



# Unternehmensnetzwerk Altmühl-Jura

24. Juni 2025

Gasthof zum Bräu, Enkering

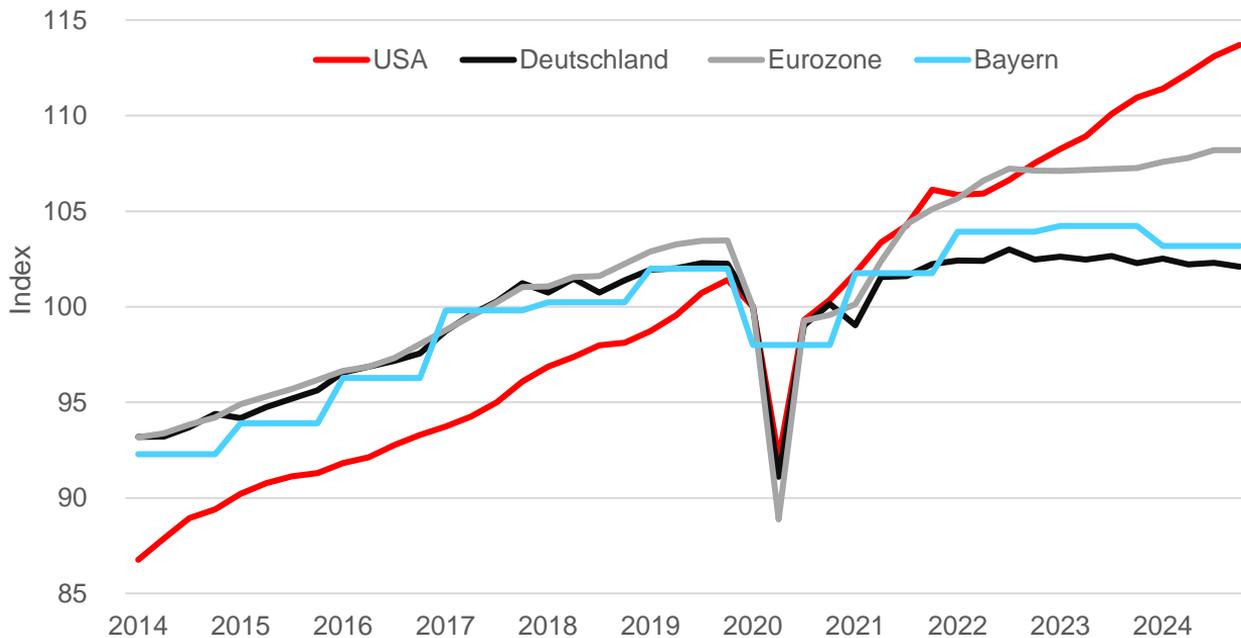


# Konjunkturbericht Frühjahr 2025 – Dreht sich der Wind?

Andreas Regensburger, IHK für München und Oberbayern

# Deutsches Wohlstandsversprechen am Kipppunkt

**Bruttoinlandsprodukt**  
preisbereinigt, Index Q1 2020 = 100



## Reales BIP-Wachstum:

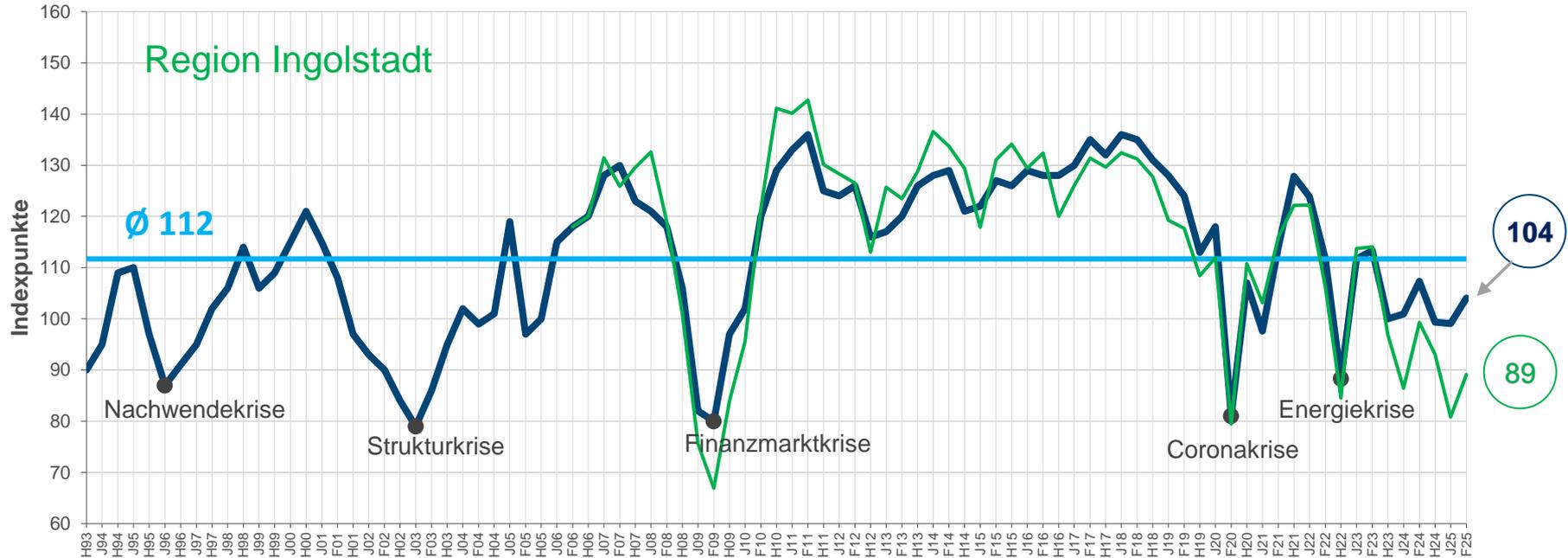
	2014-2019	2019-2024
	13,2 %	12,1 %
	10,3 %	4,6 %
	10,5 %	1,2 %
	9,2 %	0,1 %

Quelle: FRED Economic Data, 2014 bis 2024,  
BY Landesamt für Statistik (BY Jahreswerte)

# Stimmung stabilisiert, keine Trendwende

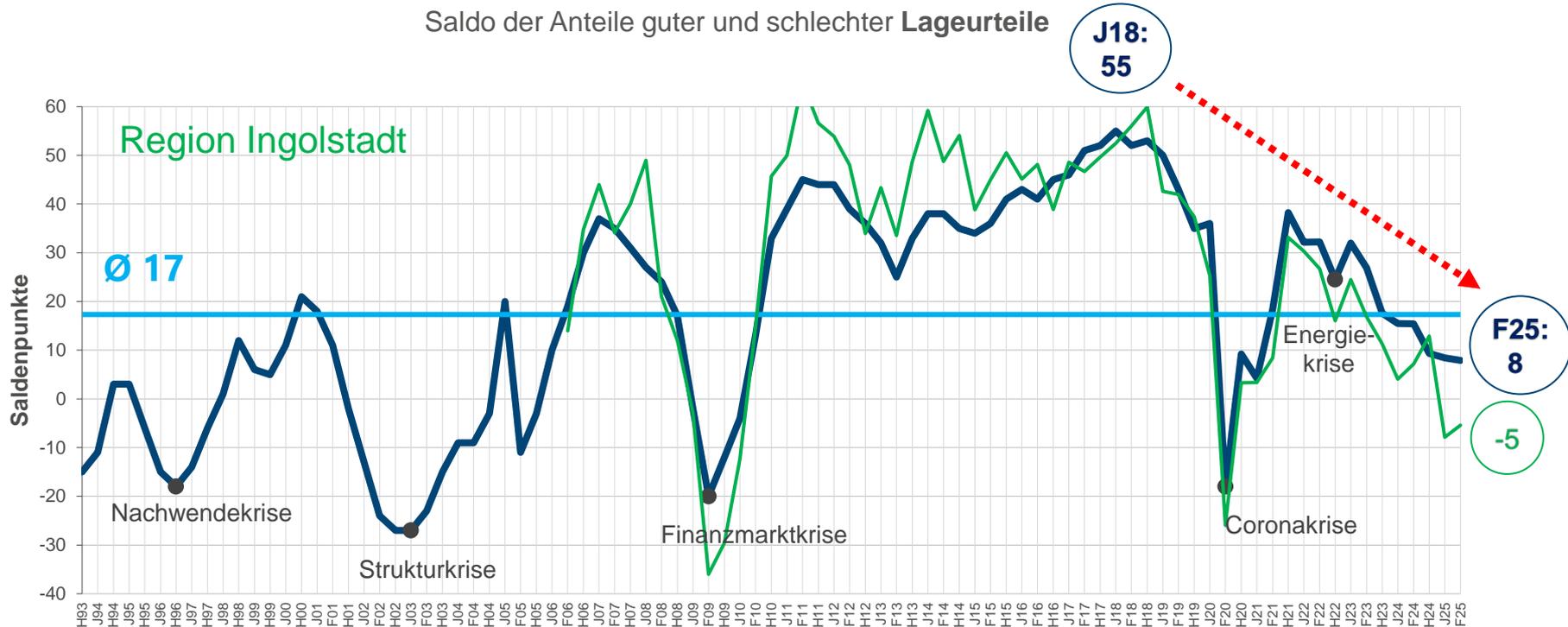


BIHK-Konjunkturindex: Geometrisches Mittel der Lage- und Erwartungssalden



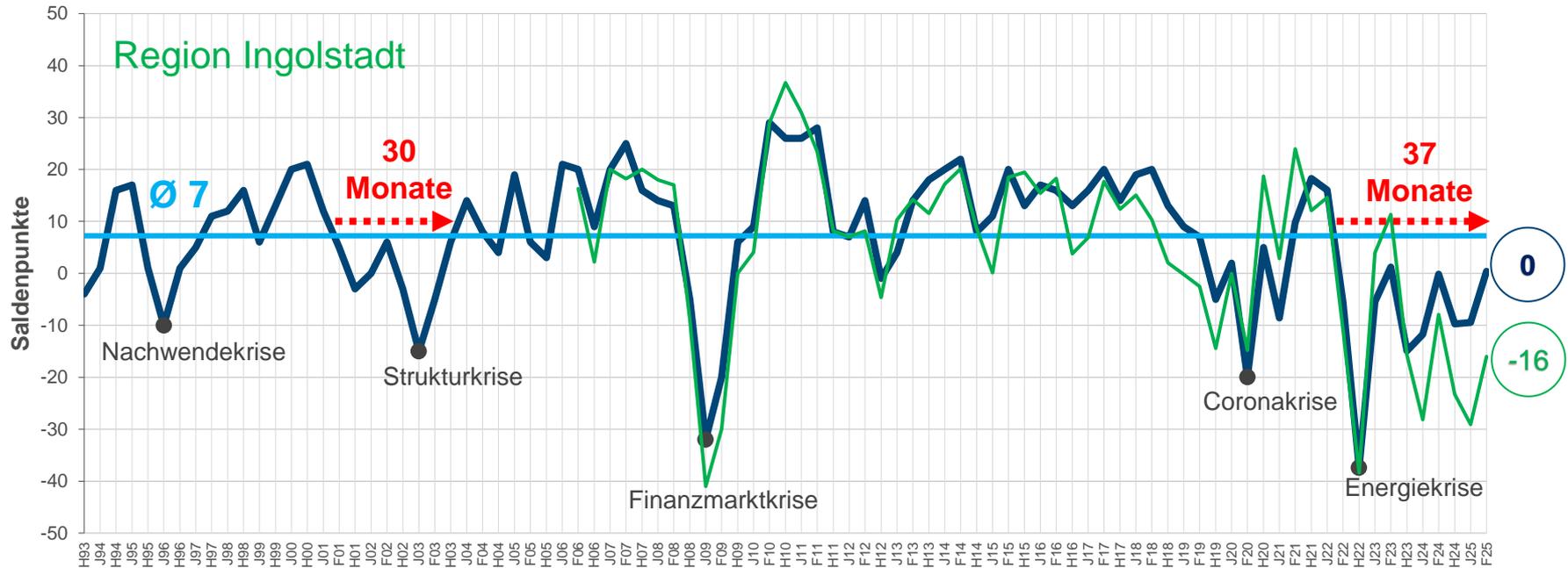
# Geschäftslage: Abwärtstrend nicht gebrochen

Saldo der Anteile guter und schlechter Lageurteile



# Geschäftserwartungen: kein Optimismus

Saldo der Anteile aus besseren und schlechteren **Geschäftserwartungen**



# Hier drückt den Unternehmen der Schuh

Konkrete Aspekte bei „wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen“:

Infrastruktur

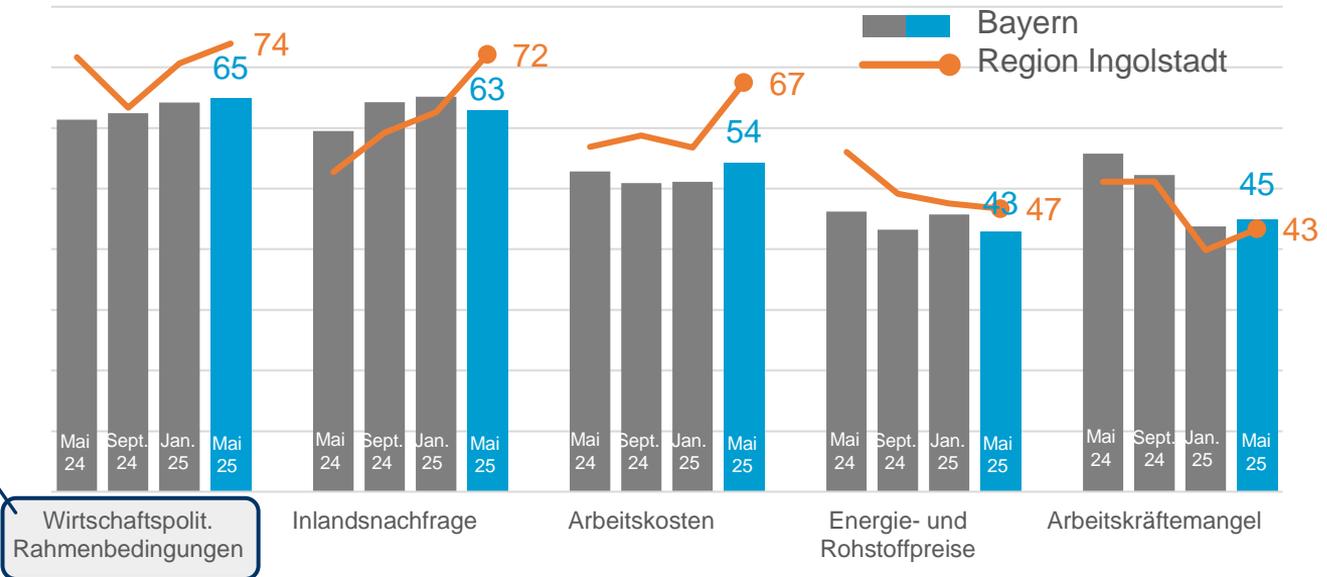
**Bürokratie**

Planungsunsicherheit

**Steuerlast**

Standortkosten

## Größte Risiken in den kommenden 12 Monaten

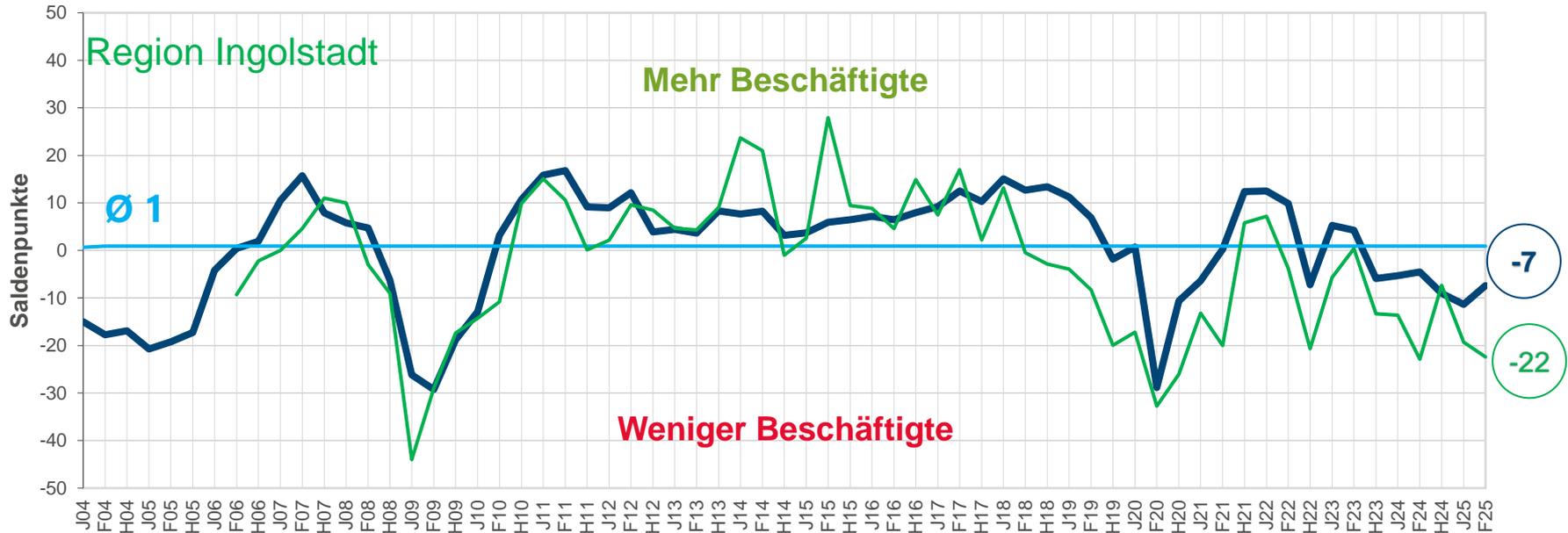


# Arbeitsmarkt – quo vadis?

Andreas Regensburger, IHK für München und Oberbayern

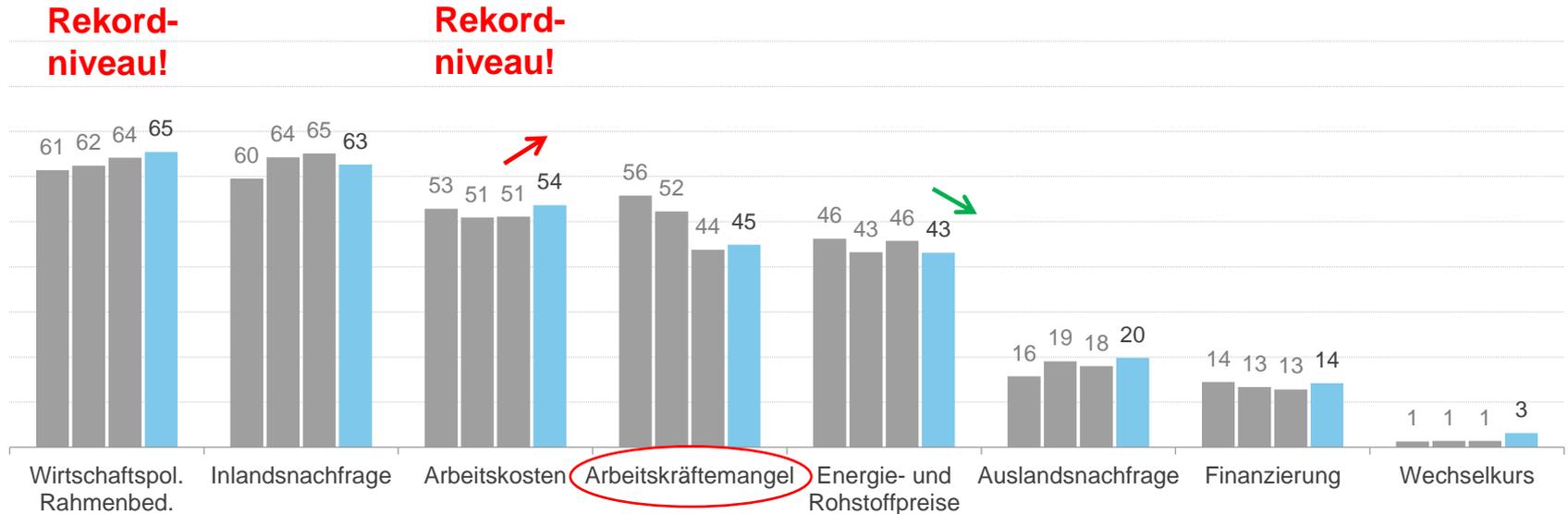
# Arbeitsplätze werden weiterhin abgebaut

Saldo der Anteile aus mehr und weniger **Beschäftigte**



# Neue Negativrekorde in Bayern

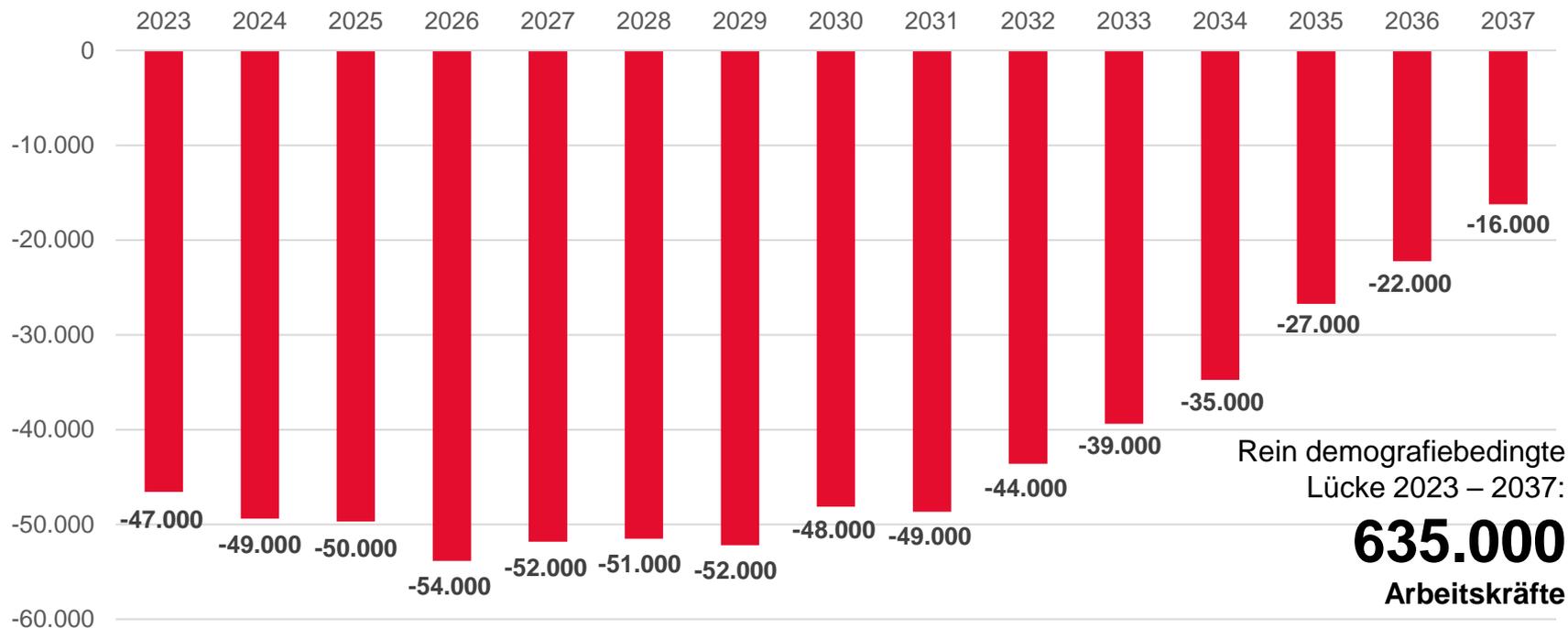
Worin sehen die Unternehmen die **größten Risiken** in den kommenden **12 Monaten**?



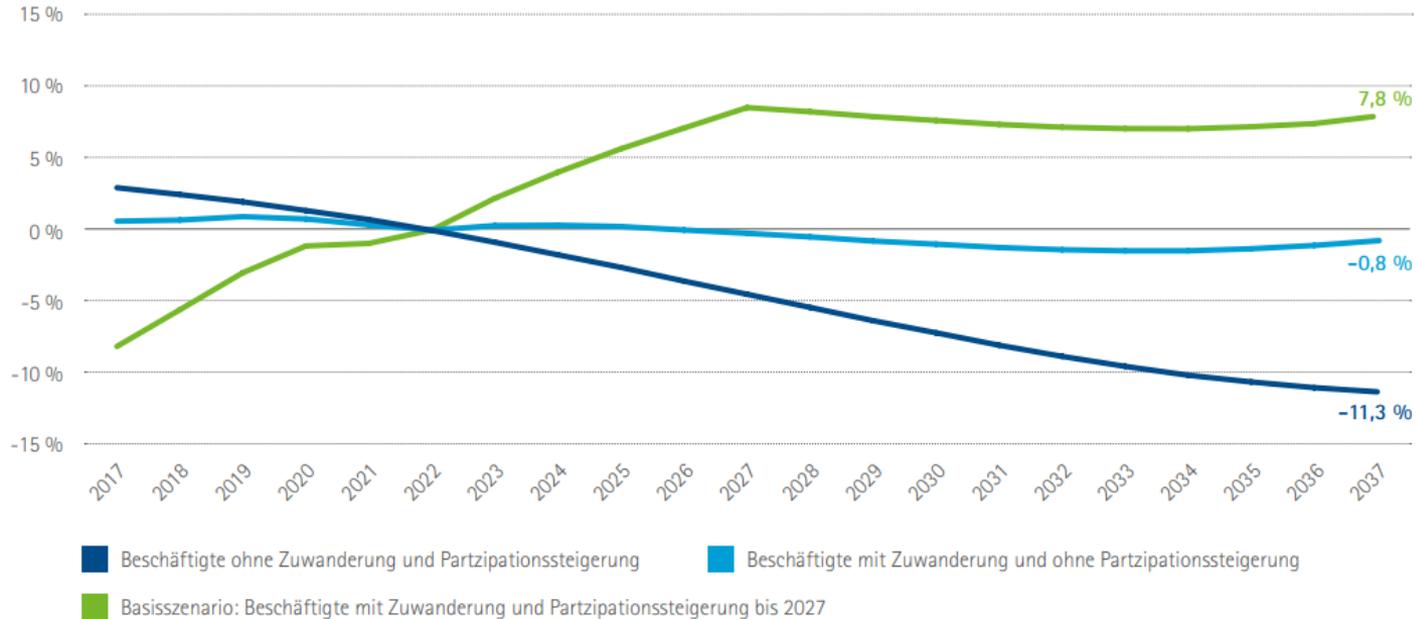
(Mehrfachantworten möglich) Angaben in % Frühjahr, Herbst 2024, Jahresbeginn, Frühjahr 2025 (von links nach rechts)

## Arbeitsmarkt in Bayern: Große Demografie-Lücke in den kommenden Jahren

Saldo: Austritte (Renteneintritte und Todesfälle) und inländische Neueintritte in den bayerischen Arbeitsmarkt

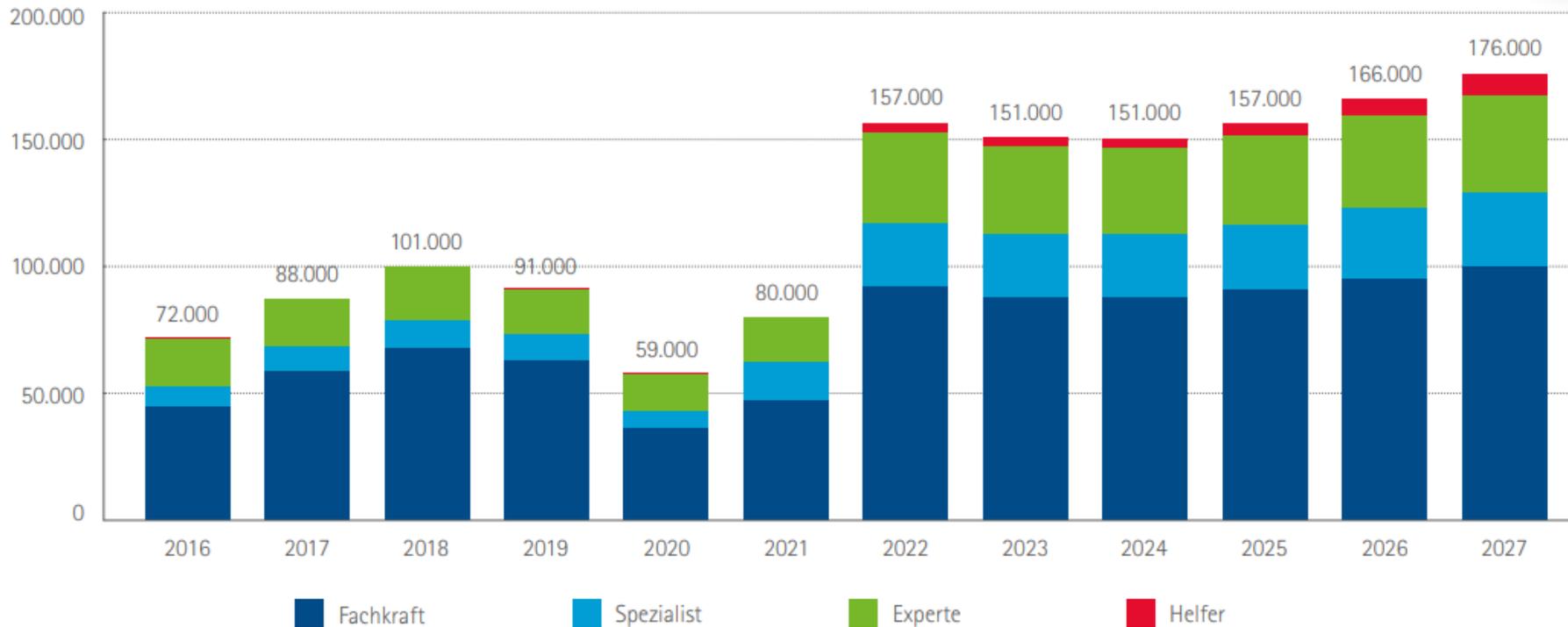


## Szenarien für eine Beschäftigungsentwicklung bis 2037 in Bayern



Ohne Zuwanderung und bei gleichbleibenden Partizipationsquoten würde die Beschäftigung in Bayern von 2022 bis 2037 um 11,3 % sinken. Bei einer ähnlich starken Zuwanderung wie in den letzten Jahren bliebe die Beschäftigung in etwa auf dem Stand von 2022 (hellblaue Linie). Berücksichtigt man die demografische Entwicklung und eine Zuwanderung und nimmt zudem bis 2027 eine weitere Erhöhung der Partizipationsquoten insbesondere von Älteren, Frauen und ausländischen Beschäftigten an, so wären ein deutliches Beschäftigungswachstum von +7,8 % möglich. (grüne Linie, Basisszenario)

# Arbeitskräftelücke in Bayern bis 2027

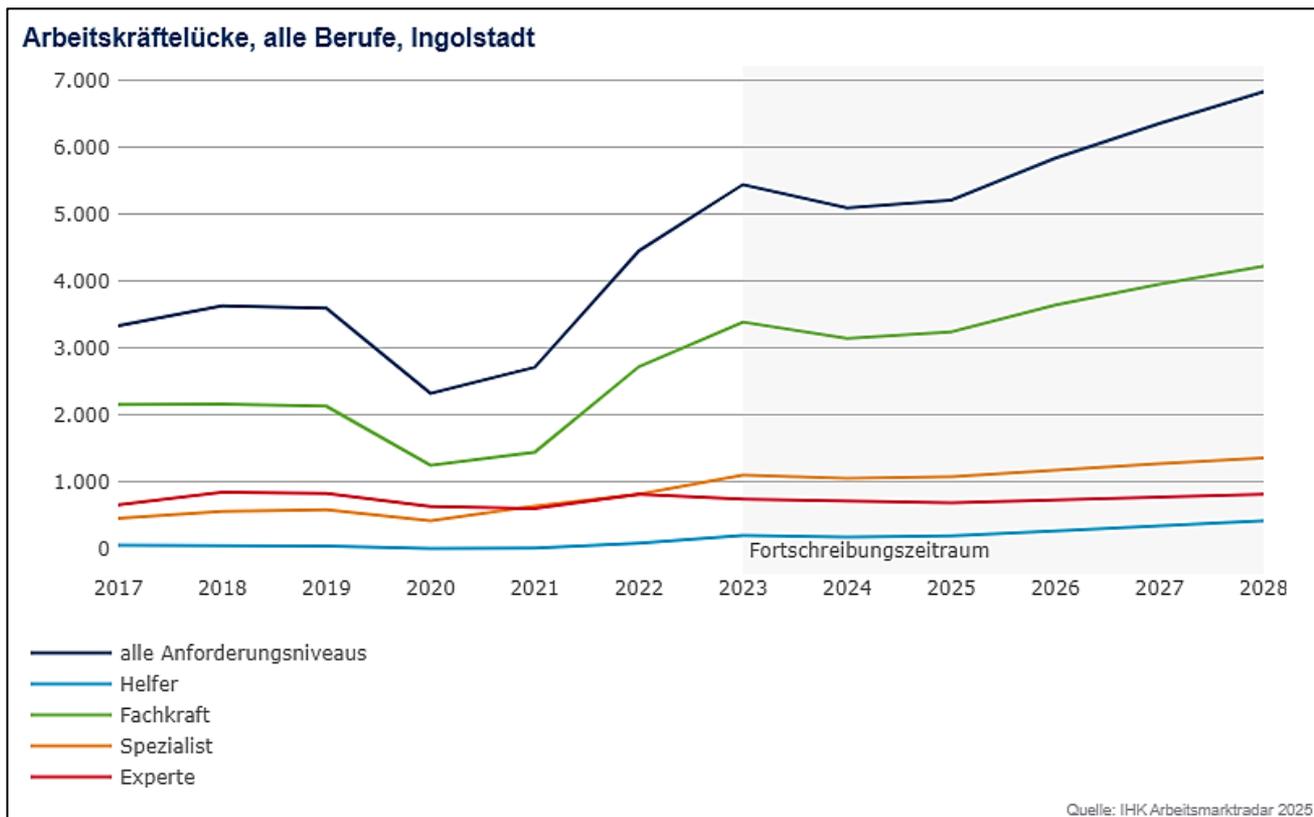


## Zentrale Ergebnisse für den Arbeitsagenturbezirk Ingolstadt

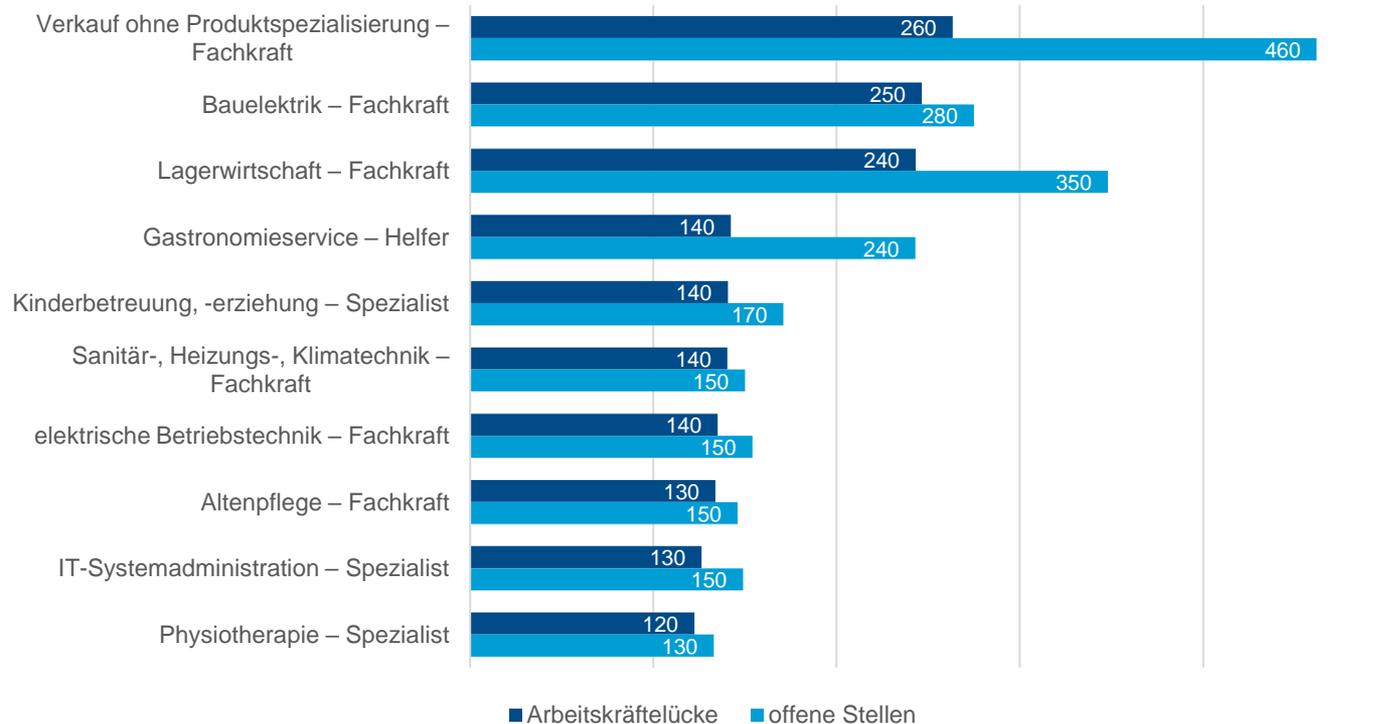


- Der Arbeits- und Fachkräftebedarf nimmt weiter zu: Die Zahl der **offenen Stellen** wird von 2023 bis 2028 **um 19 % auf 11.000** ansteigen.
- Stellt man den offenen Stellen die passend qualifizierten Arbeitslosen in Ingolstadt gegenüber, ergibt sich eine **Arbeitskräftelücke von 7.000** im Jahr 2028.
- Im Agenturbezirk Ingolstadt entstehen aufgrund der Arbeitskräftelücke im Jahr 2028 **Wertschöpfungsverluste** in Höhe von rund **920 Millionen Euro**.
- Vor allem beruflich qualifizierte Fachkräfte fehlen: Hier beträgt die Arbeitskräftelücke im Jahr 2028 **4.200 Personen**. Zudem fehlen dann **1.400 Spezialisten** (z.B. Meister, Fachkräfte mit Weiterbildung, Bachelor), **800 Experten** (v.a. Akademiker mit Master-Abschluss) und **400 Helfer** (einfache Tätigkeiten ohne spezifische Fachkenntnisse).

# Zentrale Ergebnisse für den Arbeitsagenturbezirk Ingolstadt



# Arbeitskräftelücken in der Region Ingolstadt nach Berufen im Jahr 2028

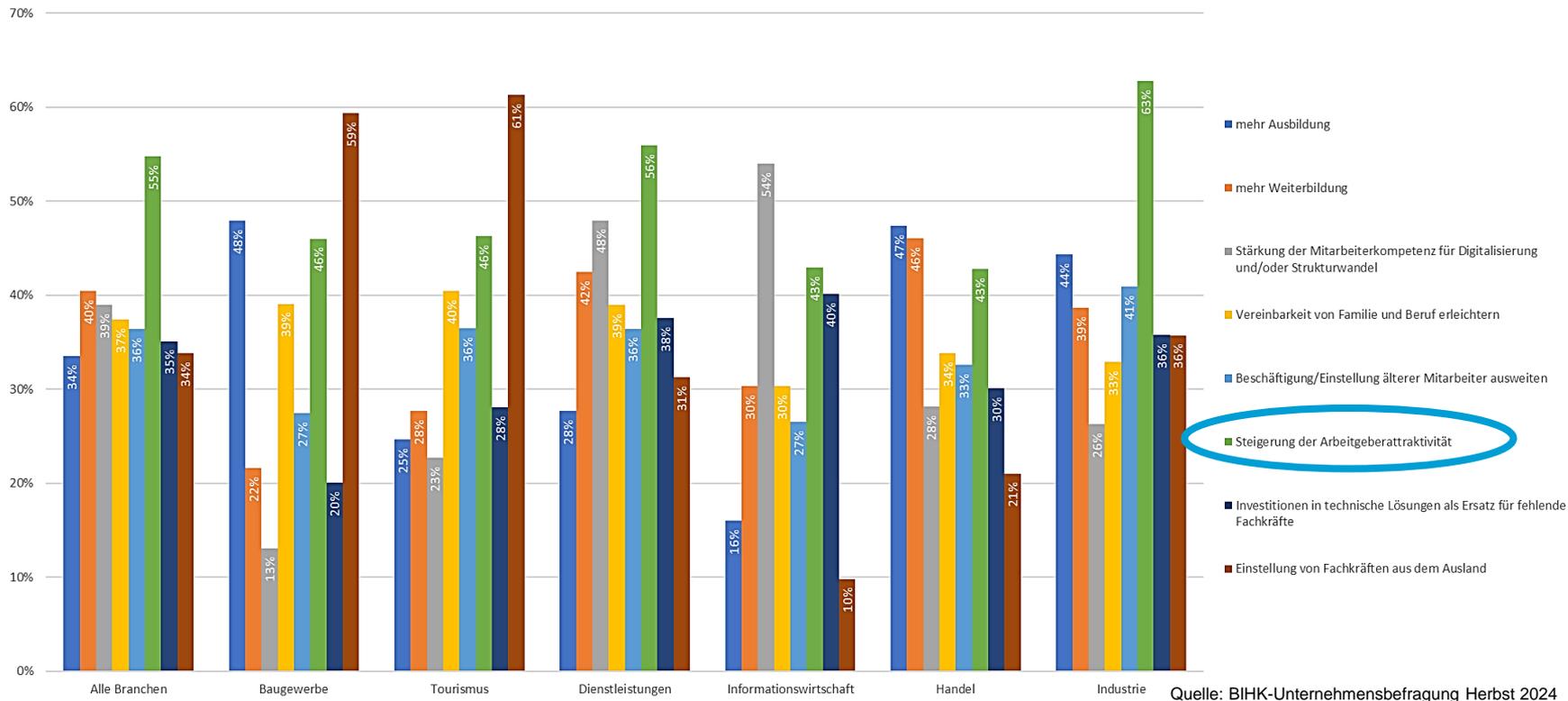


# Recruiting in Zeiten des Arbeitskräftemangels – Employer Branding wichtiger denn je?

Andreas Regensburger, IHK für München und Oberbayern

# Unterschiedliche Ansätze in den Branchen im „War for Talents“

Oberbayern: Wie möchte Ihr Unternehmen zukünftig auf diese Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung reagieren?





**Warum sollten sich Bewerber/innen für Ihr Unternehmen entscheiden?**

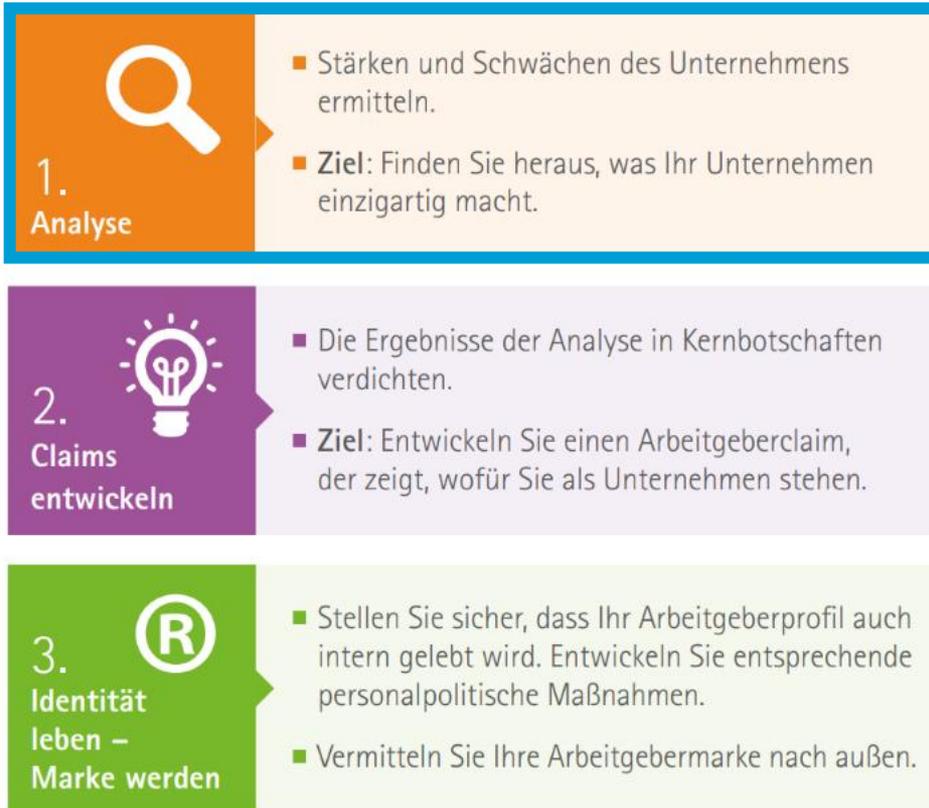
Arbeitgeber müssen klare Antwort geben können:  
**Was macht unser Unternehmen attraktiv?**

- **Stärkung der Arbeitgebermarke (Employer Branding)**

- ✓ Größerer Bewerberpool
- ✓ Mitarbeiterzufriedenheit
- ✓ Identifikation mit dem Unternehmen
- ✓ Bindung von Fachkenntnissen
- ✓ Senkung von Fluktuationskosten
- ✓ verbesserte Leistungsmotivation



- ✓ höhere Qualität der Arbeitsergebnisse
- ✓ Reduzierung des Führungsaufwands
- ✓ gutes Arbeitsklima
- ✓ Reduzierung des Krankenstandes
- ✓ Stärkung des Unternehmensimage
- ✓ Steigerung des Unternehmenswerts





## Warum?

Wissen über Unternehmensidentität, Werte, Stärken und Schwächen

## Wie?

z.B. Mitarbeiterbefragung

## Wer?

Welche Zielgruppe wollen Sie ansprechen?

## Was

macht uns als Unternehmen einzigartig?

Wie wird diese Einzigartigkeit im Unternehmensalltag erfahrbar?



1. Analyse

- Stärken und Schwächen des Unternehmens ermitteln.
- **Ziel:** Finden Sie heraus, was Ihr Unternehmen einzigartig macht.



2. Claims entwickeln

- Die Ergebnisse der Analyse in Kernbotschaften verdichten.
- **Ziel:** Entwickeln Sie einen Arbeitgeberclaim, der zeigt, wofür Sie als Unternehmen stehen.



3. Identität leben – Marke werden

- Stellen Sie sicher, dass Ihr Arbeitgeberprofil auch intern gelebt wird. Entwickeln Sie entsprechende personalpolitische Maßnahmen.
- Vermitteln Sie Ihre Arbeitgebermarke nach außen.



### Arbeitgeberclaim

- Ergebnisse der Analysen in Kernbotschaften
- Welche Besonderheiten bietet das Unternehmen als Arbeitgeber?
- stimmiger Außenauftritt und Nachhaltigkeit
- Wecken von Emotionen
- authentischer Auftritt

**1. Analyse** 

- Stärken und Schwächen des Unternehmens ermitteln.
- **Ziel:** Finden Sie heraus, was Ihr Unternehmen einzigartig macht.



**2. Claims entwickeln** 

- Die Ergebnisse der Analyse in Kernbotschaften verdichten.
- **Ziel:** Entwickeln Sie einen Arbeitgeberclaim, der zeigt, wofür Sie als Unternehmen stehen.



**3. Identität leben – Marke werden** 

- Stellen Sie sicher, dass Ihr Arbeitgeberprofil auch intern gelebt wird. Entwickeln Sie entsprechende personalpolitische Maßnahmen.
- Vermitteln Sie Ihre Arbeitgebermarke nach außen.



- Stellenanzeigen
- den Karrierebereich der Homepage
- Mitarbeiterzeitschriften
- interne Veröffentlichungen
- jede sonstige Kommunikation des Personalbereichs

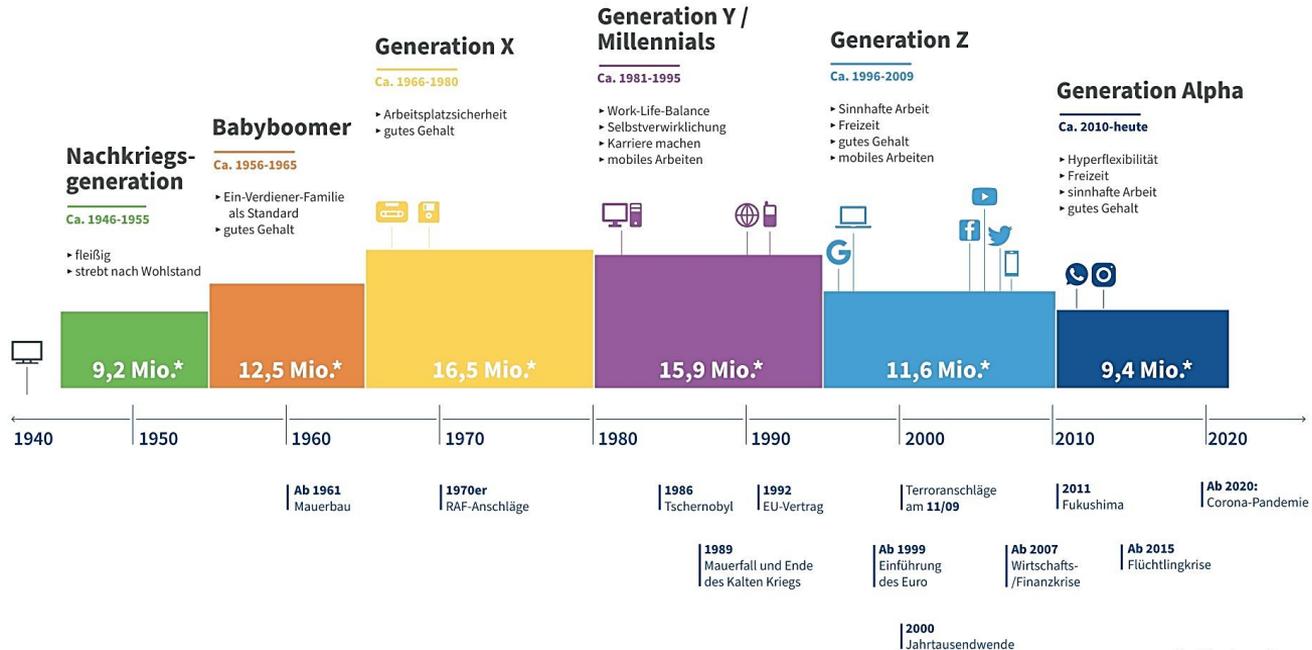
**Employer Branding: In fünf Schritten zum Erfolg - YouTube**



Quelle: KOFA

- (1) Optimieren Sie Ihre Stellenanzeige
- (2) Sprechen Sie neue Zielgruppen an
- (3) Nutzen Sie die Angebote vom Arbeitgeber-Service
- (4) Nutzen Sie passende Stellenbörsen
- (5) Nutzen Sie Mitarbeiterempfehlungen
- (6) Machen Sie Ihre Karriereseite fit
- (7) Bereiten Sie Bewerbungsgespräche gut vor
- (8) Investieren Sie ins Onboarding

## Merkmale und Unterschiede sowie ihrer Rolle/Erwartungen der Generationen seit 1946



\* Anzahl Menschen gerundet, Quelle: Statistisches Bundesamt Stand: Ende 2021

## JUGEND ONLINE



### Top-Apps

1. WhatsApp
2. Instagram
3. Youtube
4. TikTok
5. Snapchat

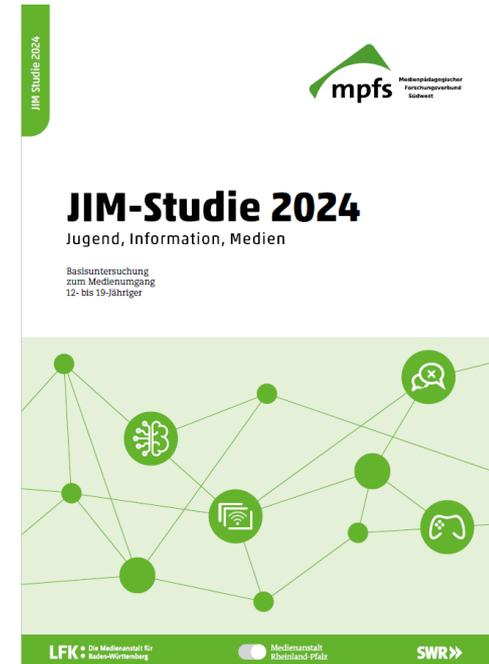
7%

der Jugendlichen wollen  
YouTuber/-innen werden

### Top-Kanäle für Tagesgeschehen

1. Suchmaschinen
2. Instagram
3. TikTok
4. Google-News
5. YouTube

Quelle: JIM 2024, Angaben in Prozent, Nennung ab 3 Prozent (Gesamt), Basis:  
Befragte, die ein Handy/Smartphone besitzen, n=1.122



Quelle: Simon Schnetzer, 2023

## JUGEND UND ARBEIT



### Leistungsmotivation

- 60% Geld
- 43% Spaß
- 33% Ziele erreichen

### Gute Arbeit - Top 3

- 88% Work-Life Balance
- 87% Arbeitsatmosphäre
- 81% Vorgesetzte

### Erwartungen für Jobwechsel

- 65% Mehr Geld
- 32% Bessere Work-Life-Balance
- 30% Bessere Arbeitsatmosphäre



## TRENDTHESEN für Erfolg mit der jungen Generation

1. **CHEF = FEEL-GOOD-MANAGER/-IN**  
Sich kümmern heißt: Freiraum schaffen
2. **LET'S TIKTOK**  
Rein in die Informations-Bubble der Jugend
3. **BRÜCKEN BAUEN**  
Für Verständnis zwischen Generationen
4. **WERTE LEBEN**  
Erlebbar machen, wofür Sie als Team stehen
5. **BINDUNG FIRST**  
Für eine bessere Personalsituation

### **Beratung**

- Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse
- Beschleunigtes Fachkräfteverfahren
- Integration
- aufenthaltsrechtlichen Fragen

### **Informationen**

- breiter Internetcontent, z. B. Rekrutierung, Familie & Beruf, Fachkräfte aus dem Ausland
- Veranstaltungen
- Webinare
- Best practice Sammlungen

### **Ausbildung**

breites Unterstützungspaket, z.B.

- Prüfungen der dualen IHK-Ausbildungsberufe,
- Betreuung der Ausbildungsunternehmen
- Jobfit

### **Unterstützungsangebote**

- Servicestelle Familienpakt Bayern
- Anwerbeprojekt „Hand in Hand for international talents“



München und  
Oberbayern

### **Unterstützung der beruflichen Weiterbildung**

- Weiterbildungsinitiator
- Weiterbildungsangebote der IHK-Akademie
- Weiterbildungsstipendium

### **Politische Interessensvertretung**

- Forderungen an die Politik
- Einbringen in politische Entscheidungen/Gesetzgebung

### **Zahlen-Daten-Fakten**

- IHK-Arbeitsmarktradar
- IHK-Studien (i.d.R. ifo)
- IHK-Umfragen

Rückfragen?



Andreas Regensburger

**Regionalreferent IHK-Geschäftsstelle Ingolstadt**

regensburger@muenchen.ihk.de

0841 93871 - 36

 [ihk-muenchen.de](http://ihk-muenchen.de)

 [ihk-muenchen.de/newsletter](mailto:ihk-muenchen.de/newsletter)





# Unternehmensnetzwerk Altmühl-Jura

24. Juni 2025

Gasthof zum Bräu, Enkering

