technologien.

Die Botschafterkampagne und Transformations-Ausstellung stellt in unterschiedlichen Kommunikationskanälen Unternehmen und Beschäftigte vor, die sich erfolgreich der Transformation stellen, und sensibilisiert weitere Akteure für den Wandel.

Diese persönlichen Geschichten unterstreichen insb. durch die Botschafterkampagne die menschliche Seite der Transformation und fördern ein positives Engagement für den Veränderungsprozess. Die Transformations-Ausstellung beleuchtet zudem unternehmensspezifische Transformationsgeschichten. Der Transformationskongress Ostwürttemberg bietet eine wichtige Plattform für den Austausch und die Diskussion über die Herausforderungen und Chancen der Transformation.

Durch die Einbindung führender Experten und die Förderung des Dialogs zwischen den verschiedenen Akteuren, wird das Verständnis für die Transformationsprozesse vertieft und die regionale Zusammenarbeit gestärkt. Die Transformations-Ausstellung macht schließlich den Wandel und dessen Auswirkungen greifbar und fördert das öffentliche Bewusstsein für die Bedeutung der Transformation. Durch ein innovatives Ausstellungskonzept, das sowohl physische als auch digitale Elemente umfasst, werden die vielfältigen Facetten der Transformation in Ostwürttemberg erlebbar gemacht.

STANDORTKAMPAGNE OSTWÜRTTEMBERG IN DER TRANSFORMATION

Koordination und Partner

WiRO und Partner: Fachkräfteallianz

Höchste Priorität
kurzfristige Umsetzung

Kurzbeschreibung

Die Standortkampagne für die Transformationsstrategie der Fahrzeug- und Zulieferindustrie in der Region Ostwürttemberg zielt darauf ab, die Region als einen dynamischen und zukunftsorientierten Wirtschaftsstandort zu positionieren und ihre Sichtbarkeit sowohl national als auch international zu stärken. Durch eine mutige und aufmerksamkeitsstarke Kommunikation soll Ostwürttemberg als eine Region des Fortschritts und der Innovation präsentiert werden, die mit einem starken Netzwerk aus Hidden Champions und führenden Unternehmen in der Fahrzeugindustrie und im fahrzeugnahen Maschinenbau glänzt. Die Kampagne wird folgende Kernpunkte umfassen:

Mutige und strategische Kommunikation:

Durch den Einsatz innovativer Tools und kreativer Marketingstrategien, einschließlich strategischer Pressearbeit und die stärkere Einbindung von Multiplikatoren, wird die Region Ostwürttemberg mutig mit WOW-Effekt und Hands-on-Mentalität vermarktet, um nationale und internationale Aufmerksamkeit zu erregen. Die Kommunikation wird darauf abzielen, die einzigartigen Vorteile und Anreize für Investitionen und Unternehmensansiedlungen in der Region hervorzuheben.

Hervorhebung regionaler Erfolge:

Die Kampagne wird die globalen Einflüsse und Erfolge der regionalen Unternehmen und Hidden Champions betonen, um die Frage „Was wäre die Welt ohne Ostwürttemberg?“ zu beantworten. Dadurch soll das internationale Ansehen der Region gestärkt werden.

Überregionale Vermarktung von Leuchtturmprojekten:

Positive Nachrichten und herausragende Projekte aus Ostwürttemberg werden aktiv nach innen und außen beworben, um die positiven Aspekte der Transformation und Erfolgsgeschichten in die Köpfe der Menschen zu tragen und gleichzeitig die Attraktivität der Region als Gewerbestandort zu unterstreichen. Zukunftsbotschafter, wie beispielsweise engagierte Auszubildende und Best Practices von Unternehmen in der Transformation, werden in den Vordergrund gestellt, um die Innovationskraft und das zukunftsorientierte Denken der Region zu demonstrieren.

Erhöhung der Sichtbarkeit regionaler Angebote und Bündelung der Marketingaktivitäten:

Die Kampagne wird neue Kanäle und Methoden nutzen, um die bereits vorhandenen, aber möglicherweise noch nicht ausreichend bekannten Angebote für Unternehmen in der Region bekannter zu machen. Dabei sollen mögliche Doppelstrukturen in den Angeboten gebündelt werden. Durch die Einbindung von Multiplikatoren soll die Reichweite und Effektivität der Kommunikation gesteigert werden.

Vermarktung des Kompetenzprofils:

Das spezifische Kompetenzfeldprofil des Automotive Clusters der Region wird genutzt, um Ostwürttemberg als führenden Standort für Innovation und Zukunftstechnologien in der Automobilindustrie und deren Zulieferbranchen zu positionieren. Die Region wird als „Zukunftslieferer“ dargestellt, was ihre Rolle als Schlüssellieferant für zukunftsweisende Lösungen und Technologien unterstreicht.

Um die Standortkampagne umzusetzen, sollte zunächst eine Kommunikationsstrategie entwickelt und implementiert werden, indem nationale und internationale Zielgruppen identifiziert und Kernbotschaften zur Region und ihren Stärken sowie USPs formuliert werden.

Anschließend können Schlüsselakteure, Multiplikatoren und

Marken-Botschafter aktiviert und eingebunden werden.

Auch die Entwicklung von Kooperationsmodellen mit Kammern, Fachverbänden oder Bildungseinrichtungen spielt eine wichtige Rolle. In einem letzten Schritt können Leuchtturmprojekte und Erfolgsgeschichten identifiziert, ausgewählt und gezielt im Rahmen der Kampagne vermarktet werden.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

AUFBAU UND VERSTETIGUNG DER BOTSCHAFTERKAMPAGNE

Koordination und Partner

WiRO

Hohe Priorität

bereits in Umsetzung

Kurzbeschreibung

Im Rahmen einer Botschafterkampagne werden Unternehmerinnen und Unternehmer sowie deren Beschäftigte vorgestellt, die sich bereits aktiv der Transformation stellen. Adressiert werden damit die von der Transformation betroffenen Unternehmen und deren

Beschäftigte, die für den Wandel und die damit einhergehenden neuen Anforderungen sensibilisiert werden sollen.

In einem möglichen weiteren Schritt könnte die Maßnahme auf die Erweiterung auf das Außenmarketing geprüft werden.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

TRANSFORMATIONS- KONGRESS

Koordination und Partner

IHK und WiRO sowie als Partner:
BIWE und IG Metall

Höchste Priorität
bereits in Umsetzung

Kurzbeschreibung

Der Transformationskongress Ostwürttemberg, der als Zukunftskongress fortgesetzt wird, ist eine jährlich stattfindende, öffentlichkeitswirksame Veranstaltung, die sich den Herausforderungen und Chancen der Transformation in der Fahrzeug- und Zulieferindustrie widmet. Der Kongress versammelt Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft, um gemeinsam aktuelle Themen und Trends der Transformation zu diskutieren. Der Kongress bietet eine Plattform für Wissensaustausch, Impulse

und intensive Diskussionen zu Schlüsselthemen wie Nachhaltigkeit und Klimaschutz, Innovation und Geschäftsmodelle, Digitalisierung und Technologie, sowie Qualifizierung und Beschäftigungssicherung.

Mit Beiträgen führender Expertinnen und Experten und themenspezifischen Panels bietet der Kongress eine tiefgehende Auseinandersetzung mit den Herausforderungen der Transformation und fördert den Dialog sowie die Kooperation zwischen den Akteuren.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

TRANSFORMATIONS- AUSSTELLUNG

Koordination und Partner
IHK

Kurzfristige Umsetzung
bereits in Umsetzung

Kurzbeschreibung

Die Transformations-Ausstellung porträtiert Transformations-Geschichten der regionalen Unternehmen aus der Automobil- und Zulieferindustrie.

Ziel ist es, das Bewusstsein und das Verständnis der breiten Öffentlichkeit für den Wandel zu schärfen und Unternehmen zu ermutigen, die den ersten Schritt in Richtung Transformation noch vor sich haben. Mit Fokus auf die vier Themenbereiche Nachhaltigkeit und Klimaschutz, Digitalisierung und Technologie, Start-Up und Ge-

schäftsmodelle sowie Menschen und Qualifizierung bietet die Ausstellung einen tiefen Einblick in die Transformations-Projekte und -prozesse, die die Region bewegen.

Ein innovatives Ausstellungskonzept, das sowohl eine physische Präsenz an fünf wechselnden Standorten in Ostwürttemberg als auch eine Online-Integration und eine Begleitbroschüre umfasst, gewährt Blicke in die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der regionalen Industrie.

Herausforderungen

- Schlüsselqualifikationen sichern
- KMU in der Fachkräftegewinnung stärken
- Berufliche Übergänge gestalten
- KMU sensibilisieren
- Aufholen im Digitalisierungsgrad von Unternehmen
- Regionales Fachwissen in Zukunftsprodukten in Wert setzen
- Wissenschaftliche Partner integrieren
- Gründungskultur stärken
- Bürokratische Aufwände bewältigen
- Energie- und Rohstoffversorgung sichern

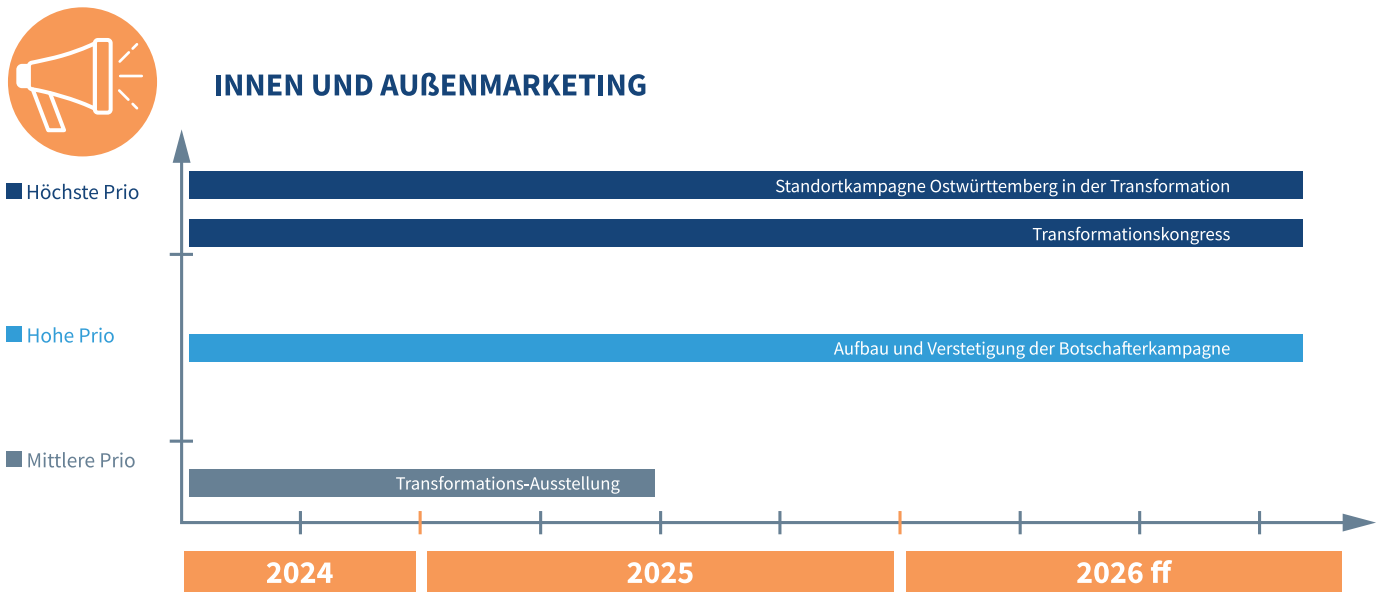
Strategische Ziele

- KMU zukunftsfit machen
- Qualifizierte Nachwuchs- und Arbeitskräfte sicherstellen
- Netzwerk- und Communitybuilding innovationsorientiert fördern
- Technologien zugänglich machen
- Standortattraktivität sichern

Anknüpfend an die Priorisierung der Maßnahmen im Zuge der Workshops zeigt sich für das Handlungsfeld Qualifizierungs-

offensive folgende Übersicht der Maßnahmen:

Abbildung 25: Umsetzungsplan der Maßnahmen für das Handlungsfeld Innen- und Außenmarketing



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Die Priorisierung der Maßnahmen ist das Ergebnis einer Bewertung im Laufe der Workshops.

6. AUSBLICK UND UMSETZUNG DER STRATEGIE

Aufbauend auf der breit angelegten SWOT-Analyse wurden gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus der Praxis, darunter Unternehmen, Betriebsräte und Projektpartner, die fünf strategischen Handlungsfelder identifiziert und daraus 14 konkrete Maßnahmen entwickelt.

Durch die Einbettung des Transformationsnetzwerkes Ostwürttemberg in die breit angelegte Offensive „Zukunft Ostwürttemberg“ mit ihren über 20 Partnern wird sichergestellt, dass die Maßnahmen umgesetzt werden können, und zwar unabhängig von der Projekt-

laufzeit. Für die Gesamtoffensive gibt es einen von der IHK Ostwürttemberg koordinierten Steuerungskreis, der die Offensive aktiv voranbringt.

Dieses Gremium wurde bei der Strategieentwicklung eng eingebunden, so dass die Maßnahmen mit Fokus auf der Automobilzulieferindustrie und dem fahrzeugnahen Maschinenbau gut in die Gesamtoffensive integriert sind und umgesetzt werden.

Der Planungshorizont der Offensive ist das Jahr 2030. Die Region ist bereits dabei den Masterplan 2030 fortzuschreiben.

Abbildung 26: Partner der Offensive „Zukunft Ostwürttemberg“



Quelle: IHK Ostwürttemberg 2024

Die vier Partner des Transformationsnetzwerkes Ostwürttemberg werden die noch rund einjährige Projektlaufzeit nutzen und die entwickelten Maßnahmen umsetzen oder damit beginnen.

Hierzu wäre es sicherlich hilfreich, wenn die bewilligten Mittel auch über den 30. Juni 2025 genutzt werden könnten, um die Maßnahmen gezielt parallel aber auch nacheinander in einem realistischen Zeitplan umsetzen zu können. Über die Projektlaufzeit hinaus ist die weitere Zusammenarbeit der Netzwerk-Akteure als lose Kooperation geplant. Die zu Beginn des Projekts geschlossene Kooperationsvereinbarung soll über den 30. Juni 2025 hinaus verlängert und ggfs. um weitere transformationsrelevante Handlungsfelder aus der Transformationsstrategie ergänzt werden.

Die „Transformation der Automobilwirtschaft“ ist als „Handlungsfeld/Ziel 2“ Teil der Offensive „Zukunft Ostwürttemberg“ und wird damit auch über die Projektlaufzeit hinaus in der Region aktiv bearbeitet und vorangetrieben. Die IHK Ostwürttemberg trägt auch im Rahmen der Offensive die Verantwortung für das Thema und kann

sich vorstellen, die Aktivitäten weiter zu koordinieren. Die im Rahmen des Projekts entwickelte Internetplattform „www.zukunftslieferer.de“ kann weiter von der regionalen Wirtschaftsförderung Ostwürttemberg (WIRO) betreut und gepflegt werden und weitere Transformations-themen adressieren. Dazu wäre es hilfreich und würde die Umsetzung der strategischen Maßnahmen beschleunigen, wenn die Partner auch über 2025 hinaus Personalkapazitäten anteilig gefördert bekommen, um die erfolgreich begonnene Netzwerkarbeit und vor allem die Kontaktpflege mit den Unternehmen weiter zu vertiefen.

Viele Unternehmen in angrenzenden Industriebranchen (z.B. Maschinen- und Anlagenbau, Luftfahrt, Medizintechnik) stehen vor den gleichen Herausforderungen wie die Unternehmen der Automobilwirtschaft. Gleichzeitig stellt die Diversifizierung in andere Branchen für viele Automobilzulieferer eine mögliche Strategie im Sinne der Transformation dar. Die Öffnung der Netzwerkaktivitäten für weitere Branchen würde einen erhöhten Nutzen für die regionalen Unternehmen bieten, den branchenübergreifenden Technologietransfer stärken (bspw. um Themen der Digitalisierung) und zusätzliche Kooperationen ermöglichen. Daher sollten Förderansätze des Bundes und der Länder für Folgeprojekte branchenoffen gestaltet werden, um maximale Wirkung für die Unternehmen erzielen zu können.

Das Transformationsnetzwerk kann an vielen Stellen „nur“ Impulse in den Unternehmen setzen, die dann zu betrieblichen Projekten oder Kooperationen mit Start-Ups, Hochschulen und Forschungseinrichtungen führen können. Für die Unternehmen selbst wäre es hilfreich, wenn Bund und Land auch weiterhin Fördermittel für Betriebe zur Verfügung stellen, um die Transformation zu unterstützen. Ein Beispiel stellt die Fortführung der Beratungsgutscheine „Transformation Automobilwirtschaft“ des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg dar. Dieses Angebot individueller Beratungsleistungen trifft den Bedarf der Unternehmen.¹⁴ Die Beratungsförderung des Bundes könnte hier auch entsprechende Impulse setzen und sollte ausgeweitet werden. Für in der Transformation weiter fortgeschrittene Unternehmen

spielt auch weiterhin die Förderung anwendungsorientierter Forschungs-(Verbund-)Projekte eine wichtige Rolle, um den Reifegrad neuartiger Technologien zu erhöhen.

Der Austausch der Transformationsnetzwerke und -Hubs ermöglicht es den Akteuren gemeinsam überregionale Angebote aufzubauen sowie der eigenen Zielgruppe die Angebote anderer Akteure zugänglich zu machen. Auf Landesebene stellt die Landesagentur für neue Mobilitätslösungen und Automotive Baden-Württemberg, e-mobil BW GmbH, den Austausch der Transformationsnetzwerke und ggf. ihrer Nachfolgeorganisationen auch nach Projektende sicher. Eine Weiterführung der bundesweiten Vernetzung von Hubs und Netzwerken, ist sinnvoll und kann entscheidend dazu beitragen, die Wirkung zukünftiger Fördermittel zu erhöhen. Zudem bieten Förderprogramme für gemeinsame, überregionale Angebote die Möglichkeit Aktivitäten langfristig und strategisch zu bündeln und die bestmöglichen Angebote für Unternehmen zu entwickeln.

Zusammenfassend wird deutlich, dass die Region durch die Einbindung des Transformationsnetzwerkes in die Offensive „Zukunft Ostwürttemberg“ die Voraussetzungen geschaffen hat, um unabhängig vom Projekt die formulierten Maßnahmen zur Unterstützung der Unternehmen im Zuge der Transformation voranbringen zu können. Die große Nähe zur Zielgruppe Unternehmen und deren enge Einbindung hat entscheidend dazu beigetragen, sehr konkrete und zur Zielgruppe passende strategische Maßnahmen zu entwickeln.

¹⁴: Nach Angaben von e-mobil BW GmbH wurden im Zeitraum 01.01.2023 bis 19.06.2024 121 Anträge für den Beratungsgutschein „Transformation Automobilwirtschaft“ mit einer Förder-summe von jeweils 30.000 € aus der Region Ostwürttemberg eingereicht (landesweit waren es in diesem Zeitraum 1.360 Anträge).

ANHANG

Anhang 1: Akteure des Beteiligungsprozesses

17 x WIRTSCHAFT



- Alfing Kessler GmbH
- Aradex AG
- August Mössner GmbH
- Bosch Automotive Steering GmbH
- Hörnlein Umformtechnik GmbH
- Icotek GmbH
- Mapal Dr. Kress KG
- Osram GmbH
- Plan B GmbH

- PTS Prüftechnik
- Rieger Metallveredlung GmbH & Co. KG
- SHW Automotive GmbH
- Tirecheck GmbH
- Umicore Galvanotechnik GmbH
- Varta AG
- Voith Gruppe
- Weisser Spulenkörper GmbH

2 x WISSENSCHAFT



- Hochschule Aalen
- fem forschungsinstitut edelmetalle + metallchemie

7 x



WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGEN

- Workshopbeteiligung
- Interviewbeteiligung

- Ostalbkreis
- Landkreis Heidenheim
- Stadt Heidenheim
- Stadt Aalen
- Stadt Giengen an der Brenz
- Stadt Ellwangen
- Stadt Schwäbisch Gmünd

5 x



INSTITUTIONELLE AKTEURE

- IHK Industrie- und Handelskammer Ostwürttemberg
- WIRO
- SÜDWESTMETALL
- BILDUNGSWERK der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024.

Anhang 2: Einblick in die Entwicklung der Berufs-(haupt-)gruppen

ROHSTOFFGEWINNUNG, GLAS- UND KERAMIKVERARBEITUNG

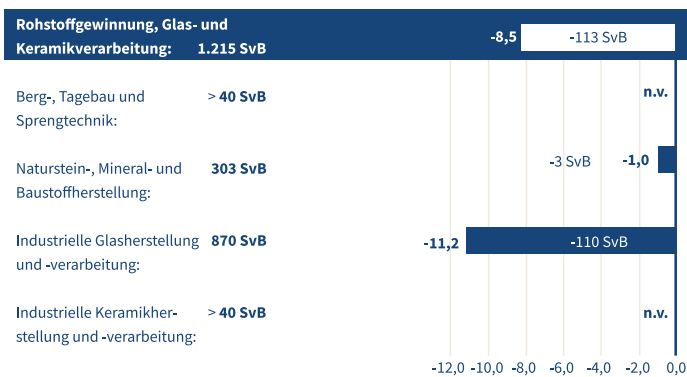
1.215

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

0,7 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



KUNSTSTOFF- UND HOLZVERARBEITUNG

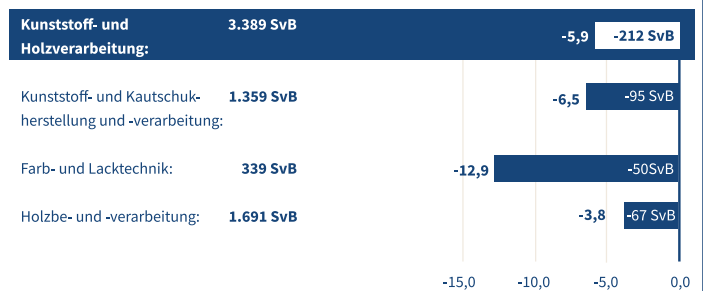
3.389

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

1,8 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Datengrundlage: Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit, 2023, Stichtag 30.06

Anhang 3: Einblick in die Entwicklung der Berufs-(haupt-)gruppen

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, METALLBAUBERUFE

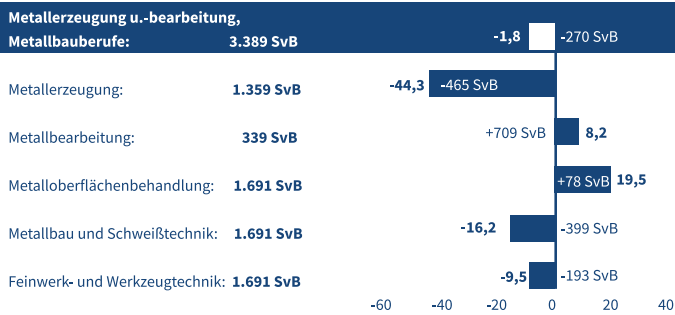
14.355

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

7,7 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



MASCHINEN- UND FAHRZEUGTECHNIKERBERUFE

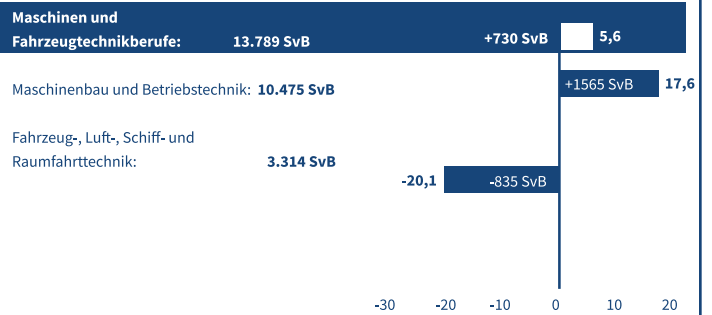
13.789

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

7,4 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



MECHATRONIK-, ENERGIE- U. ELEKTROBERUFE

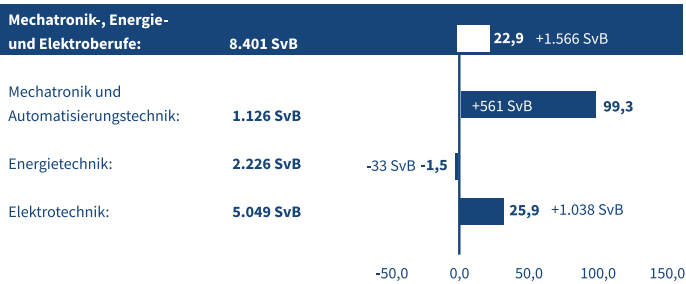
8.401

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

4,5 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



TECHNISCHE FORSCHUNGS-, ENTWICKLUNGS-, KONSTRUKTIONS- UND PRODUKTIONSSTEUERUNGSBERUFE

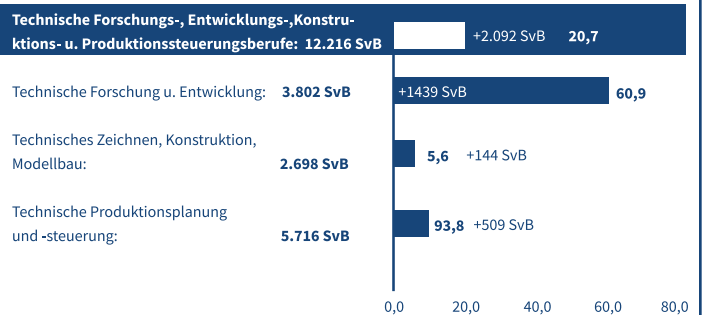
12.216

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

6,6 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. . Datengrundlage: Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit, 2023, Stichtag 30.06

Anhang 4: Einblick in die Entwicklung der Berufs-(haupt-)gruppen

TEXTIL- UND LEDERBERUFE

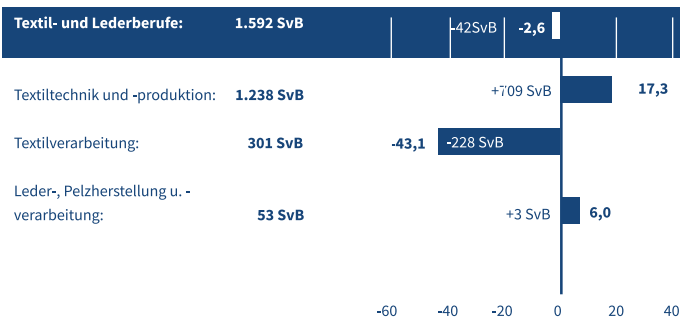
1.529

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

0,9 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



INFORMATIK- UND ANDERE IKT-BERUFE

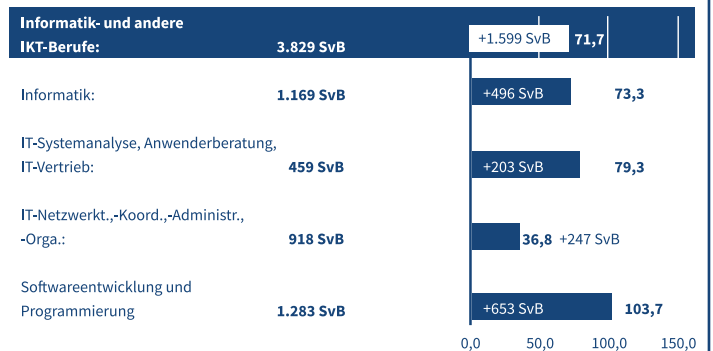
3.829

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

2,1 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



VERKEHR, LOGISTIK (AUßER FAHRZEUGFÜHR.)

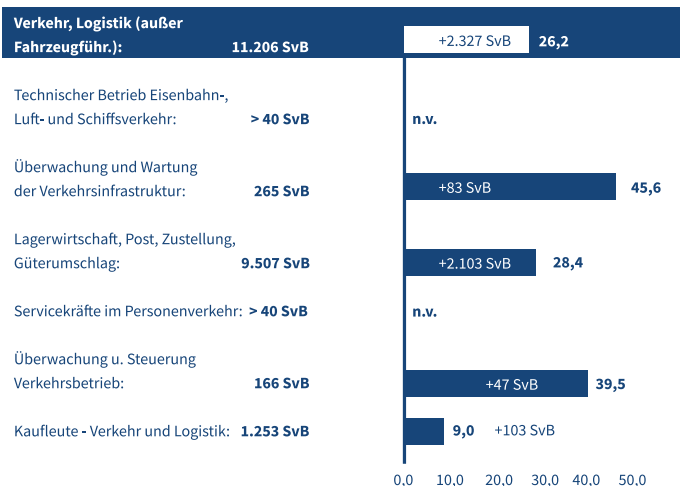
11.206

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

6,0 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



FÜHRER VON FAHRZEUG- U. TRANSPORTGERÄTEN

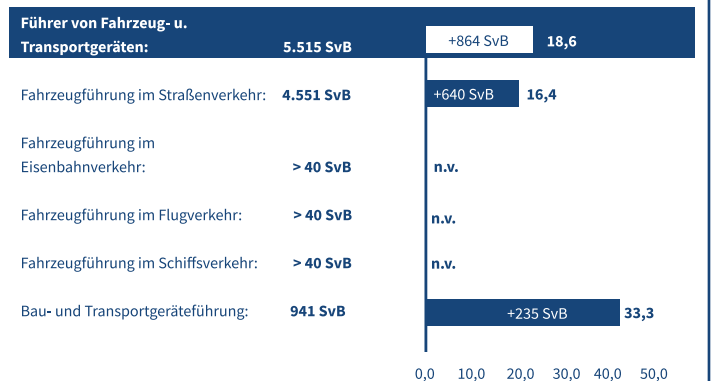
5.515

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

3,0 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



Anhang 5: Einblick in die Entwicklung der Berufs-(haupt-)gruppen

EINKAUF-, VERTRIEBS- UND HANDELSBERUFE

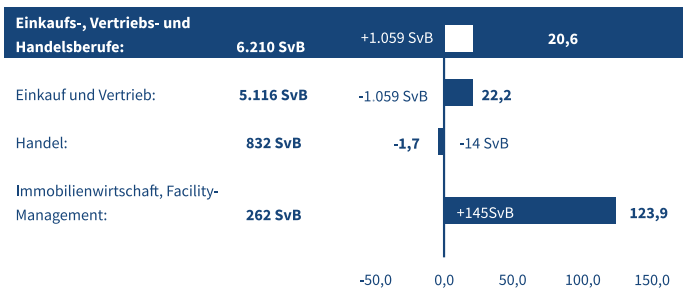
6.210

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

3,4 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



VERKAUFBERUFE

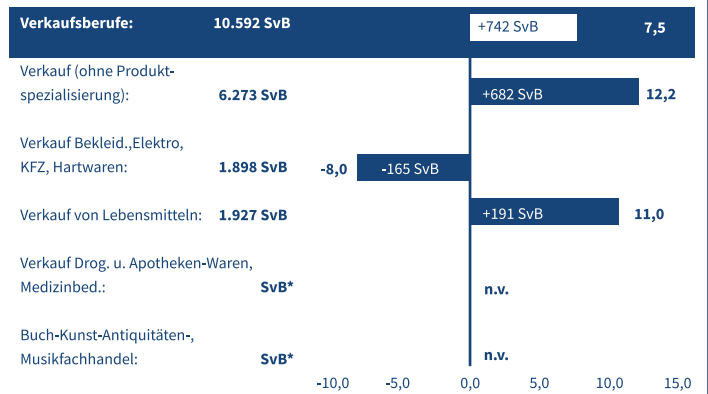
10.592

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

5,7 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



BERUFE UNTERNEHMENSFÜHRUNG, -ORGANISATION

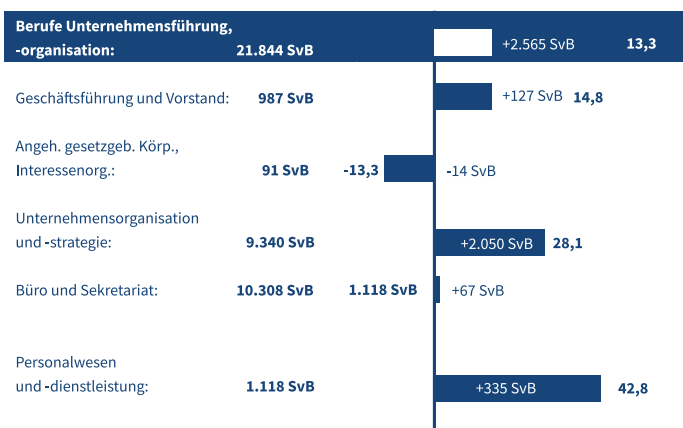
21.844

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

11,8 %

der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



FINANZDIENSTLEISTUNG, RECHNUNGSWESEN, STEUERBERATUNG

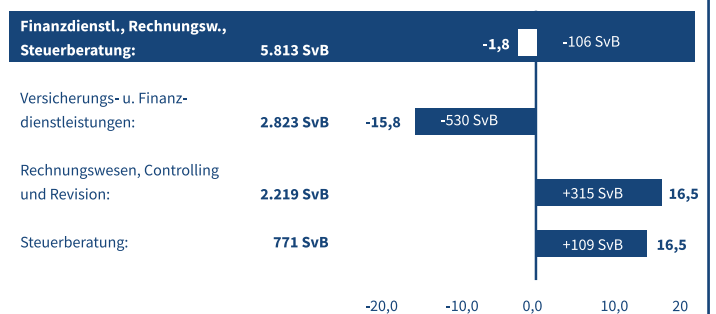
5.813

Sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte am
30.06.2022

3,1 %

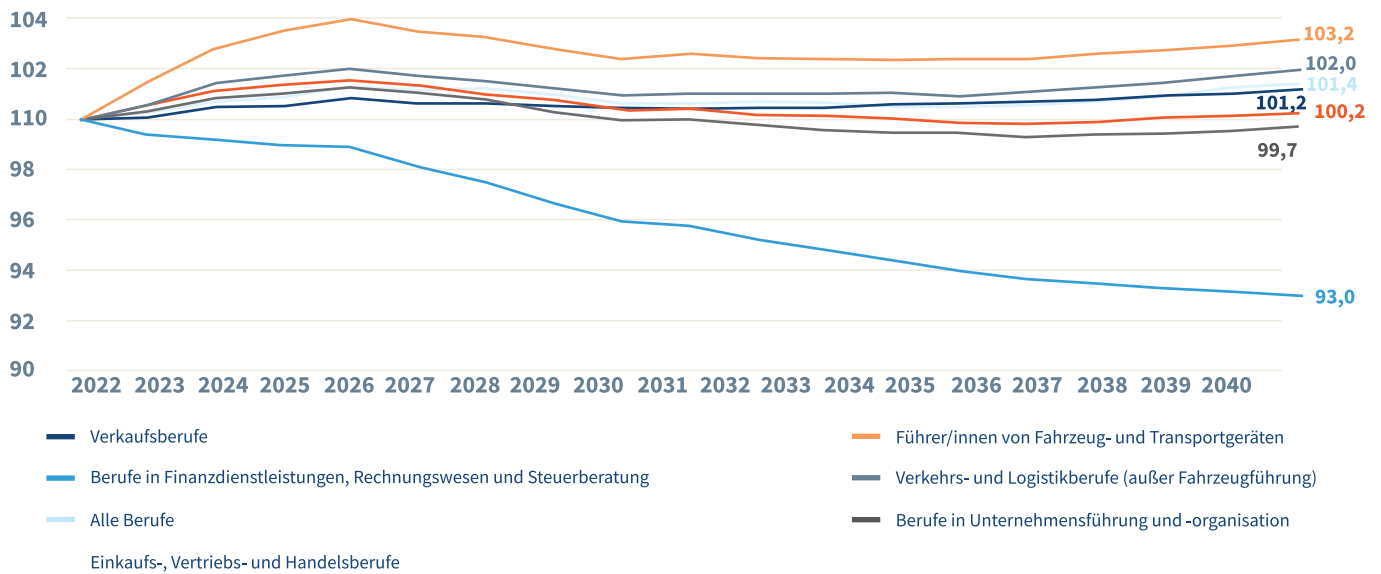
der Gesamtbe-
schäftigung in
Ostwürttemberg

Entwicklung 2013 bis 2022 in den zugehörigen Berufsgruppen, in %



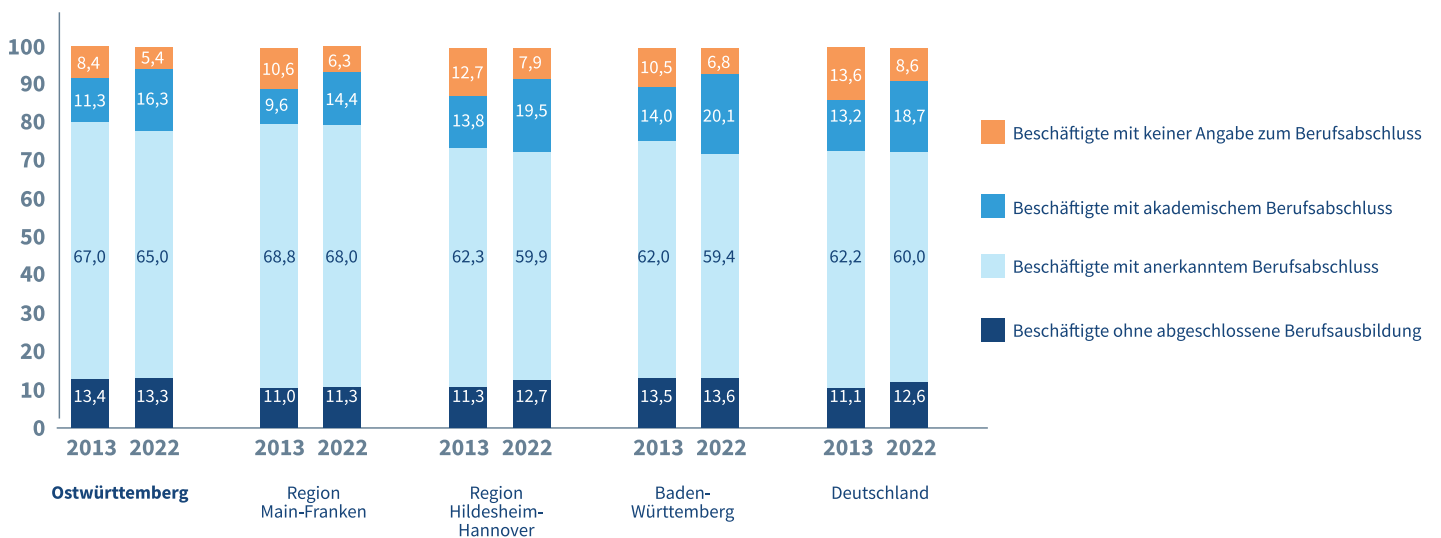
Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Datengrundlage: Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit, 2023, Stichtag 30.06

Anhang 6: SvB-Bedarfsprojektion für kaufmännische und logistische Berufe in der Region Ostwürttemberg 2022-2040 (Index 2022 = 100)



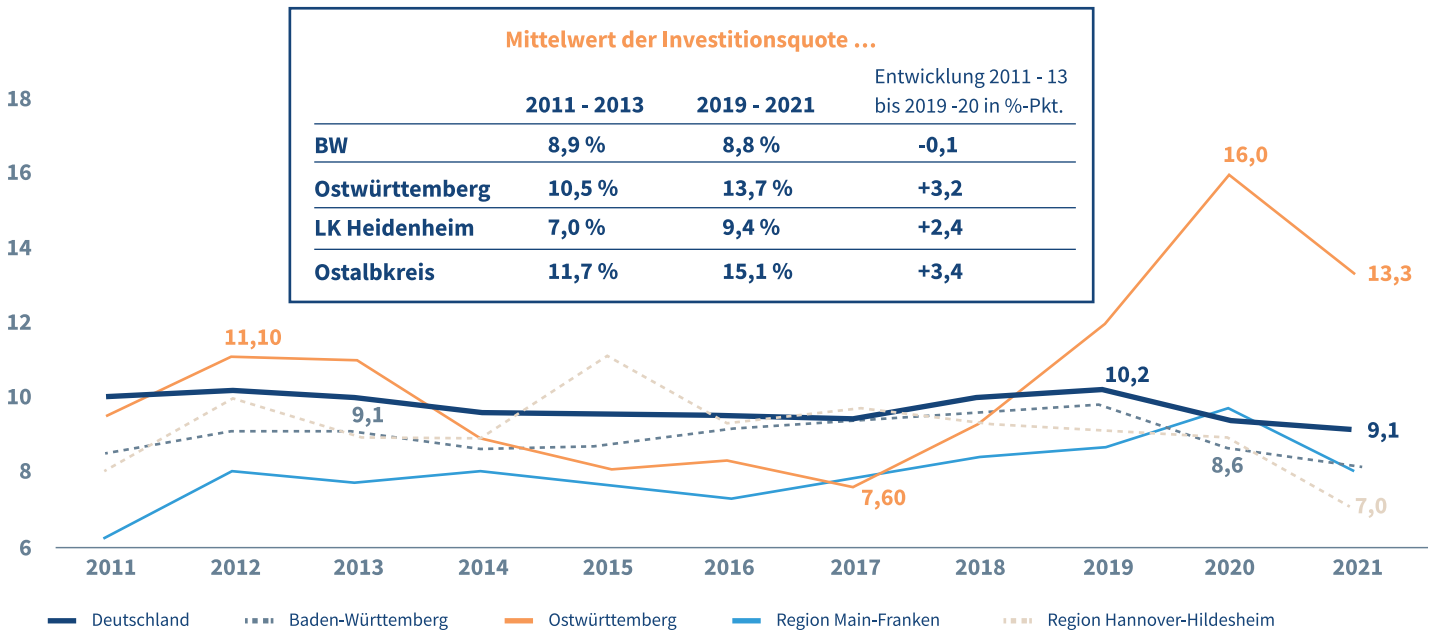
Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Datengrundlage: Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit, 2023, Stichtag 30.06. Eigene Berechnungen, basierend auf den BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen (7. Welle)

Anhang 7: Anteil der Beschäftigten nach Berufsabschluss 2013 und 2022 (in %)

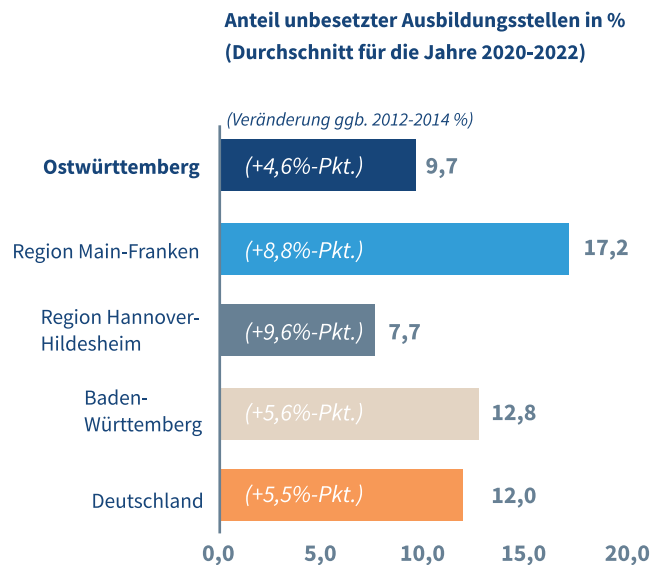
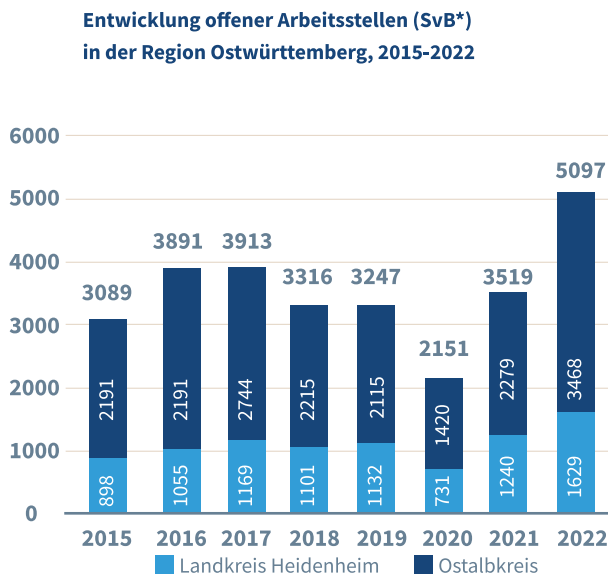


Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Datengrundlage: Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit, 2023, Stichtag 30.06

Anhang 8: Entwicklung der Investitionsquote 2011 bis 2021



Anhang 9: Offene Arbeitsstellen und Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen in der Region Ostwürttemberg



Quelle: Eigene Darstellung Prognos AG © Prognos AG, 2024. Datengrundlage: Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit, 2023, Stichtag 30.06

QUELLENVERZEICHNIS

AgenturQ - Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

(Hrsg.) (2021): Future Skills: Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind.

Bertelsmann Stiftung (2023): Berufliche Übergangspfade in der Automobil- und Zulieferindustrie in Baden-Württemberg.

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.,

Flinkback GmbH (2023): Beschäftigtenbefragung Ostwürttemberg.

e-mobil BW GmbH – Landesagentur für neue Mobilitätslösungen und Automotive Baden-Württemberg (Hrsg.) (2023): Beschäftigungseffekte im Kfz-Gewerbe 2030/2040.

Fraunhofer IPT (2019): WHITEPAPER: Eine Branche im Umbruch – Den technologischen Wandel in der Automobilindustrie gestalten.

ifo-Institut (2019): Fahrzeugbau – wie verändert sich die Wertschöpfungskette?

IW Consult (2023): Analyse der Automobil- und Zulieferindustrie für den Ostalbkreis und Landkreis Heidenheim. Studie für das Transformationsnetzwerk Ostwürttemberg.

IW Consult (2023): Automotive-Befragung Ostwürttemberg. Ergebnispräsentation.

IW Consult, Fraunhofer IAO, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2021): Wirtschaftliche Bedeutung regionaler Automobilnetzwerke in Deutschland

KfW-ifo-Fachkräftebarometer (2022): Fachkräftemangel: Die Hälfte der deutschen Wirtschaft steht bereits in der Warteschlange.

Prognos AG Zukunftsatlas (2022): Sonderauswertung Ostalbkreis.

RegioClusterAgentur Baden-Württemberg (2023): Zentrale Ergebnisse des RIT-Monitors Ostwürttemberg. Kurzfassung.

Staatsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.) (2022): An einem Strang ziehen – Gemeinsam mit den Beschäftigten erfolgreich sein.

Steuerungskreis der Offensive „Zukunft Ostwürttemberg“ (Hrsg.) (2022): OFFENSIVE „ZUKUNFT OSTWÜRTTEMBERG“ Modellregion für nachhaltige Transformation. Masterplan Ostwürttemberg 2030.

Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE, Fraunhofer ISI, Fraunhofer IMW (2022): Branchenausblick 2030+: Automotive mit Schwerpunkt Ostdeutschland.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:

Übersicht Trends und Transformationsthemen in der Fahrzeug- und Zulieferindustrie

Abbildung 2:

Überblick Wirtschaftsstruktur und Automobilprägung

Abbildung 3:

Schritte zur Transformationsstrategie

Abbildung 4:

Relevante Berufshauptgruppen der Region Ostwürttemberg 2013-2022

Abbildung 5:

Einblick in die Entwicklung der Berufs(haupt-)gruppen

Abbildung 6:

Überblick zum Wachstum der Berufshauptgruppen der Bedarfsprojektion

Abbildung 7:

Bedarfsprojektion für v.a. technische Berufe in der Region Ostwürttemberg 2022-2040 (Index 2022 = 100)

Abbildung 8:

Anteil der Beschäftigten nach Anforderungsniveau 2013 und 2022 (in %)

Abbildung 9:

Branchenportfolio Region Ostwürttemberg 2012-2022

Abbildung 10:

Erfassung von Kompetenzen des regionalen Automotive Clusters

Abbildung 11:

Erfassung von Kompetenzen des regionalen Automotive Clusters

Abbildung 12:

Gründungsintensität in der Region Ostwürttemberg

Abbildung 13:

Aufbau und Inhalt der Transformationsstrategie

Abbildung 14:

Handlungsfelder der Transformationsstrategie

Abbildung 15:

Übersicht der Handlungsfelder und der Maßnahmen inklusive einer Priorisierung

Abbildung 16:

Maßnahmenpaket im Handlungsfeld Regionales Innovations-ökosystem

Abbildung 17:

Umsetzungsplan der Maßnahmen für das Handlungsfeld Regionales Innovationsökosystem

Abbildung 18:

Maßnahmenpaket im Handlungsfeld Qualifizierungsoffensive

Abbildung 19:

Umsetzungsplan der Maßnahmen für das Handlungsfeld Qualifizierungsoffensive

Abbildung 20:

Maßnahmenpaket im Handlungsfeld Schlüsselqualifikationen

Abbildung 21:

Umsetzungsplan der Maßnahmen für das Handlungsfeld Schlüsselqualifikationen

Abbildung 22:

Maßnahmenpaket im Handlungsfeld Regulatorik und moderne Verwaltung

Abbildung 23:

Umsetzungsplan der Maßnahmen für das Handlungsfeld Regulatorik und moderne Verwaltung

Abbildung 24:

Wesentliche Aspekte eines gemeinsamen Innen- und Außenmarketings in der Region Ostwürttemberg aus Sicht der regionalen Wirtschaftsförderungen

Abbildung 25:

Umsetzungsplan der Maßnahmen für das Handlungsfeld Innen- und Außenmarketing

Abbildung 26:

Partner der Offensive „Zukunft Ostwürttemberg“



www.zukunftslieferer.de



Gefördert durch:
 Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz
aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages