

A photograph of two women with curly hair, wearing black long-sleeved shirts with 'KARMA' printed on the chest, standing in a server room. They are both holding and looking at white tablets. The room has glass-walled server racks on the left and a hallway with doors on the right. The lighting is a mix of blue from the server racks and warm white from the ceiling lights.

BETRIEBSPANEL BERLIN 2025

Ergebnisse der 30. Befragungswelle

BERLIN



Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Erarbeitet in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit

Herausgeber: Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und
Antidiskriminierung

Verfasser: Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Simone Pohl, Linda Wittbrodt (SÖSTRA Berlin)

Datenerhebung: Verian

Redaktionsschluss: 19.06.2026

Bestellungen: www.berlin.de/sen/asgiva/service/publikationen

Fotonachweise: Umschlag: Foto von [Christina @ wocintechchat.com](https://www.wocintechchat.com) M auf [Unsplash](https://unsplash.com)

Vorwort: © Andreas Labes



Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe gestattet.

Diese Broschüre wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Zwecke verwendet werden.

Vorwort

Die Berliner Wirtschaft steht vor großen Herausforderungen: Die Konjunktur ist geprägt von Unsicherheiten, gleichzeitig bietet die Digitalisierung Chancen für Innovation und Wachstum. In dieser dynamischen Phase liefert das Betriebspanel Berlin 2025 repräsentative Daten, die uns helfen, die Situation in den Betrieben besser zu verstehen. Die Ergebnisse zeigen uns, wo wir stehen und welche Fortschritte wir gemacht haben – insbesondere bei der Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) – und wo noch Handlungsbedarf besteht. Gerade in Zeiten des technologischen Wandels sind diese Erkenntnisse unverzichtbar, um Berlin als Standort für innovative und gute Arbeit zu stärken und den Fachkräftebedarf zu sichern.



Die Zahlen des Betriebspanels 2025 belegen: Künstliche Intelligenz ist längst kein Zukunftsthema mehr, sondern Realität in vielen Berliner Betrieben. Jeder dritte Berliner Betrieb setzt bereits KI-Technologien ein – ein Wert, der deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. Doch gleichzeitig gibt es nur in rund einem Viertel der Unternehmen Betriebsvereinbarungen, Leitfäden oder Handlungsanweisungen zu KI. Es braucht in deutlich mehr Betrieben verbindliche Schutzregelungen für Beschäftigte, um sicherzustellen, dass KI im Einklang mit ethischen Standards, Datenschutz und Arbeitnehmerrechten eingesetzt wird.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Qualifizierung der Belegschaften. Die EU-KI-Verordnung schreibt vor, dass alle Betriebe, die KI-Systeme nutzen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit diesen Technologien schulen müssen. Doch nur ein knappes Drittel dieser Betriebe bietet solche Schulungen an. Dabei ist klar: Der fortschreitende technologische Wandel erfordert lebenslanges Lernen mit der betrieblichen Weiterbildung als einer zentralen Säule. Die Fachkräftestrategie 2035 des Landes Berlin setzt genau hier an. Sie zielt unter anderem darauf ab, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen und die Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten an neue Technologien zu stärken. Das Land Berlin unterstützt mit vielfältigen Aktivitäten. Neben der zentralen Anlaufstelle für Berliner Unternehmen ‚weiterbildung.berlin‘ zu Fragen der zukunftsorientierten betrieblichen Weiterbildung unterstützt auch das ‚Zukunftszentrum Berlin‘ als Informations-, Beratungs- und Vermittlungsstelle bei der Digitalisierung und der Einführung von KI-Anwendungen in Betrieben. Allen (weiter)bildungsinteressierten Beschäftigten bietet das Berliner Modell ‚Beratung zu Bildung und Beruf‘ umfassende Informationen und Beratung.

Sorge bereitet mir der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung. Nur noch 16 Prozent aller Betriebe bilden aus – ein neues Allzeittief. Dabei ist die betriebliche Ausbildung ein zentraler Baustein, um den Fachkräftebedarf langfristig zu sichern. Um Auszubildende auf die Arbeitswelt von morgen bestmöglich vorzubereiten, muss KI auch in der Ausbildung einen festen Platz einnehmen. Digitale Kompetenzen sind keine Option mehr, sondern eine Notwendigkeit. Deshalb fördert das Land Berlin gezielt mit der digitalen Verbundausbildung, um kleine und mittlere Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen. Auch alltagspraktisch erhalten Berliner Azubis künftig mehr Hilfe. Das Berliner Projekt ‚Azubiwohnen‘ wird jungen Menschen den Einstieg in den Beruf erleichtern, indem es bezahlbaren Wohnraum bereitstellt.

Die Zahlen des Betriebspanels 2025 zeigen auch: Nur zwei Prozent der Berliner Betriebe haben sowohl einen Betriebsrat als auch einen Tarifvertrag. Dies ist ein ernüchterndes Ergebnis. Viele Unternehmen sehen keinen Grund für einen Tarifvertrag – doch dies ist ein Irrtum. Tarifverträge sichern nicht nur faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen, sondern bieten auch Rechtssicherheit, Planungssicherheit und stärken die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Betriebsräte wiederum spielen eine zentrale Rolle, um den technologischen Wandel sozial verantwortlich zu gestalten, etwa durch den Einsatz von KI. Hier müssen wir gemeinsam mit den Sozialpartnern und der Wirtschaft die Bildung von Betriebsräten fördern und die Vorteile von Tarifverträgen insgesamt sichtbarer machen.

Abschließend möchte ich allen danken, die an der Erstellung des Betriebspanels Berlin 2025 mitgewirkt haben. Besonders gilt mein Dank den Betrieben, die sich an der Befragung beteiligt haben. Ihre Rückmeldungen sind die Grundlage für eine datenbasierte Politik, die die Interessen von Beschäftigten und Betrieben gleichermaßen im Blick hat.



Cansel Kiziltepe

Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	1
1. Einführung	5
2. Datenbasis	8
3. Betriebsstruktur	11
3.1 Branchenstruktur	11
3.2 Größenstruktur	13
3.3 Betriebsaltersstruktur	15
4. Wirtschaftliche Lage	17
4.1 Wettbewerbssituation und Ertragslage	17
4.2 Umsatzentwicklung	23
5. Beschäftigungsstruktur und -entwicklung	27
5.1 Einstellungen und Abgänge	27
5.2 Entwicklung von atypischer Beschäftigung	32
5.3 Einsatz von externen Arbeitskräften	39
5.4 Beschäftigungserwartungen	41
6. Fachkräftebedarf	45
6.1 Qualifikationsanforderungen	45
6.2 Umfang und Deckung des Fachkräftebedarfs	50
6.3 Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine	55
6.4 Beschäftigung von Personen im Rentenalter	58
7. Betriebliche Ausbildung	64
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	64
7.2 Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	72
7.3 Übernahme von Auszubildenden	76
8. Weiterbildung	80
9. Einsatz von künstlicher Intelligenz	87
10. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung	95
10.1 Tarifbindung	95
10.2 Orientierung an Tarifverträgen	100
10.3 Gründe gegen Tarifbindung	102
10.4 Betriebliche Interessenvertretung	106
Glossar	111

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2025 fand diese Befragung zum 30. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt 15.797 Betrieben vor, darunter 985 Betriebe aus Berlin. Die Befragung erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2025.

Ungünstige Entwicklungen bei Ertragslage und Umsätzen stellen erhebliche Herausforderung für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungswachstum dar

Ein zentraler Indikator zur Beurteilung der wirtschaftlichen Situation von Unternehmen ist die Ertragslage. In der vorliegenden Befragung wird diese anhand einer subjektiven Einschätzung der Betriebe ermittelt. Für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr bescheinigten sich 9 % der Berliner Betriebe eine „sehr gute“ Ertragslage; bei weiteren 37 % war sie zumindest „gut“. Demgegenüber war sie bei 19 % der Betriebe lediglich ausreichend und bei weiteren 10 % sogar „mangelhaft“. Die Ergebnisse fielen damit ähnlich aus wie im Bundesdurchschnitt. Die Prognosen zur weiteren Entwicklung des Geschäftsvolumens spiegeln die anhaltend schwierige Lage wider: Zwar rechnete knapp ein Viertel der Befragten (23 %) mit einer Steigerung der Umsätze, gleichzeitig ging rund jeder sechste Berliner Betrieb (17 %) davon aus, dass der Jahresumsatz für das aktuelle Geschäftsjahr geringer ausfallen wird als im Vorjahr.

Zahl der Beschäftigungsverhältnisse gesunken; Beschäftigungsentwicklung erstmals seit Jahren ungünstiger als im Bundesdurchschnitt

Die schwache Konjunktur der vergangenen Jahre hinterließ deutliche Spuren auf dem Berliner Arbeitsmarkt. Nachdem die Beschäftigungszuwächse von Jahr zu Jahr immer kleiner geworden waren, musste im Jahr 2025 sogar ein Rückgang bei der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten verzeichnet werden (-0,2 %). Die Beschäftigungsentwicklung in Berlin fiel damit zum ersten Mal seit vielen Jahren schlechter aus als im Bundesdurchschnitt (+0,1 %). Hinter der jüngsten Gesamtentwicklung verbergen sich unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Während die Zahl der Beschäftigten in jedem vierten Berliner Betrieb (25 %) gesunken ist, konnte in einer nahezu gleich großen Zahl von Betrieben (26 %) der Beschäftigtenbestand erweitert werden. Die Zahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze konnte jedoch die weggefallenen Stellen in den Betrieben mit Beschäftigungsabbau nicht vollständig ersetzen.

Freiwillige Betriebswechsel stark rückläufig, Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen an Personalabgängen deutlich gestiegen

Im Verlauf der letzten Jahre war der Anteil der freiwilligen Abgänge, also der arbeitnehmerseitigen Kündigungen an allen Personalabgängen, gestiegen. Im Jahr 2022 ging erstmals mehr als die Hälfte aller Personalabgänge auf solche freiwilligen Abgänge zurück – der bislang höchste Wert. Im Zuge der zunehmenden wirtschaftlichen Belastungen und der damit verbundenen schwächeren Personalnachfrage hat sich dieser Trend im Jahr 2025 umgekehrt. Der Anteil der freiwilligen Abgänge bzw. arbeitnehmerseitigen Kündigungen ist deutlich zurückgegangen, der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen dagegen deutlich gestiegen. Bemerkenswert ist allerdings, dass es auch weiterhin mehr freiwillige als unfreiwillige Personalabgänge gab.

Bedarf der Berliner Wirtschaft an Fachkräften unter Vorjahresniveau; Deckung der Nachfrage bleibt dennoch weiterhin eine große Herausforderung

Im Zuge der eingetrübten Konjunktur und der unsicheren Geschäftsaussichten ist der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf eingebrochen. Im ersten Halbjahr 2025 hatte nur noch rund jeder dritte Berliner Betrieb einen Bedarf an Fachkräften, d.h. einen Bedarf an Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einer akademischen Ausbildung. Trotz der insgesamt rückläufigen Nachfrage nach Fachkräften ist der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen nicht gesunken. Insgesamt blieb mehr als jede dritte Stelle unbesetzt (37 %). Im Vergleich zum Vorjahr wurden zwar weniger Fachkräfte gesucht, es ist den Unternehmen allerdings nicht besser gelungen, die angebotenen Stellen zu besetzen. Die Nichtbesetzungsquote war zudem immer noch etwa doppelt so hoch wie im Referenzjahr 2010 (19 %).

Interesse der Unternehmen an Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Erreichen des Renteneintrittsalters relativ hoch

In den nächsten Jahren werden zahlreiche Beschäftigte das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen, wodurch sich die in vielen Bereichen bereits heute bestehenden Personalprobleme weiter verschärfen könnten. Um dieser Entwicklung vorzubeugen, möchten zahlreiche Unternehmen die Möglichkeit nutzen, zumindest einen Teil dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. Beschäftigte, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen, gibt es den Daten der aktuellen Befragung zufolge in einem Fünftel der Berliner Betriebe (20 %). Von den Betrieben mit rentennahen Beschäftigten beabsichtigen mehr als zwei Drittel (68 %) eine oder mehrere dieser Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu beschäftigen. Das unternehmerische Interesse an einer Weiterbeschäftigung ist somit relativ hoch.

Betriebliche Ausbildungsbasis und tatsächliche Ausbildungsbeteiligung geringer als im Bundesdurchschnitt

Nach eigenen Angaben erfüllen 38 % der Berliner Betriebe die entsprechenden Voraussetzungen – und damit ein deutlich geringerer Anteil als im Bundesdurchschnitt (52 %). In den letzten Jahren ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin, wie auch in anderen Bundesländern, tendenziell zurückgegangen. Im Betrachtungszeitraum der aktuellen Befragung beteiligte sich rund jeder sechste Berliner Betrieb entsprechend der hier verwendeten Definition an der Ausbildung. Beschränkt man die Betrachtung auf jene Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, ergibt sich ein Wert von 41 %. Beide Anteilswerte liegen deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (27 % bzw. 53 %).

Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen deutlich besser gelungen als in den Vorjahren

Den Angaben der Befragung zufolge hatte jeder vierte ausbildungsberechtigte Betrieb in Berlin einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten. In etwa jedem vierten dieser Betriebe blieben Ausbildungsplätze unbesetzt. Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit zum zweiten Mal in Folge gesunken. Insgesamt blieb hochgerechnet knapp ein Fünftel der in den befragten Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze unbesetzt. Mit dem deutlich verringerten Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten ist somit auch der Anteil der unbesetzten an den angebotenen Ausbildungsstellen gesunken. Mehr als zwei Drittel (70 %) der erfolgreich Ausgebildeten wurden übernommen bzw. verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb – anteilig etwas weniger als im Vorjahr (Bundesdurchschnitt: 74 %).

Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten gesunken; qualifizierte Beschäftigte nach wie vor überdurchschnittlich stark unterstützt

Im Jahr 2025 lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung ähnlich wie im Vorjahr bei 40 %. In Berlin beteiligten sich anteilig etwas weniger Betriebe an der Weiterbildung als im Bundesdurchschnitt. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten, d. h. der Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildung an allen Beschäftigten, betrug 27 % und lag damit ebenfalls ungefähr auf dem Vorjahresniveau. Frauen nahmen etwas häufiger an Weiterbildungen teil als Männer. Deutliche Unterschiede bestanden auch zwischen Personen, die Tätigkeiten auf unterschiedlichem Anforderungsniveau verrichten. Mit 29 % bzw. 33 % waren die Weiterbildungsquoten von Arbeitskräften, die qualifizierte bzw. hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, rund doppelt so hoch wie bei Un- und Angelernten (14 %).

Künstliche Intelligenz (KI) bereits in jedem dritten Unternehmen im Einsatz; betriebsinterne Regelungen zum Umgang mit KI aber noch wenig verbreitet

Den Angaben der Befragung zufolge setzt derzeit etwa jeder dritte Berliner Betrieb KI-Technologien ein. Berlin liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Gegen eine noch breitere Nutzung sprechen derzeit verschiedene Gründe. Aus Sicht der meisten Befragten fehlen aktuell noch die Möglichkeiten, solche Technologien sinnvoll im Unternehmen anzuwenden (93 % der Nicht-Nutzer). Dagegen sprechen auch Bedenken hinsichtlich der Datensicherheit sowie generelle rechtliche Unsicherheiten. Rund jeder dritte Betrieb ohne (geplante) Nutzung gab außerdem an, nicht über ausreichend Wissen zu verfügen, um KI-Technologien im eigenen Unternehmen einsetzen zu können.

Betriebsinterne Regelungen zum Umgang mit KI im Unternehmen, wie z. B. Betriebsvereinbarungen, Leitfäden oder Handlungsanweisungen, sind derzeit wenig verbreitet. Diese gibt es in nur rund einem Viertel der Berliner Betriebe, die generative KI nutzen. In weiteren 21 % war deren Einführung zumindest geplant.

Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen in Berlin gestiegen, aber nach wie vor geringer als im Bundesdurchschnitt

In Berlin sind derzeit rund 14 % der Betriebe an einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden; in diesen Betrieben sind rund 45 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Trotz Steigerung lag die Tarifbindung damit weiterhin unter dem bundesweiten Niveau. Für eine formale Bindung an einen Tarifvertrag sehen viele Betriebe bislang keinen Grund (67 % der Betriebe ohne Tarifbindung). Eine weitere Begründung für die fehlende Tarifbindung ist aus Sicht der Betriebe, dass sie grundsätzlich nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein wollen (25 %). Ein nennenswerter Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe (25 % der Betriebe ohne Tarifbindung bzw. 22 % aller Betriebe) orientiert sich eigenen Angaben zufolge aber an einem Branchentarifvertrag.

Betriebliche Interessenvertretung nur in einer Minderheit von Betrieben und zudem fast nur in größeren Betrieben

Einen Betriebsrat (bzw. Personalrat im Bereich des öffentlichen Dienstes) gibt es in 4 % der Berliner Betriebe. Einen Betriebs- bzw. Personalrat und zugleich einen Tarifvertrag weisen nur 2 % der Betriebe auf. In diesen überwiegend größeren Betrieben ist allerdings gut ein Drittel der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Demgegenüber sind 84 % der Berliner Betriebe nicht tarifgebunden und haben auch keine betriebliche Interessenvertretung. In diesen Betrieben sind 44 % der Berliner Beschäftigten tätig.

1. Einführung

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für Berlin vorgestellt. Der Bericht wurde im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin erarbeitet.

Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Bundesländern aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgelegt. Hierzu gehören zunächst Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der Berliner Wirtschaft. Es wird dargestellt, wie sich die Betriebslandschaft Berlins strukturiert und in welchen Merkmalen Unterschiede zum Bundesdurchschnitt bestehen. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen die Strukturmerkmale Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter (Kapitel 3).

Im IAB-Betriebspanel werden standardmäßig auch Angaben zur wirtschaftlichen Lage der befragten Unternehmen erhoben (z. B. Ertragslage). Diese Daten beziehen sich aus erhebungstechnischen Gründen überwiegend auf das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Geschäftsjahr. Die Ergebnisse hierzu stellen somit keine Konjunkturumfrage dar, sondern skizzieren die wirtschaftlichen Ausgangsbedingungen für die zentralen Themen der Befragung, wie z. B. Personaleinstellungen und -abgänge, Fachkräftebedarf oder Aus- und Weiterbildung (Kapitel 4).

Im darauffolgenden Kapitel werden die Daten zur Beschäftigungsentwicklung und den erfolgten Personalbewegungen präsentiert. In diesem Zusammenhang wird detailliert auf

die Verbreitung von sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere von befristeten Arbeitsverhältnissen, eingegangen. Hierbei stehen die Art der festgesetzten Befristungen (mit vs. ohne Sachgrund) sowie die Chancen für befristet Beschäftigte, nach Ablauf der Befristung in eine unbefristete Beschäftigung einzumünden, im Fokus der Berichterstattung. Die Darstellungen hierzu werden ergänzt um Angaben zur betrieblichen Nutzung von externen Arbeitskräften. Hierzu zählen z.B. freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Praktikantinnen und Praktikanten (Kapitel 5).

Mit dem IAB-Betriebspanel werden standardmäßig empirische Daten zur Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften und dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen erhoben. Die Befragungsdaten der letzten Jahre hatten gezeigt, dass die Fachkräftesicherung für viele Unternehmen mit großen Herausforderungen verbunden ist. Um eine Ausweitung der Fachkräfteengpässe zu verhindern, könnte man Beschäftigte nach Erreichen des regulären Rentenalters weiterbeschäftigen. In der aktuellen Befragung wurde daher zusätzlich ermittelt, in wie vielen Betrieben überhaupt Personen beschäftigt werden, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. In einem zweiten Schritt wurden die Betriebe mit entsprechenden Beschäftigten gefragt, ob eine Weiterbeschäftigung dieser Personen beabsichtigt ist (Kapitel 6).

Investitionen in die eigene betriebliche Ausbildung sind eine bewährte Strategie, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Mit der jährlichen Befragung wird regelmäßig ermittelt, wie viele Betriebe über die formalen Voraussetzungen verfügen, um selbst ausbilden zu können, und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden. Wie in den letzten Jahren werden auch Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze vorgestellt. Abschließend wird dargestellt, wie viele der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen wurden (Kapitel 7).

Für Unternehmen, die nicht die nötigen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung aufweisen, stellen betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen eine Alternative dar. Während sich die Ausbildung an den Nachwuchs an Fachkräften richtet, zielen betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf den vorhandenen Pool von Arbeits- und Fachkräften ab. Die hierzu erhobenen Daten werden in Kapitel 8 vorgestellt.

Die fortschreitende Digitalisierung hat weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Zu den wichtigsten Treibern dieser Entwicklung gehören Technologien, die Künstliche Intelligenz nutzen. Befunde zur Verbreitung von KI, aber auch zu den betrieblichen Gründen für den Verzicht auf solche Technologien werden in Kapitel 9 präsentiert.

Mit dem IAB-Betriebspanel werden seit mehr als 25 Jahren auch Daten zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten erhoben. Dies erlaubt es, die langfristige Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin wie auch für Deutschland insgesamt nachzuvollziehen. In diesem Zusammenhang werden auch diejenigen Betriebe näher betrachtet, die nicht tarifgebunden sind, sich aber bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen an Flächentarifverträgen orientieren. Um besser beurteilen zu können, was Orientierung konkret bedeutet, wurden diese Betriebe danach gefragt, wie sie die Arbeitsbedingungen im Vergleich zu dem für ihre Branche relevanten Tarifvertrag einschätzen. Hierzu wurden die folgenden vier Aspekte thematisiert: Entlohnung, Wochenarbeitszeit, Anzahl der Urlaubstage sowie Sonderzahlungen (z. B. Urlaubsgeld). Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu sowie zur Verbreitung von betrieblichen Interessenvertretungen werden im abschließenden Kapitel 10 präsentiert.

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2025 liegen verwertbare Interviews von insgesamt 15.797 Betrieben vor, darunter 985 Betriebe aus Berlin. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 97 Tsd. Berliner Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit der Stichprobe wurde 1 % der genannten Betriebe erfasst, in denen rund 3 % aller Beschäftigten in Berlin tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung von Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berlin ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2025. Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können.

Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit oder der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende Aspekte zu beachten:

- Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.
- Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberuflerinnen und Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Es werden auch keine privaten Haushalte und extraterritorialen Organisationen befragt. Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch

Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

Aufgrund der teils unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung (VGR) und der Statistik der BA.

Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn eine Person Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z.B. geringfügige Beschäftigung).

Alle in der vorliegenden Studie dargestellten Angaben beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgte in zwei Schritten:

1. Die Antworten der befragten Betriebe werden nach der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößen gewichtet. Das entspricht der Struktur der Datenbasis, die der Stichprobe zugrunde lag. Anhand dieser Gewichtung wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe in Berlin mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.
2. Fehlende Angaben werden durch Schätzung eines unbekannten Wertes auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe ermittelt (Extrapolation), wodurch die fehlenden Daten ergänzt und die Datenmatrix vervollständigt werden kann (Imputation).

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2025 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2025 bzw. auf das erste Halbjahr 2025.

Die Ergebnisse der Befragung werden im vorliegenden Bericht standardmäßig für einzelne Betriebsgrößenklassen und Branchen dargestellt.

Es werden folgende vier Betriebsgrößenklassen ausgewiesen: Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (Kleinstbetriebe), Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (Kleinbetriebe), Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten (Mittelbetriebe) und Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten (Großbetriebe).

Im Hinblick auf die Branchendarstellung werden Betriebe entsprechend ihrem wirtschaftlichen Schwerpunkt und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren Gruppen

zusammengefasst. Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Branche	Unterbranchen lt. Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Landwirt., Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirt., Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	Bergbau und Gew. von Steinen, Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	Nahrungsmittelindustrie, Verbrauchsgüterindustrie, Produktionsgüterindustrie, Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterind.
Baugewerbe	Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau), Baunebengewerbe (Bauinstallation)
Handel, Reparatur (ohne Einzelhandel)	Kfz-Handel und -reparatur; Großhandel
Einzelhandel	Einzelhandel, Tankstellen
Verkehr und Lagerei	Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft
Information und Kommunikation	Verlagswesen; Telekommunikation, Informationstechnologische Dienstleistungen
Gaststätten- u. Beherbergungsgewerbe	Gaststätten, Hotels
Finanz- und Vers.-dienstleistungen	Kreditinstitute; Versicherungen
Grundstücks- und Wohnungswesen	Grundstücks- und Wohnungswesen
Freiberufliche, wiss. und technische Dienstleistungen	Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberat., Architektur- u. Ing.-büros; Forschung- und Entwicklung, Werbung u. Marktforschung, Veterinärwesen, Vermiet. von bewegl. Sachen
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau
Erziehung und Unterricht	Kindergärten, Schulen, Universitäten u. ä.
Gesundheits- und Sozialwesen	Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime
Pers.-bez. Dienstleist. (ohne HoGa)	Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport
Organisationen ohne Erwerbszweck	Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien, sonstige Interessenvertretungen)
Öffentliche Verwaltung	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Quelle: eigene Darstellung

Der Ausweis von Ergebnissen für einzelne Branchen im Bericht ist stets abhängig von der jeweiligen Fallzahl in der zugrunde liegenden Stichprobe. In Branchen mit sehr geringen Fallzahlen, wie z. B. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, wird auf eine gesonderte Auswertung verzichtet. In die ausgewiesenen Gesamtwerte und die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen sowie weiteren betrieblichen Strukturmerkmalen gehen sie jedoch mit ein. Bei Branchen mit grundsätzlich auswertbaren Fallzahlen wird im Einzelfall auf die eingeschränkte Interpretierbarkeit gesondert hingewiesen.

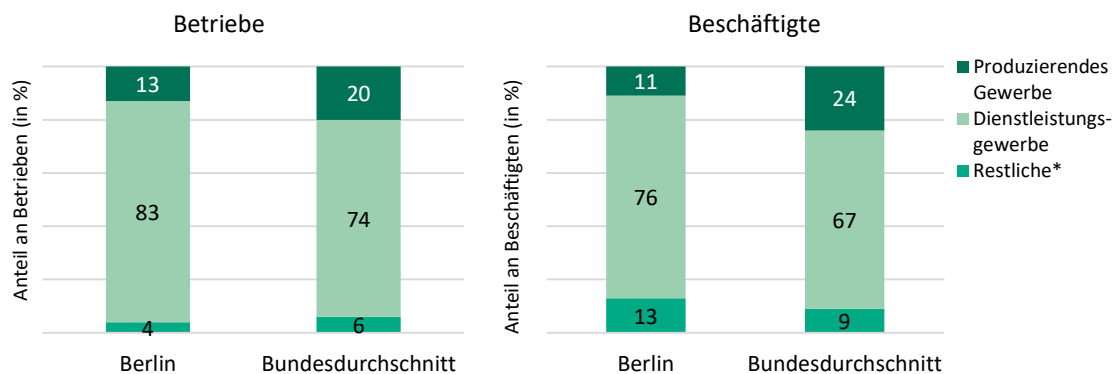
3. Betriebsstruktur

Die Entwicklung auf regionalen Arbeitsmärkten wird ganz wesentlich von der vorherrschenden Betriebslandschaft, d. h. von den spezifischen Merkmalen der ansässigen Betriebe, bestimmt. Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Betriebslandschaft Berlins strukturiert und in welchen Merkmalen Unterschiede zum Bundesdurchschnitt bestehen. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen die Strukturmerkmale Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter.

3.1 Branchenstruktur

In Berlin gibt es rund 97 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In diesen Betrieben sind hochgerechnet rund 1,9 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Von herausragender Bedeutung für die Berliner Wirtschaft und den regionalen Arbeitsmarkt ist der Dienstleistungssektor. Auf diesen entfallen 83 % aller Betriebe – und damit deutlich mehr als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren in Berlin und im Bundesdurchschnitt

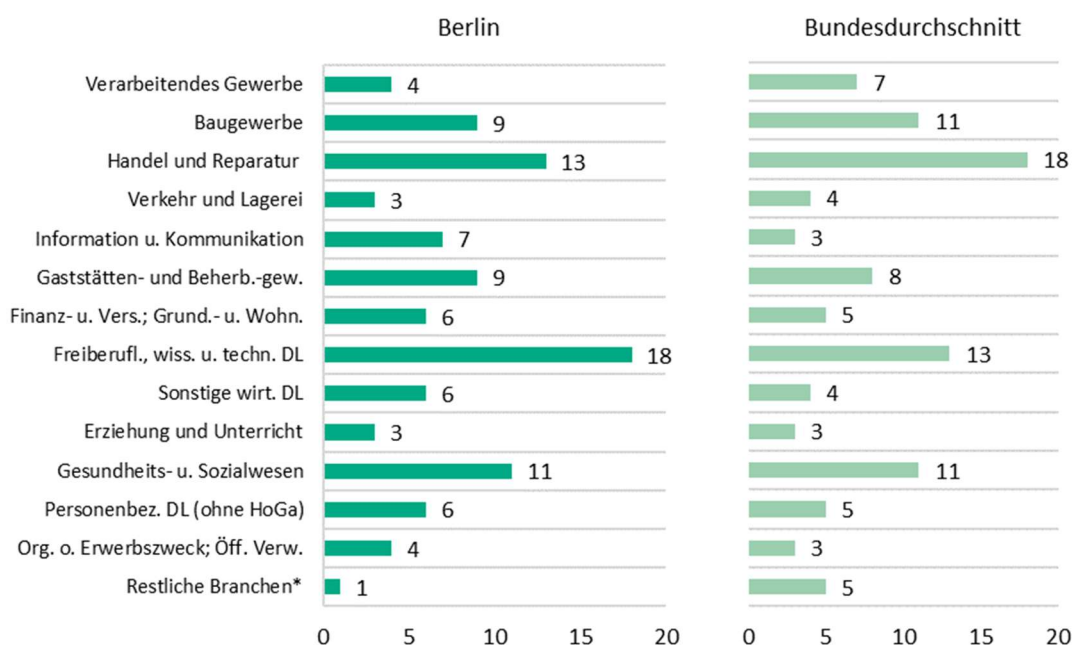


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Keine Solo-Selbständigen. *Restliche = Land- und Forstwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbszweck, Öffentliche Verwaltung.

Die überragende Bedeutung des Dienstleistungssektors spiegelt sich bei den Beschäftigtenanteilen wider: Mehr als drei Viertel der sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in diesem Sektor tätig. Im Bundesdurchschnitt sind es lediglich rund zwei Drittel. Demgegenüber spielt das Produzierende Gewerbe in Berlin eine deutlich geringere Rolle

als in anderen Bundesländern. Mit 11 % sind hier anteilig weniger als halb so viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe beschäftigt wie im Bundesdurchschnitt.¹ Bei einer Betrachtung der Einzelbranchen stechen die Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen heraus. Im Bundesdurchschnitt gehören die genannten ebenfalls zu den drei am stärksten besetzten Branchen. In Berlin ist der Anteil der Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen² an allen Betrieben jedoch deutlich größer. Hervorhebenswert ist ebenso die Branche Information und Kommunikation. Mit einem Anteil von 7 % gehört sie zwar zu den eher kleineren Branchen; ihr Anteil an den Betrieben ist in Berlin aber mehr als doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Verteilung der Betriebe nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben. *Restliche = Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfallwirtschaft.

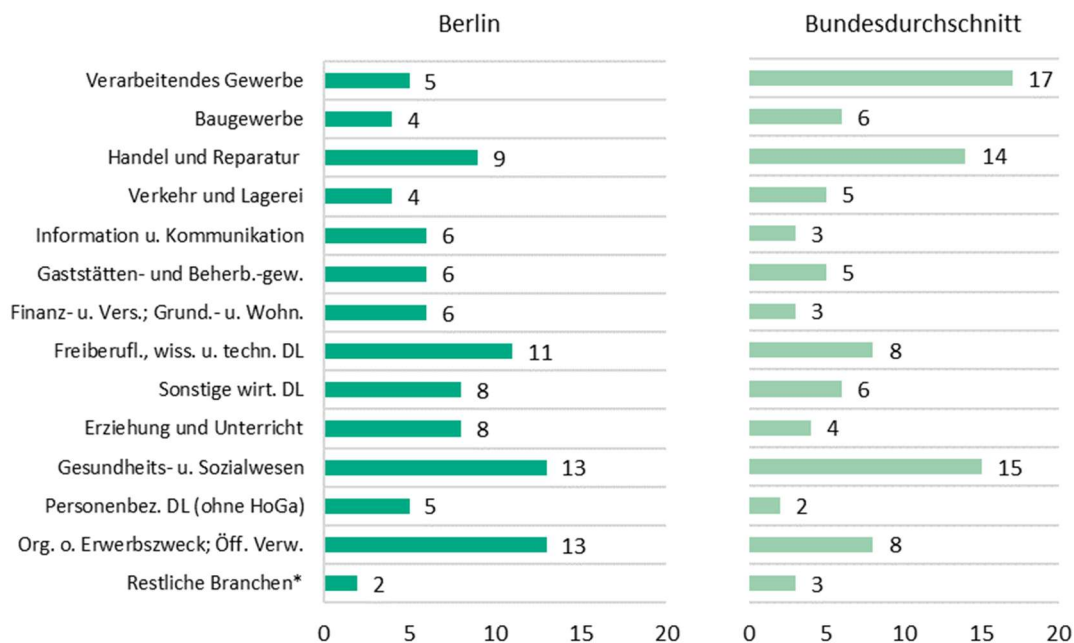
Die meisten Arbeitsplätze in Berlin stellen aktuell das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Verbände, Vereine) und die

1 Bei der Interpretation der ausgewiesenen Beschäftigtenanteile in den einzelnen Branchen ist auf die Definition von „Beschäftigten“ im IAB-Betriebspanel zu verweisen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

2 Zur Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen gehören z. B. Betriebe aus den Bereichen Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschung- und Entwicklung sowie Vermietung von beweglichen Sachen.

Öffentliche Verwaltung. Insgesamt rund ein Viertel der sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitet in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung der genannten Bereiche (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der Beschäftigten nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben. *Restliche = Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfallwirtschaft.

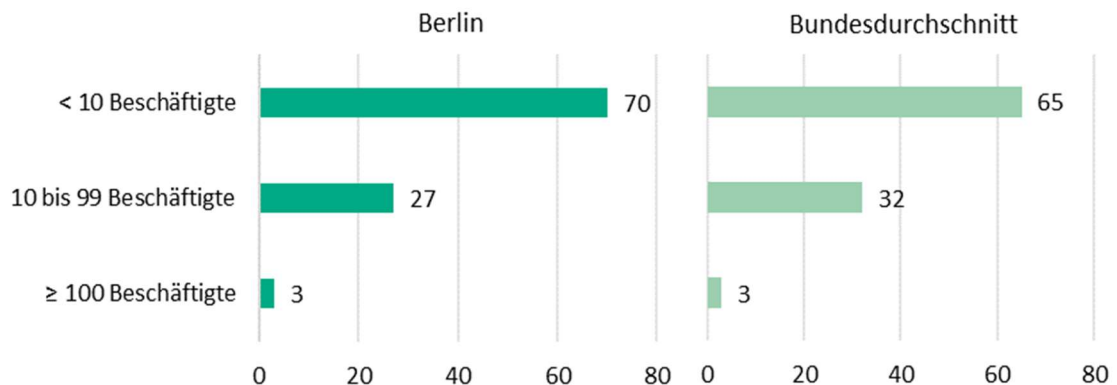
Aufgrund ihrer vergleichsweise hohen Anteile an den Beschäftigten üben sie einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen aus, als vergleichsweise kleine Branchen, z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung. Im Bundesdurchschnitt ist das Gesundheits- und Sozialwesen ebenfalls von hoher Bedeutung, rangiert aber nur auf dem zweiten Rang. Mit einem Anteil von 17 % an den sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist das Verarbeitende Gewerbe die beschäftigungsstärkste Branche in Deutschland. In Berlin ist der Einfluss dieser Branche auf die Beschäftigung demgegenüber vergleichsweise gering.

3.2 Größenstruktur

Mit der Größe eines Betriebes verbinden sich eine Reihe von strukturellen Spezifika für die beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese betreffen z. B. die Höhe des Entgelts, Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten, Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote

oder die Geltung von Tarifverträgen. Daher sind Erkenntnisse über die Größenstruktur der Wirtschaft von besonderem Interesse. Von den rund 97 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin entfallen 70 % auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Die Berliner Wirtschaft ist damit in noch etwas stärkerem Maße durch Kleinstbetriebe geprägt als im bundesweiten Durchschnitt (vgl. Abbildung 4).

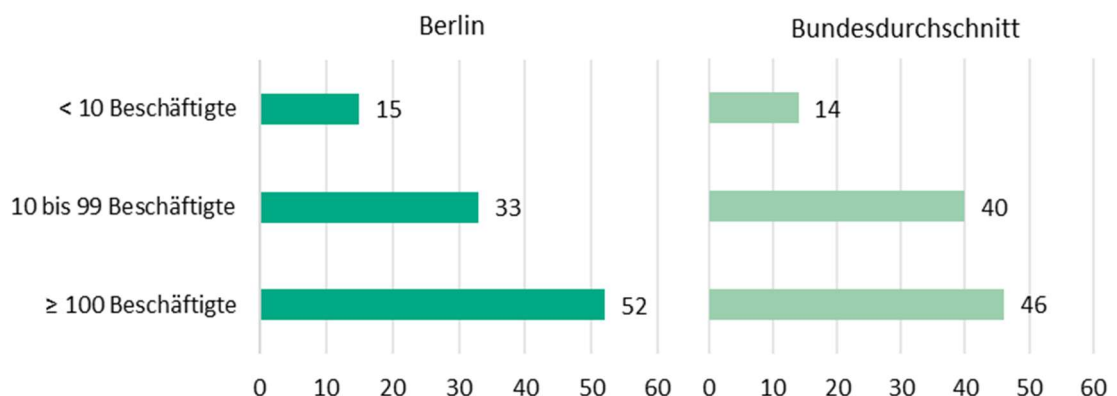
Abbildung 4: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten, machen zwar nur 3 % aller Betriebe aus. In Betrieben dieser Größenklasse arbeitet aber rund die Hälfte aller sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Analog zum Bundesdurchschnitt sind damit rund dreimal so viele Berlinerinnen und Berliner in einem Großbetrieb tätig wie in einem Kleinbetrieb (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

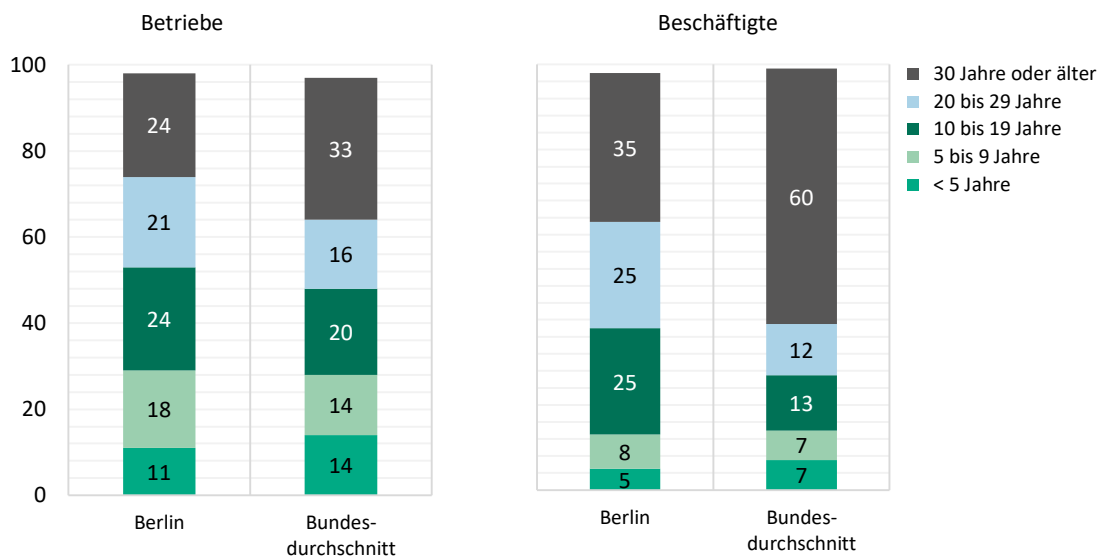
Wie bereits thematisiert, handelt es sich bei mehr als zwei Drittel aller Berliner Unternehmen

um Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Aufgrund der zahlenmäßigen Dominanz schlagen Veränderungen in dieser Gruppe grundsätzlich stärker auf die betriebsbezogenen Gesamtwerte der Berliner Wirtschaft durch. Demgegenüber werden die beschäftigtenbezogenen Gesamtwerte wesentlich von den Großbetrieben beeinflusst.

3.3 Betriebsaltersstruktur

Junge Unternehmen bzw. Neugründungen sind für die Gesamtwirtschaft wichtig, da sie den Wettbewerb verstärken und neue Arbeitsplätze schaffen. Sie benötigen nach dem Markteintritt jedoch einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Etablierungsphase sind sie besonders anfällig für mögliche Krisen. Von den derzeit rund 97 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin ist rund ein Viertel älter als 30 Jahre. Der Anteil an solchen älteren und etablierten Betrieben ist damit kleiner als im Bundesdurchschnitt, der von jüngeren Betrieben entsprechend größer (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsalter in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Differenz zu 100 % aufgrund fehlender Angaben zum Gründungsjahr.

Ältere Betriebe beschäftigen in der Regel mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als jüngere Betriebe. Der Anteil älterer Unternehmen an den Beschäftigten ist daher deutlich größer als ihr Anteil an den Betrieben. In Berlin arbeitet rund ein Drittel (35 %) aller sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in

einem Betrieb, der 30 Jahre oder älter ist. Im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteil 60 % und liegt damit deutlich über dem Berliner Wert.

Fazit: Ähnlich wie in anderen Bundesländern ist die Betriebslandschaft in Berlin sehr kleinteilig strukturiert. Berlin hat, bei einer ähnlichen Größenstruktur, einen höheren Anteil an Dienstleistungsunternehmen und einen geringeren Anteil an Unternehmen des Produzierenden Gewerbes im Vergleich zum Bundesdurchschnitt. Da das Produzierende Gewerbe in deutlich stärkerem Maße auf internationale Absatzmärkte ausgerichtet ist als der Dienstleistungssektor, kann die Berliner Wirtschaft einerseits weniger stark von den damit verbundenen Möglichkeiten profitieren als andere Regionen. Andererseits schlagen sich Verschlechterungen internationaler Handelsbeziehungen, wie z. B. Zollerhebungen oder Störungen von Lieferketten, weniger nachteilig auf die Berliner Wirtschaft und den regionalen Arbeitsmarkt nieder als in Bundesländern mit einer stärker exportorientierten Betriebsstruktur. Die bundesweit schwächere Binnennachfrage, anhaltend hohe Energiepreise und generell steigende Kosten stellen derzeit erhebliche Herausforderungen für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft dar. Das folgende Kapitel 4 informiert über die wirtschaftliche Lage der befragten Berliner Unternehmen.

4. Wirtschaftliche Lage

Im IAB-Betriebspanel werden standardmäßig auch Angaben zur wirtschaftlichen Lage der befragten Unternehmen erhoben (z. B. Ertragslage). Diese Daten beziehen sich aus erhebungstechnischen Gründen überwiegend auf das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung des Jahres 2025 war dies das Geschäftsjahr 2024. Daher spiegeln sich mögliche Effekte aktueller Entwicklungen auf die wirtschaftliche Situation in den befragten Betrieben, wie z. B. die gestiegenen Rohöl- und Gaspreise auf den Weltmärkten infolge der Konflikte im Nahen Osten, in der vorliegenden Berichterstattung noch nicht wider. Die nachfolgend präsentierten Ergebnisse in diesem Kapitel stellen somit keine Konjunkturumfrage dar, sondern skizzieren die wirtschaftlichen Ausgangsbedingungen für die zentralen Themen der Befragung, wie z. B. Personaleinstellungen und -abgänge, Fachkräftebedarf oder Aus- und Weiterbildung.

4.1 Wettbewerbssituation und Ertragslage

Im Rahmen der aktuellen Befragung wurden die Betriebe gebeten, den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck, dem sie ausgesetzt sind, zu beurteilen. Auf einer Skala von 1 für „sehr hoch“ bis 5 für „kein Druck“ konnten sie ihr Urteil abstufen. Die Ergebnisse für die einzelnen Branchen sind in der folgenden Tabelle 2 abgebildet.

Tabelle 2: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Branchen

Branche	Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck				
	sehr hoch	hoch	mittel	gering	kein Druck
	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	19	21	35	22	3
Einzelhandel*	21	31	43	6	0
Information und Kommunikation *	20	34	30	11	5
Freiberufliche wiss. u. techn. Dienstleist.	7	29	37	19	9
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen*	23	29	36	8	3
Erziehung und Unterricht*	13	45	26	15	0
Gesundheits- und Sozialwesen	11	7	30	31	21
Insgesamt**	15	29	33	15	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar. **In die Gesamtwerte fließen auch die Angaben aus Branchen ein, die in der Tabelle nicht ausgewiesen werden.

In vier der sieben ausgewiesenen Branchen beurteilte mindestens rund ein Fünftel der Befragten den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck als „sehr hoch“. Hierzu gehörten u. a.

der Einzelhandel und die Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (z. B. Arbeitsvermittlung, Sicherheitsgewerbe). Im Gesundheits- und Sozialwesen gab es dagegen überdurchschnittlich viele Befragte, die den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck als gering beurteilten. Für rund ein Fünftel der Betriebe und Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen besteht nach Meinung der Befragten überhaupt kein Wettbewerbsdruck. Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Größere Betriebe sahen sich deutlich häufiger einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt als kleinere Betriebe. Mit 32 % war der Anteil der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten, die sich einem sehr hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt sahen, mehr als doppelt so hoch wie in der Gruppe der zahlreichen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 3)

Tabelle 3: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck				
	sehr hoch	hoch	mittel	gering	kein Druck
	%	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	13	27	34	17	9
10 bis 49 Beschäftigte	19	33	32	11	4
50 bis 99 Beschäftigte	14	47	33	5	1
≥ 100 Beschäftigte	32	19	27	16	6
Insgesamt	15	29	33	15	8

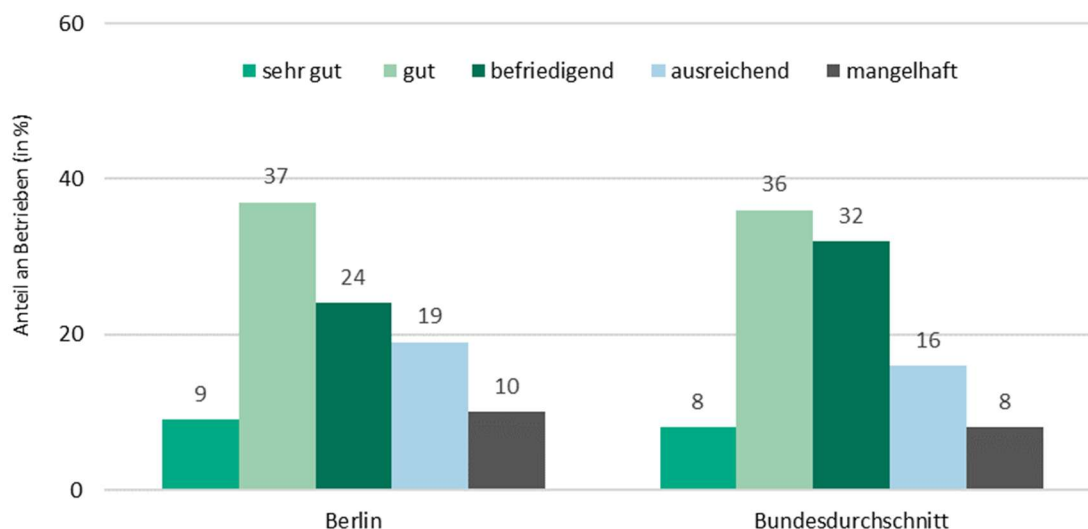
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Eine mögliche Erklärung für die großen Unterschiede bei der Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks zwischen kleineren und größeren Betrieben könnte in der unterschiedlichen Absatzausrichtung liegen. Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten agieren oftmals auf überregionalen Märkten und konkurrieren mit internationalen Wettbewerbern. So produzieren 25 % der Berliner Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten auch oder ausschließlich für ausländische Absatzmärkte. In der zahlenmäßig starken Gruppe der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten beträgt der entsprechende Anteil lediglich 10 %.

Ein zentraler Indikator zur Beurteilung der wirtschaftlichen Situation von Unternehmen ist die Ertragslage. Profitable Unternehmen investieren eher in Forschung, Entwicklung und Innovation, was zusätzliches Personal erfordert. Auch die Mitarbeiterbindung steigt (z. B. durch bessere Gehälter oder Arbeitsbedingungen). Wenn ein Unternehmen dagegen geringe Gewinne oder Verluste macht, sind oft Kostensenkungsmaßnahmen die Folge: Investitionen werden reduziert, der Personalbedarf sinkt, Beschäftigung wird abgebaut; im Extremfall kann es zur Insolvenz kommen. Die Beurteilung der Ertragslage erfolgte anhand

subjektiver Einschätzungen durch die Befragten.³ Diese nutzten hierfür eine Bewertungsskala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft). Eine „sehr gute“ Ertragslage bescheinigten sich 9 % der Berliner Betriebe; bei weiteren 37 % war sie zumindest „gut“. Demgegenüber war sie bei 19 % lediglich ausreichend und bei weiteren 10 % sogar „mangelhaft“. Die Ergebnisse fielen damit ähnlich aus wie im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 7)

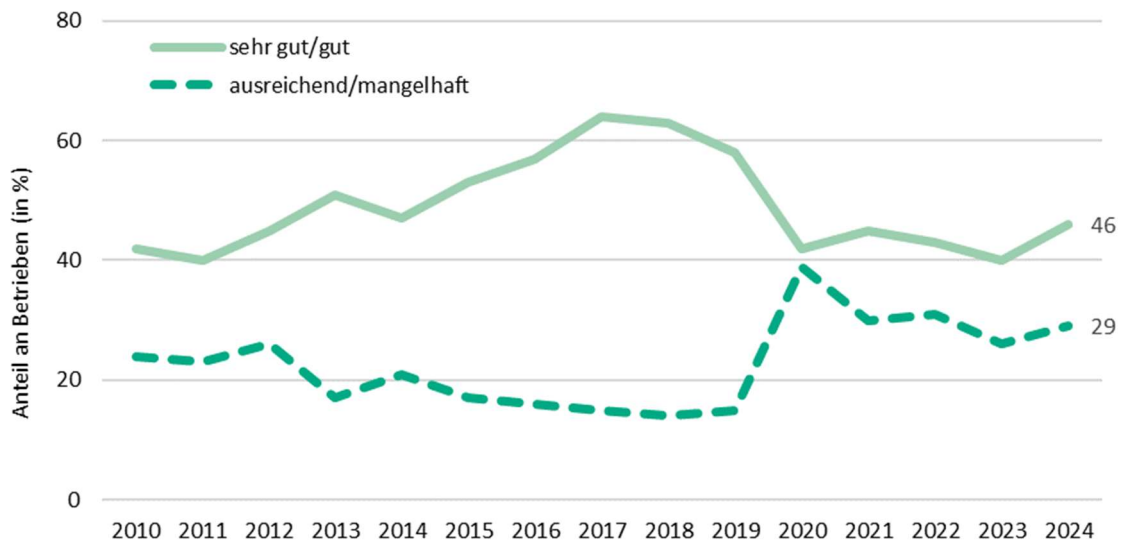
Abbildung 7: Beurteilung der Ertragslage in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Der Anteil von Unternehmen mit einer guten bis sehr gut eingeschätzten Ertragslage war in den Geschäftsjahren von 2010 bis 2017 nahezu stetig gestiegen. Mit Beginn der Corona-Pandemie brach der Anteil von Betrieben mit guter bis sehr guter Ertragslage regelrecht ein und die Zahl der Betriebe mit ungünstiger Ertragssituation schnellte in die Höhe. In den darauffolgenden Jahren blieb die Zahl der Betriebe mit guter bis sehr guter Ertragslage nahezu stabil, lag aber weit unter den deutlich höheren Anteilswerten der Geschäftsjahre 2016 bis 2019 (vgl. Abbildung 8).

³ Die Bewertung erfolgt standardmäßig für das Geschäftsjahr, das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossen war. Im Rahmen der aktuellen Befragung, welche schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2025 durchgeführt wurde, beziehen sich die Angaben der Befragten somit auf das Geschäftsjahr 2024.

Abbildung 8: Entwicklung der Ertragslage in den Geschäftsjahren 2010 bis 2024

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2011 bis 2025. Die fehlenden Angaben zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe mit einer „befriedigenden Ertragslage“.

Im Branchenvergleich stechen die Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen durch überdurchschnittlich hohe Anteile von Unternehmen mit guter bis sehr guter Ertragslage hervor. Die errechneten Durchschnittsnoten von 2,5 bis 2,6 spiegeln die vergleichsweise gute Lage wider. Demgegenüber weniger positiv wurde die Situation im Einzelhandel wie auch im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Branche Information und Kommunikation eingeschätzt (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Beurteilung der Ertragslage nach Branchen

Branche	Ertragslage im Geschäftsjahr 2024					Durchschnittsnote
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	
	%	%	%	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	9	39	21	19	12	2,9
Einzelhandel*	3	34	34	17	11	3,0
Information und Kommunikation *	7	23	27	23	19	3,2
Freiberufl. wiss. u. techn. Dienstleist.	11	45	23	15	6	2,6
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen*	15	34	26	24	1	2,6
Gesundheits- und Sozialwesen	13	48	20	12	7	2,5
Insgesamt	9	37	24	19	10	2,8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Hinblick auf die Betriebsgröße sind die Unterschiede weniger stark ausgeprägt. Auffällig

sind allerdings die insgesamt deutlich ungünstigeren Einschätzungen bei den größeren Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beurteilung der Ertragslage nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Ertragslage im Geschäftsjahr 2024					Durchschnitts- note
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	
	%	%	%	%	%	
< 10 Beschäftigte	10	37	24	19	10	2,8
10 bis 49 Beschäftigte	9	39	24	18	10	2,8
50 bis 99 Beschäftigte	5	51	21	13	10	2,7
≥ 100 Beschäftigte	4	28	32	21	15	3,2
Insgesamt	9	37	24	19	10	2,8

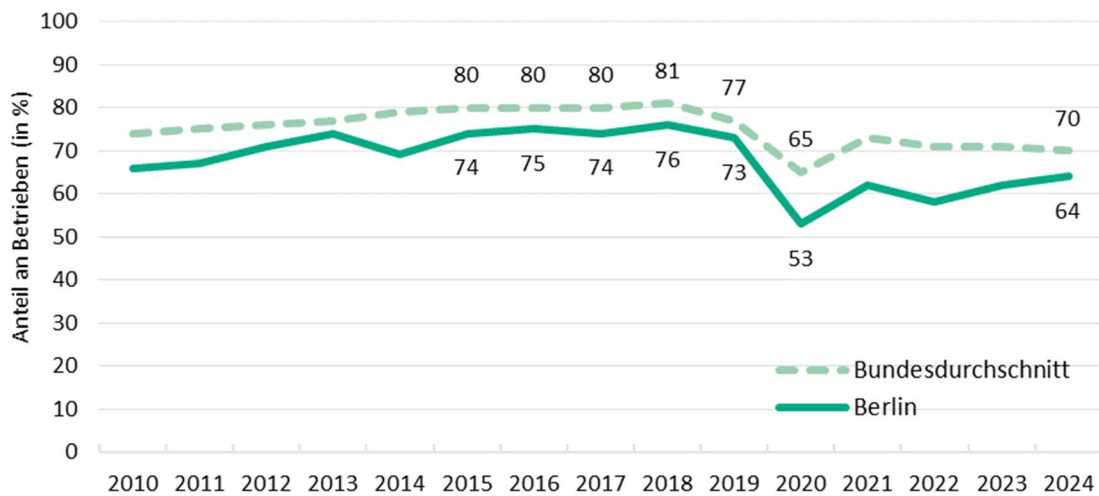
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Ohne Erträge kein Gewinn – aber hohe Erträge bedeuten nicht automatisch ein gutes Jahresergebnis, weil auch die Aufwendungen entscheidend sind. Die erzielten Erträge müssen somit den Aufwendungen gegenübergestellt werden. Durch den Vergleich ergibt sich das Jahresergebnis, also das Endergebnis der Gewinn- und Verlustrechnung am Ende eines Geschäftsjahres. Die Befragten wurden daher zusätzlich gebeten, Angaben zum erzielten Jahresergebnis zu machen. Für das hier betrachtete Geschäftsjahr 2024 erwirtschafteten 64 % der Berliner Betriebe ein positives (Reingewinn), 16 % ein ausgeglichenes und 12 % ein negatives Jahresergebnis (Reinverlust). Im Bundesdurchschnitt fielen die entsprechenden Werte besser aus als in Berlin. Im Bundesdurchschnitt konnten 70 % der Unternehmen einen Gewinn erzielen; lediglich 9 % mussten ein negatives Jahresergebnis ausweisen.⁴

Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, war der Anteil von Betrieben mit einem positiven Jahresergebnis in Berlin stets kleiner als im Bundesdurchschnitt – bei insgesamt ähnlichem Verlauf. Bis zum Geschäftsjahr 2018 war der Anteil von Betrieben mit einem positiven Jahresergebnis nahezu stetig gestiegen. Mit der Corona-Pandemie brach dieser bundesweit ein. Seit dem Geschäftsjahr 2021 wächst der Anteil wieder, erreicht aber weder in Berlin noch im Bundesdurchschnitt die früheren, höheren Werte (vgl. Abbildung 9).

⁴ Erwartungsgemäß besteht zwischen den beiden verwendeten Kennziffern ein enger Zusammenhang. Bei Betrieben mit einem positiven Jahresergebnis im abgelaufenen Geschäftsjahr erreichen die subjektiven Einschätzungen einen Durchschnittswert von 2,3 gegenüber lediglich 4,2 bei Betrieben mit negativem Jahresergebnis.

Abbildung 9: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit positivem Jahresergebnis in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz sowie Banken und Versicherungen.

Wenngleich nach wie vor die Mehrheit der Berliner Betriebe profitabel ist, sind die ermittelten Werte ein deutliches Signal für wirtschaftlichen Druck. In wirtschaftlich stabileren Phasen (z. B. 2015–2019) erzielten 72 % bis 75 % der Unternehmen Reingewinne. Der für die Berliner Wirtschaft insgesamt ausgewiesene Wert von 64 % verdeckt jedoch große Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Jahresergebnis nach Branchen

Branche	Positiv (Reingewinn)	Ausge- glichen	Negativ (Reinverlust)	Angabe nicht möglich
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	61	13	19	7
Einzelhandel*	62	14	13	11
Information und Kommunikation *	56	14	23	8
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistg.	71	13	8	8
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen*	65	18	8	9
Gesundheits- und Sozialwesen	59	20	8	13
Insgesamt	64	16	12	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Unterschiede bestehen auch zwischen den Betrieben der unterschiedlichen Größenklassen. Dies zeigt sich vor allem beim Anteil von Befragten mit Verlusten im abgelaufenen

Geschäftsjahr. Je größer ein Betrieb, desto höher fiel der Anteil von Betrieben mit Verlusten aus (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Jahresergebnis nach Betriebsgrößenklassen

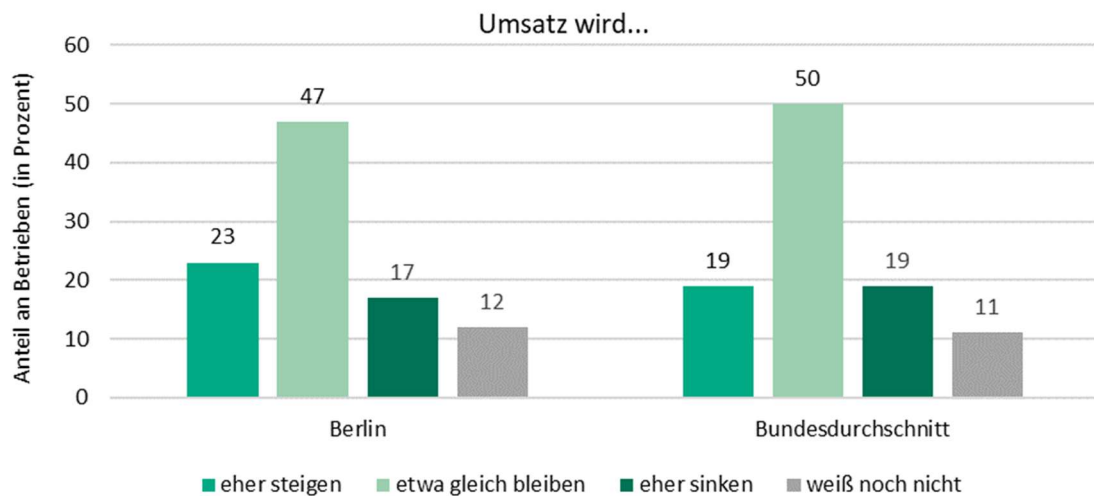
Betriebsgrößenklasse	Positiv (Reingewinn) %	Ausgeglichene %	Negativ (Reinverlust) %	Angabe nicht möglich %
< 10 Beschäftigte	64	17	9	9
10 bis 49 Beschäftigte	64	15	17	4
50 bis 99 Beschäftigte	60	8	19	12
≥ 100 Beschäftigte	65	5	23	7
Insgesamt	64	16	12	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

4.2 Umsatzentwicklung

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP), der zentrale Indikator für Wirtschaftswachstum, ist in Berlin im Jahr 2025 preisbereinigt um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen (2024: +0,8 %). Die wirtschaftliche Entwicklung fiel damit zum wiederholten Mal besser aus als im Bundesdurchschnitt (2025: +0,2; 2024: -0,5 %).⁵ Im Rahmen der jährlichen Umfrage werden die Unternehmen standardmäßig gebeten, eine Prognose zur weiteren Entwicklung ihres Geschäftsvolumens abzugeben. Diese Einschätzungen sind keine festen Vorhersagen, sondern informierte Schätzungen auf Basis aktueller Daten. In diesem Sinne sind sie sowohl als Stimmungsbild zum Zeitpunkt der Befragung als auch als Grundlage für zukünftige Personalentscheidungen zu verstehen. In der Regel führt Wirtschaftswachstum zu höherer Beschäftigung und sinkender Arbeitslosigkeit, da Unternehmen bei steigender Nachfrage mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen beträchtliche Unterschiede innerhalb der Berliner Wirtschaft. Auf der einen Seite erwartete knapp ein Viertel der Befragten (23 %), dass der Jahresumsatz für das Geschäftsjahr 2025 höher ausfallen wird als im vorangegangenen Geschäftsjahr. Auf der anderen Seite rechnete rund jede bzw. jeder sechste Befragte (17 %) mit einem Rückgang der Umsätze (vgl. Abbildung 10).

⁵ Vgl. <https://www.statistikportal.de/de/vgrdl/ergebnisse-laenderebene/bruttoinlandsprodukt-bruttowertschoepfung/bip>, Abruf: 02.04.2026.

Abbildung 10: Entwicklung der Umsatzerwartungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Im Bundesdurchschnitt war der Anteil von Betrieben, die mit einem Umsatzplus rechneten, kleiner als in Berlin. Demgegenüber fielen die Anteile von Betrieben, die von einem Rückgang ihres Umsatzes im Geschäftsjahr 2025 ausgingen, etwas größer aus. Während in Berlin zudem die positiven Prognosen um sechs Prozentpunkte höher ausfielen als die negativen, hielten sich positive und negative Erwartungen im Bundesdurchschnitt die Waage. In einem insgesamt schwierigen Umfeld mit vielfältigen Herausforderungen blickte die Berliner Wirtschaft somit etwas optimistischer in die Zukunft als der Bundesdurchschnitt.

Bei der Betrachtung der einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft fällt zunächst auf, dass in nahezu allen Bereichen positive Erwartungen überwogen. Besonders hohe Anteile von Betrieben mit positiven Umsatzerwartungen gab es in den drei Branchen Information und Kommunikation, Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen. Letztere Branche zeichnet sich zudem durch das günstigste Verhältnis zwischen Betrieben mit erwarteten Umsatzsteigerungen und erwarteten Rückgängen aus: Auf einen Befragten bzw. eine Befragte mit negativer Prognose kamen 2,3 Befragte mit positiver Prognose. Anders die Situation dagegen im Verarbeitenden Gewerbe und im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe. In beiden Branchen fielen die Relationen mit 0,7 und 0,4 schlechter aus als in allen anderen Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe dürften vor allem die geopolitischen Belastungen eine Rolle für die eingetrübten Erwartungen von Bedeutung sein. Im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe könnten dagegen eher die vor zwei Jahren erfolgte Rückkehr zur 19-prozentigen Mehrwertsteuer auf

Speisen⁶ sowie die stark gestiegenen Kosten für Wareneinsatz und Energie und die verhaltene Konsumstimmung eine Rolle spielen (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Umsatzerwartungen nach Branchen

Branche	Umsatz wird...				Relation aus positiver/negativer Prognose
	eher steigen	etwa gleichbleiben	eher sinken	weiß noch nicht	
	%	%	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	15	49	22	14	0,7
Baugewerbe*	19	56	8	17	2,6
Einzelhandel	22	48	21	9	1,0
Information und Kommunikation	29	45	17	4	1,7
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	10	50	25	12	0,4
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstl.	27	43	14	15	2,0
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	31	49	13	7	2,3
Gesundheits- und Sozialwesen	24	44	18	14	1,4
Insgesamt*	23	47	17	12	1,3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Einzelhandel fielen die Einschätzungen ebenfalls ungünstiger aus als im Durchschnitt. Das Baugewerbe fiel vor allem auf durch einen relativ hohen Anteil von Befragten, die keine Prognose abgeben konnten.

Fazit: Die zahlreichen Belastungen, wie z. B. anhaltend hohe Energiekosten, schwache Nachfrage im Exportgeschäft und unsichere Konjunkturaussichten, haben ihre Spuren auch in der Berliner Wirtschaft hinterlassen. Die Ertragslage hat sich verschlechtert, die Zahl der Betriebe mit „schwarzen Zahlen“ ist kleiner geworden, mehr Betriebe mussten Verluste hinnehmen. Diese Entwicklungen stellen eine besondere Herausforderung für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit wie auch für das Beschäftigungswachstum dar. Eine ungünstige Ertragslage sowie sinkende oder stagnierende Umsätze führen in der Regel zu einem verringerten Bedarf an Arbeitskräften, zu weniger Neueinstellungen und zu Personalabbau. In der Folge steigt die Arbeitslosenzahl und die Integration von Arbeitsuchenden wird schwieriger. Gleichwohl schätzten die Berliner Betriebe die weitere wirtschaftliche Entwicklung etwas optimistischer ein als der Bundesdurchschnitt. Dies dürfte vor allem mit

6 Die Absenkung der Mehrwertsteuer auf 7 % für gastronomische Leistungen war 2020 während der Corona-Krise befristet eingeführt und dann zweimal verlängert worden. Ab dem 1. Januar 2024 galt wieder der reguläre Steuersatz von 19 %, was für viele gastronomische Betriebe eine erhebliche finanzielle Mehrbelastung darstellte. Eine erneute Absenkung von 19 % auf 7 % wurde erneut beschlossen und gilt seit 1. Januar 2026.

der spezifischen Struktur der regionalen Wirtschaft zusammenhängen, da die von den gegenwärtigen Krisen besonders betroffenen Branchen, insbesondere das exportorientierte Verarbeitende Gewerbe (Stahl, Chemie, Automobilbau), für die Berliner Wirtschaft eine weit geringere Rolle spielen als in anderen Bundesländern. Über die Entwicklung der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage sowie der erfolgten Personalbewegungen in den Unternehmen informiert das folgende Kapitel 5.

5. Beschäftigungsstruktur und -entwicklung

Die wirtschaftliche Lage hat einen wesentlichen Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung. In der Regel führt Wirtschaftswachstum zu höherer Beschäftigung und sinkender Arbeitslosigkeit, da Unternehmen bei steigender Nachfrage mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen. Umgekehrt gefährden eine Erhöhung des Wettbewerbsdrucks, eine Abschwächung der Profitabilität sowie fehlendes Wachstum die Stabilität des Arbeitsmarktes und die regionale Beschäftigungsentwicklung. Strukturelle Herausforderungen und wirtschaftliche Unsicherheiten können sich negativ auf die Einstellungsdynamik auswirken. Auch ein Mangel an Arbeitskräften kann wirtschaftliches Wachstum hemmen. Gleichzeitig kann sich die Beschäftigtenzahl auch bei positiven wirtschaftlichen Bedingungen verringern, etwa wenn Beschäftigte den Arbeitsplatz wechseln. Diese Abgänge, ebenso wie solche, die durch den Ruhestand von älteren Beschäftigten entstehen, müssen durch Neueinstellungen ausgeglichen werden. Wenn es nicht gelingt, die offenen Stellen zu besetzen, führt dies zwangsläufig zu einem Rückgang der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den betroffenen Betrieben. Daher ist eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung nötig.

5.1 Einstellungen und Abgänge

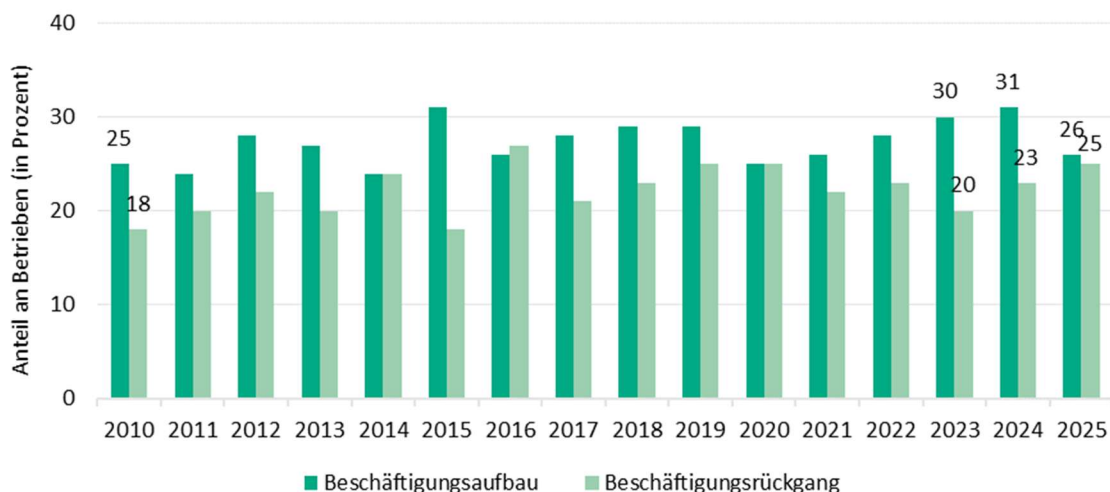
Die schwache Konjunktur der vergangenen drei Jahre hinterließ deutliche Spuren auf dem Berliner Arbeitsmarkt: Die regelmäßig kräftigen Zuwächse des vorigen Jahrzehnts sind einer Stagnation gewichen, im vergangenen Jahr musste sogar erstmals seit Jahren ein Rückgang verzeichnet werden. In einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2025 insgesamt um 0,2 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Mit der jüngsten Entwicklung setzte sich der negative Trend der letzten drei Jahre in Berlin fort. Im Jahr 2022 gab es noch ein Plus von 71,4 Tsd. Beschäftigungsverhältnissen. In den beiden folgenden Jahren fielen die Zuwächse immer geringer aus (2023: + 26,2 Tsd.; 2024: +6,5 Tsd.). Die jüngste Beschäftigungsentwicklung in Berlin fiel zudem zum ersten Mal seit vielen Jahren schlechter aus als im Bundesdurchschnitt (+0,1 %).⁷ Mit der zunehmend schwächeren Beschäftigungsentwicklung stieg auch die Zahl der Arbeitslosen. Im Jahr 2025 ist diese zum dritten Mal in Folge gegenüber dem Vorjahr gestiegen, ebenso die Arbeitslosenquote. Mit einer Quote von 11,5 % bildet Berlin das

⁷ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Berlin. Berichtsmonat Juni 2025. Nürnberg, 10.01.2026.

Schlusslicht im Vergleich der Bundesländer; lediglich Bremen schneidet noch schlechter ab (Bundesdurchschnitt: 6,8 %).⁸

Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, verbergen sich hinter der jüngsten Gesamtentwicklung ganz unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. In rund jedem vierten Berliner Betrieb (26 %) konnte der Beschäftigtenbestand erweitert werden. Demgegenüber ist in einer nahezu gleich großen Zahl von Betrieben (25 %) die Zahl der Beschäftigten im betrachteten Zeitraum gesunken – entweder weil aus wirtschaftlichen Gründen Personal abgebaut werden musste oder weil für frei gewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte. In den übrigen Berliner Betrieben hat sich die Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Der Anteil der Betriebe mit positiver Entwicklung war zwar auch im letzten Jahr größer als der Anteil der Betriebe mit geschrumpfter Belegschaft; der Abstand zwischen beiden ist allerdings auf einen Prozentpunkt gesunken (vgl. Abbildung 11).⁹

Abbildung 11: Beschäftigungsentwicklung auf Betriebsebene



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf Betriebe mit konstanter Beschäftigtenzahl.

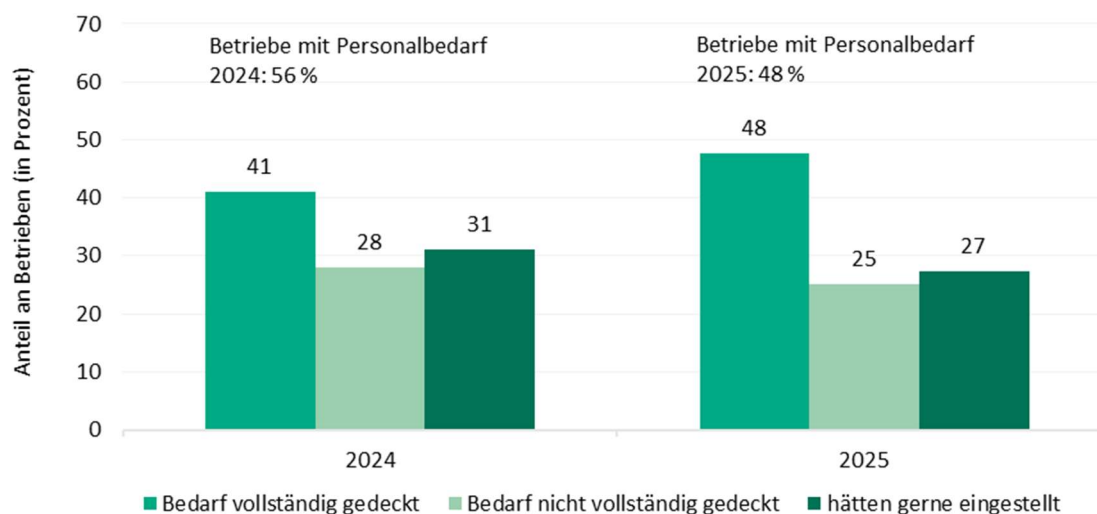
Da die Zahl der neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse in den gewachsenen Betrieben nicht groß genug war, um die Verluste in den schrumpfenden Betrieben zu kompensieren, ist die Gesamtbeschäftigung im letzten Jahr (erstmal seit Jahren) gesunken.

⁸ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Entwicklung der Arbeitslosenquote. Deutschland und Bundesländer (Jahreszahlen). Nürnberg, 07.01.2026.

⁹ Die an dieser Stelle des Berichts präsentierten Daten zur Beschäftigungsentwicklung beziehen sich auf den Zeitraum 30.06.2024 bis 30.06.2025.

Die effektive Veränderung der Beschäftigtenzahl bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Ströme von Einstellungen und Abgängen. In den bisherigen Ausführungen zur Beschäftigungsentwicklung wurde der Zeitraum vom 30.06.2024 bis zum 30.06.2025 betrachtet. Die folgenden Angaben zu den vorgenommenen Einstellungen und Personalabgängen beziehen sich aus erhebungstechnischen Gründen auf das erste Halbjahr (und nicht auf das ganze Jahr), konkret auf den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 30.06.2025. In diesem Zeitraum suchte knapp jeder zweite Berliner Betrieb (48 %) Personal.¹⁰ Dies waren deutlich weniger Betriebe als im Vorjahreszeitraum. Knapp die Hälfte der Betriebe konnte ihren Bedarf durch die vorgenommenen Einstellungen vollständig decken. Ein Viertel konnte ebenfalls Einstellungen vornehmen, für einen Teil der zu besetzenden Stellen konnten jedoch keine passenden Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden. Bei den übrigen Betrieben mit Bedarf – etwas mehr als ein Viertel – konnte demgegenüber keine einzige Stelle besetzt werden. Wie die folgende Abbildung 12 belegt, ist es im Vergleich zum Vorjahr einer größeren Zahl von Betrieben gelungen, ihren Personalbedarf zu decken.¹¹

Abbildung 12: Betriebe mit Personalbedarf und Personaleinstellungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2024 und 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf

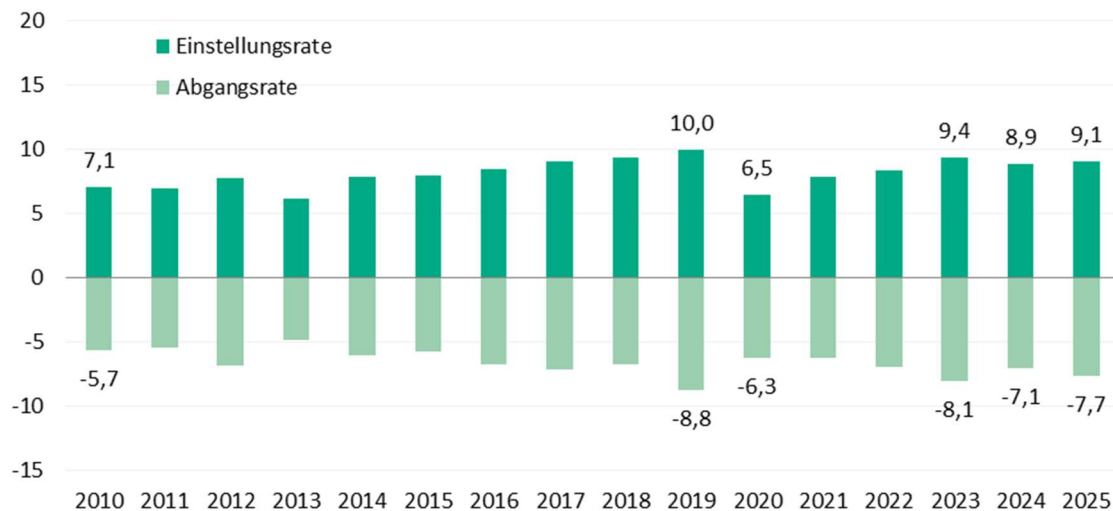
Der Anteil von Betrieben mit Personalbedarf ist zwar zurückgegangen, die Zahl der insgesamt realisierten Personaleinstellungen im hier betrachteten ersten Halbjahr 2025 lag

¹⁰ Es ist zu berücksichtigen, dass entsprechend des Befragungskonzepts sowohl sozialversicherungspflichtige als auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden.

¹¹ Die Zahl der insgesamt nachgefragten Arbeitskräfte wird nicht ermittelt. Angaben liegen allerdings für die Zahl der zu besetzenden Stellen für Fachkräfte vor (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6).

jedoch annähernd auf dem Vorjahresniveau, d. h. es wurden ähnlich viele neue Arbeitskräfte eingestellt wie im Vorjahr – allerdings von einer kleineren Zahl von Betrieben. In Berlin wurden im ersten Halbjahr 2025 insgesamt 9,1 % aller Stellen neu besetzt. Der Wert lag nur geringfügig über dem des Vorjahreszeitraums. Die Abgangsrate betrug 7,7 % und lag deutlich über dem Niveau des Vorjahres (vgl. Abbildung 13).¹²

Abbildung 13: Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsrate



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils erste Halbjahr.

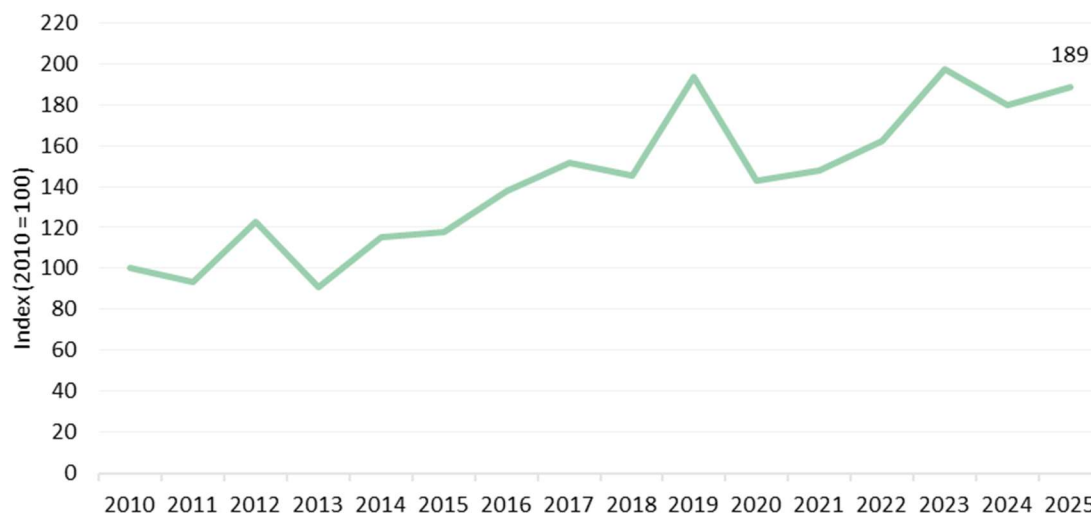
Die Fluktuationsrate bzw. Labour-Turnover-Rate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, lag zuletzt bei 16,8 % und damit über dem Niveau der Vorjahresbefragung. Diese Steigerung resultiert vor allem aus einer gestiegenen Zahl von gelösten Beschäftigungsverhältnissen. Im Durchschnitt der Bundesländer war im letzten Jahr ebenfalls etwas mehr Dynamik zu beobachten. Wie bereits in den Vorjahren war die Labour-Turnover-Rate in Berlin aber höher als im Bundesdurchschnitt (13,5 %). In Berlin wurden somit weiterhin häufiger Stellen neu besetzt bzw. wechselten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufiger ihren Arbeitgeber als in anderen Regionen. Im Gegensatz zu früheren Jahren führte die hohe Dynamik aber nicht zu einem Wachstum der Beschäftigung.

Der seit Jahren zu beobachtende Trend eines nahezu stetigen Anstiegs der Zahl der Personalabgänge setzte sich im letzten Jahr fort. Die folgende Abbildung 14, welche die Zahl der jährlichen Personalabgänge im Verhältnis zu den Abgängen im Ausgangsjahr

¹² Einstellungsrate = Einstellungen im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres.
Abgangsrate = Abgänge im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres.

2010 darstellt, bildet diese Entwicklung ab. Der Indexwert für das Jahr 2025 bedeutet einen Anstieg der Zahl der Personalabgänge um 89 % gegenüber dem Referenzjahr 2010.¹³

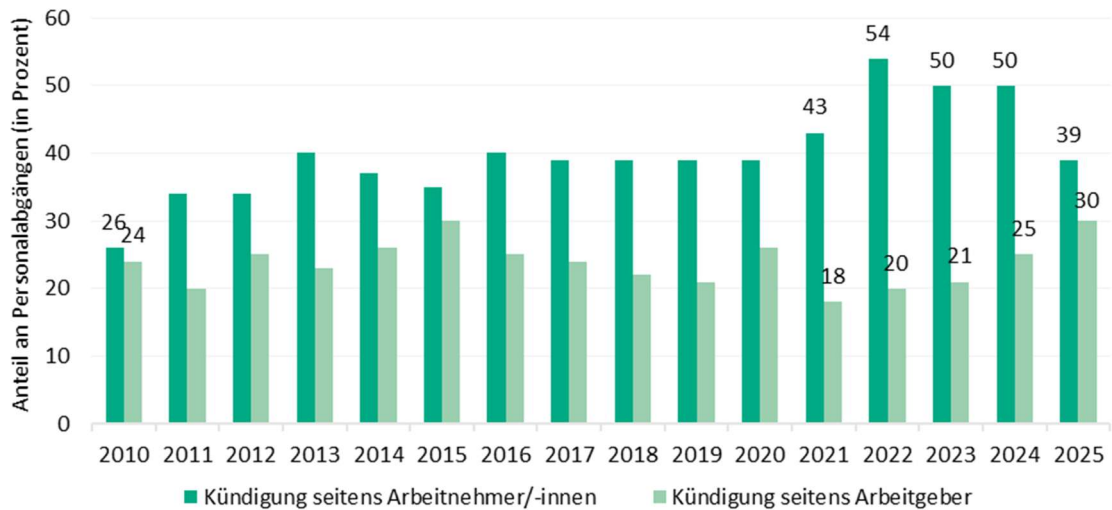
Abbildung 14: Entwicklung der Zahl der Personalabgänge 2010 bis 2025 (Index: 2010 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalabgängen im jeweils ersten Halbjahr.

Die Gründe für diese Personalabgänge sind vielfältig und können von freiwilligen Abgängen von Beschäftigten über betriebsbedingte Kündigungen bis hin zum altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben infolge des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze reichen. Im Verlauf der letzten Jahre ist der Anteil der freiwilligen Abgänge, also der arbeitnehmerseitigen Kündigungen an allen Personalabgangsgründen, gestiegen. Im Jahr 2022 ging erstmals mehr als die Hälfte (54 %) aller Personalabgänge auf solche freiwilligen Abgänge zurück – der bislang höchste Wert. Im Zuge der zunehmenden wirtschaftlichen Belastungen und der damit verbundenen schwächeren Personalnachfrage hat sich dieser Trend 2025 in Berlin umgekehrt. Der Anteil der freiwilligen Abgänge bzw. arbeitnehmerseitigen Kündigungen ist deutlich zurückgegangen, der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen dagegen deutlich gestiegen. Da sich der Personalbedarf der Betriebe abgeschwächt bzw. ein kleinerer Teil der Betriebe Personalbedarf hatte als in den Vorjahren, sind die Optionen für wechselwillige Beschäftigte geringer geworden. Bemerkenswert ist allerdings, dass es auch weiterhin – genau wie im gesamten Beobachtungszeitraum – mehr freiwillige als unfreiwillige Personalabgänge gab (vgl. Abbildung 15).

¹³ Bei der Interpretation der hier getroffenen Aussagen zur Entwicklung der Zahl der Personalabgänge sind die mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten zu berücksichtigen. Die hier dargestellten Daten sind somit weniger als exakte Werte, denn als grundlegende Tendenzen zu verstehen.

Abbildung 15: Entwicklung der beiden häufigsten Personalabgangsgründe 2010 bis 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (z. B. altersbedingte Abgänge, Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit).

Die Bedeutung der Abgangsgründe unterscheidet sich zwischen Betrieben der verschiedenen Größenklassen: Je größer ein Betrieb, desto geringer der Anteil freiwilliger Personalabgänge. Umgekehrt steigt mit der Betriebsgröße der Anteil von Abgängen infolge beendeter, zeitlich befristeter Arbeitsverträge (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens Arbeitnehmer/- innen	Kündigung seitens Arbeitgeber	Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	56	35	3
10 bis 49 Beschäftigte	48	34	6
50 bis 99 Beschäftigte	40	36	8
≥ 100 Beschäftigte	31	26	18
Insgesamt	39	30	12

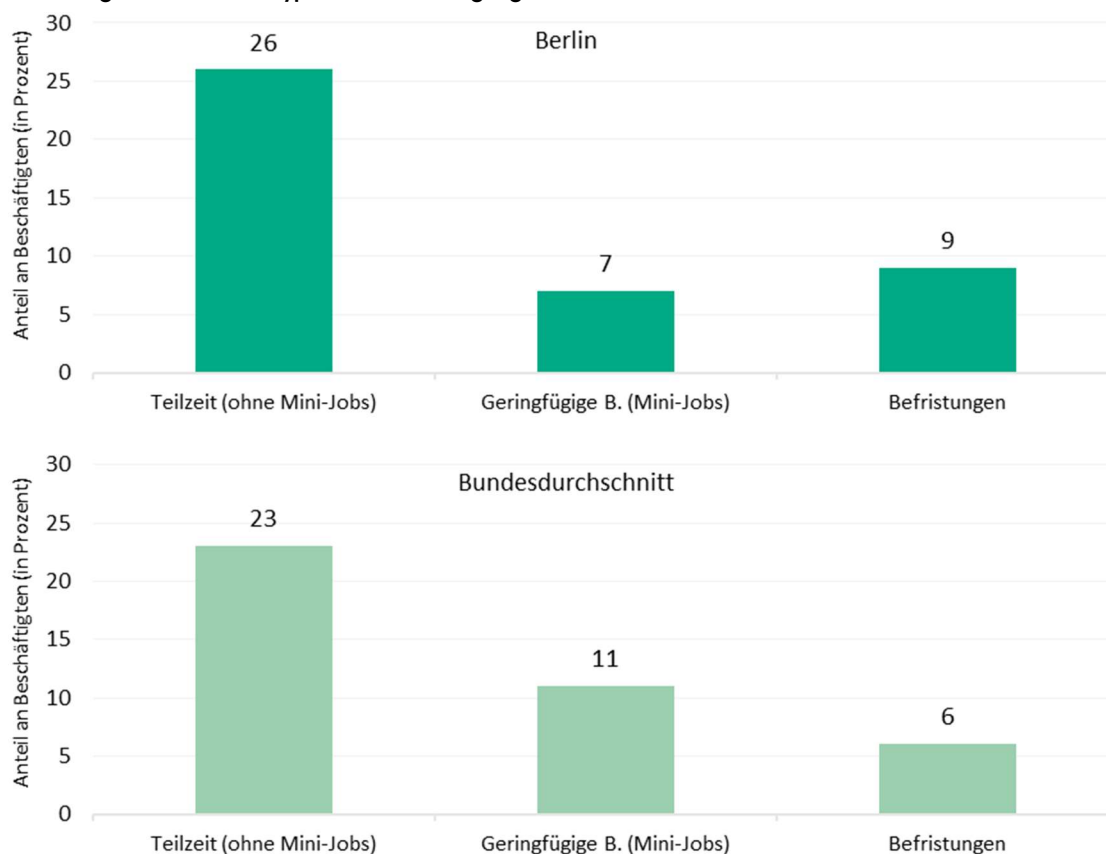
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Bezogen auf Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

5.2 Entwicklung von atypischer Beschäftigung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse können neben Beschäftigungsverhältnissen mit reduzierter Arbeitszeit (Teilzeit) und Tätigkeiten, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung) unter dem Begriff

„atypische Beschäftigung“ zusammengefasst werden.¹⁴ Sie sind insofern atypisch, als sie sich von der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung, dem Arbeitsverhältnis der Mehrheit der Beschäftigten, unterscheiden. Die Anteile der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Berlin und die aktuellen Vergleichswerte für Deutschland insgesamt sind in der folgenden Abbildung 16 dargestellt.¹⁵

Abbildung 16: Formen atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

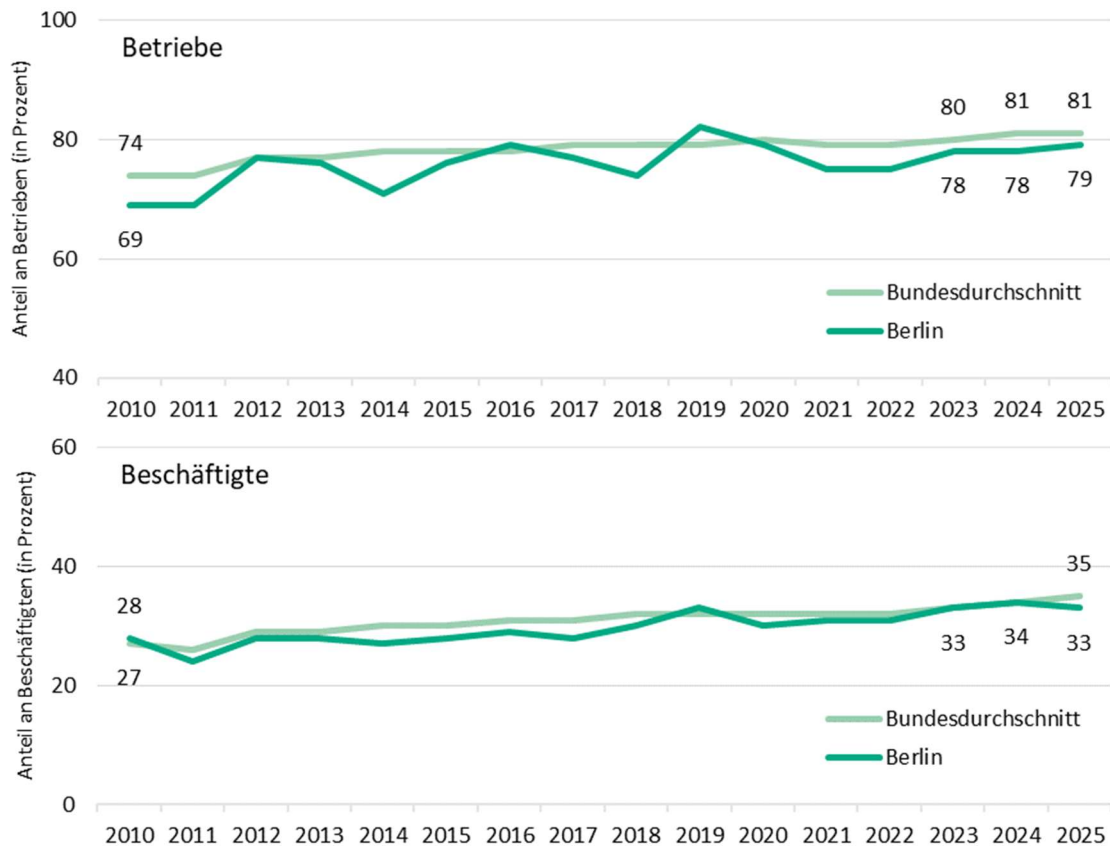
Es ist zu sehen, dass „klassische Teilzeitarbeit“ (Teilzeit abzgl. Mini-Jobs) sowie befristete Beschäftigungsverhältnisse in Berlin etwas stärker, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse dagegen weniger verbreitet sind als im Bundesdurchschnitt.

14 In der jährlichen Befragung werden standardmäßig auch die Nutzung externer Arbeitskräfte, darunter Leiharbeitskräfte, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen sowie Praktikantinnen und Praktikanten erfasst. Diese Formen der Beschäftigung zählen nicht zum Personalbestand, weil diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur kurzzeitig in den Betriebsablauf einbezogen sind und/oder aus arbeits- bzw. sozialversicherungsrechtlichen Gründen von vornherein nicht zu den Beschäftigten des befragten Betriebes gezählt werden. Die Ergebnisse der Befragung hierzu werden in Kapitel 5.3 präsentiert.

15 In einzelnen Fällen sind Überschneidungen möglich, wenn z. B. Beschäftigte befristet und zugleich in Teilzeit tätig sind. Die angegebenen Anteile sind daher leicht überzeichnet.

Teilzeitbeschäftigte¹⁶ gibt es in mehr als drei Viertel (79 %) der Berliner Betriebe (Bundesdurchschnitt: 81 %). Der Anteil von Betrieben mit solchen Beschäftigten ist seit Anfang der 2010er Jahre um 10 Prozentpunkte gestiegen, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Berliner Gesamtbeschäftigung ist von 28 % auf 33 % gestiegen (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Teilzeitbeschäftigung (inkl. Mini-Jobs).

In Berlin ist Teilzeitbeschäftigung vor allem in den personennahen Dienstleistungsbereichen (z. B. Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht) überdurchschnittlich stark verbreitet, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe dagegen eher selten anzutreffen.¹⁷ Der Anstieg der Teilzeitquote dürfte u. a. damit zusammenhängen, dass die

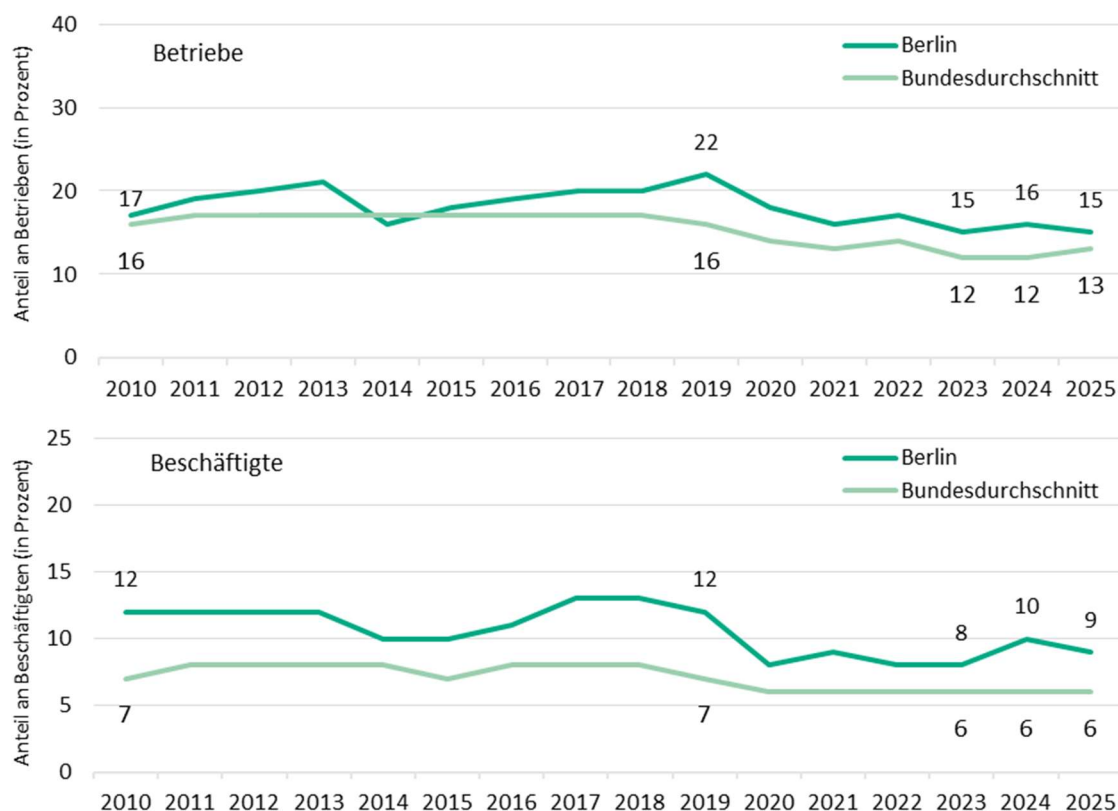
¹⁶ Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte. Als Teilzeitbeschäftigte werden ebenso geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobs) gezählt.

¹⁷ Wirtschaftsbereiche, in denen Teilzeit überdurchschnittlich stark verbreitet ist, wie z. B. Gesundheits- und Sozialwesen, zeichnen sich zugleich durch einen hohen Frauenanteil an den Beschäftigten aus.

Zahl der Beschäftigten in Branchen mit einem hohen Teilzeitanteil, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen, wächst und in Branchen mit einer geringeren Bedeutung von Teilzeit, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe, tendenziell sinkt.

Befristet Beschäftigte (Auszubildende sind hier nicht gemeint) gab es zum Stichtag der Befragung (30.06.2025) in 15 % der Berliner Betriebe. Der ermittelte Anteil von Betrieben mit befristeten Arbeitsverhältnissen liegt damit um 2 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung von befristeter Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt

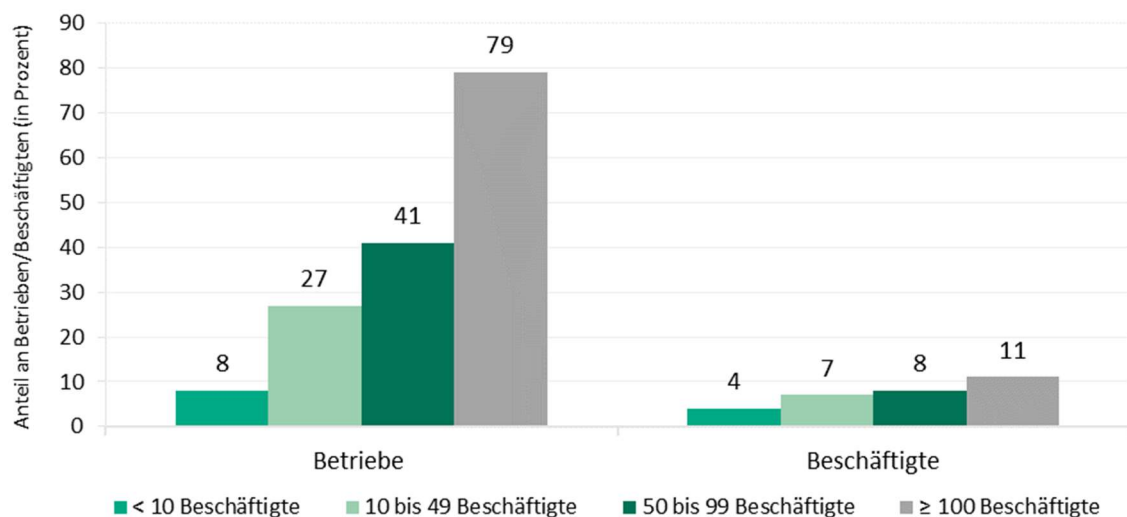


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Insgesamt waren zum Stichtag hochgerechnet rund 9 % der sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin befristet beschäftigt. Im Durchschnitt aller Bundesländer war der entsprechende Anteil mit rund 6 % deutlich kleiner. In Berlin ist der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten nahezu stetig gestiegen und erreichte im Jahr 2019 einen Wert von 22 %. In den darauffolgenden Jahren ist dieser Anteil wieder kleiner geworden. In den Jahren 2017 und 2018 war der Anteil von befristet Beschäftigten an allen sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin am höchsten. In allen Jahren gab es in Berlin anteilig mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse als im Bundesdurchschnitt.

Befristete Arbeitsverträge werden vor allem im Dienstleistungssektor geschlossen. Dies wird belegt durch den Anteil befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung: Mit rund 14 % war dieser im Dienstleistungssektor höher als im Produzierenden Gewerbe (12 %). In Berlin spielt der Dienstleistungssektor eine größere Rolle als im Rest des Landes, was möglicherweise auch den höheren Anteil an befristet Beschäftigten erklärt. Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. In der zahlenmäßig großen Gruppe der Berliner Kleinstbetriebe sind befristet Beschäftigte eher selten: In lediglich 8 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag eine bzw. einen oder mehrere befristet Beschäftigte, aber in 79 % aller Großbetriebe. Mit 11 % war die Befristungsquote, d. h. der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten, bei Großbetrieben zudem fast dreimal so hoch wie bei Kleinstbetrieben (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen



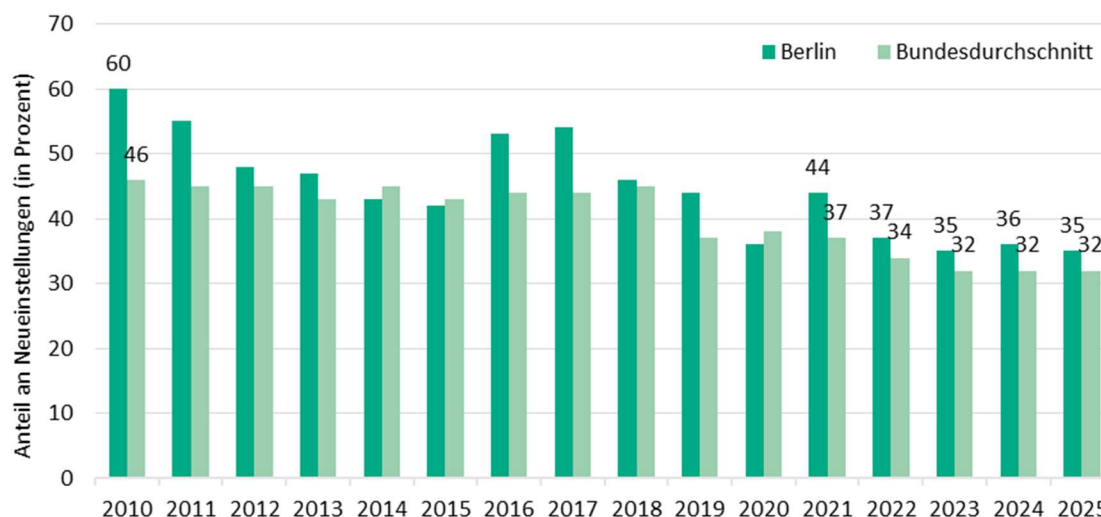
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Die stärkere Nutzung von Befristungen bei größeren Betrieben zeigt sich auch in der Verteilung von befristet Beschäftigten auf die Größenklassen. Rund zwei Drittel (65 %) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag waren zum Stichtag der Befragung in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten tätig. Der Anteil von Betrieben dieser Größe an den befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übertraf damit deutlich deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (52 %). In Kleinstbetrieben arbeiteten demgegenüber zwar 15 % aller Beschäftigten, aber nur 7 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Der relativ kleine Anteil von befristet Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt in Höhe von aktuell rund 9 % täuscht ein wenig darüber hinweg, dass Befristungen bei Einstellungen von relativ hoher Bedeutung sind. Dies belegen die Zahlen der aktuellen Befragung zu den

vorgenommenen Personaleinstellungen der Betriebe im ersten Halbjahr 2025. In diesem Zeitraum hatte, wie bereits oben dargestellt, jeder dritte Betrieb neues Personal eingestellt. Von den neu eingestellten Arbeitskräften erhielt wiederum rund jede Dritte nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil von Befristungen bei Neueinstellungen ist damit wesentlich höher als bei den Beschäftigten insgesamt. Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, haben befristete Neueinstellungen tendenziell an Bedeutung verloren. Bis zum Jahr 2021 lagen die Anteile noch bei 40 % oder höher, in den Folgejahren dagegen deutlich darunter. Der Anteil von befristeten an allen Neueinstellungen lag in Berlin stets über dem Bundesdurchschnitt. Im Zeitverlauf ist der Abstand jedoch geringer geworden (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



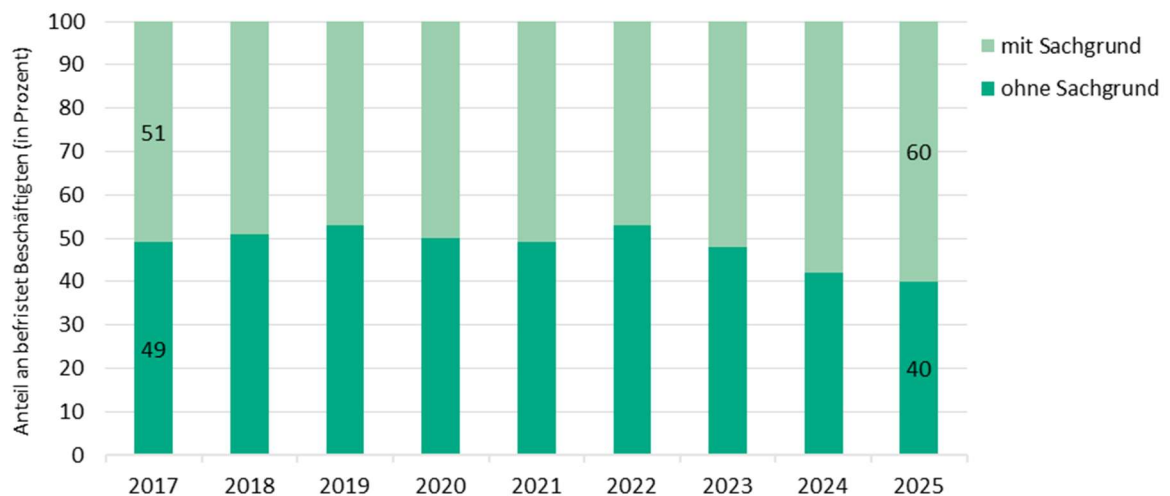
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Personaleinstellungen im jeweils ersten Halbjahr.

Für die zum Stichtag der Befragung befristet Beschäftigten liegen zusätzliche Angaben über die Art der Befristung vor.¹⁸ Sachliche Gründe lagen bei insgesamt 60 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Befristungen standen hier im Zusammenhang mit der

¹⁸ Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristungen). Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erproben. Eine zwingende Voraussetzung für diesen Befristungsgrund ist jedoch, dass die Erprobung nicht schon in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis erfolgte. Es darf also nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und den betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1, S. 2 Nr. 5 TzBfG). Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus anderen Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit Fördermaßnahmen oder erfolgten aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Bei den übrigen 40 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse lag kein Sachgrund vor. Im Verlauf der letzten Jahre ist der Anteil sachgrundloser Befristungen zurückgegangen. Im Jahr 2017 betrug dieser in Berlin noch 49 %. Seit 2023 ist er rückläufig und im Jahr 2025 zum dritten Mal in Folge gesunken (vgl. Abbildung 21).¹⁹

Abbildung 21: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Berlin



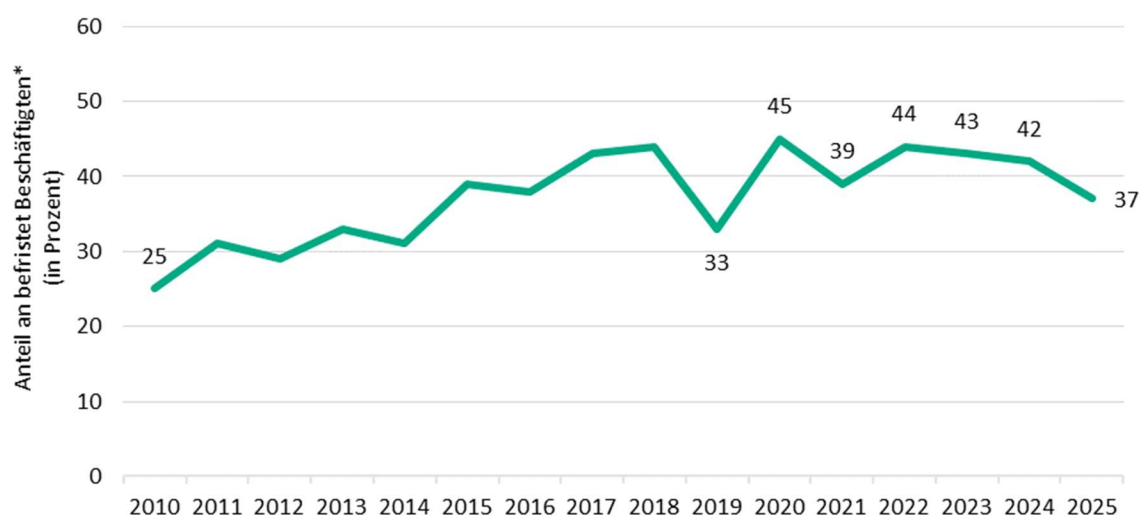
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2017 bis 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten zum jeweils 30.06. *

Die Bewertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse wird oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2025 endete, zwei Drittel (66 %) beim selben Arbeitgeber weiter beschäftigt wurden: 37 % wechselten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, 29 % erhielten einen neuen befristeten Arbeitsvertrag. Die übrigen 34 % sind nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb ausgeschieden. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor. Im Zeitverlauf zeigt sich folgende Entwicklung: Von 2010 bis 2018 wurden anteilig immer mehr der befristet Beschäftigten von ihren Betrieben in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie wurde dieser Trend zunächst gestoppt. Der Anteil der

¹⁹ Angaben zur Art der befristeten Beschäftigungsverhältnisse (mit Sachgrund, ohne Sachgrund) werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels erst seit 2017 regelmäßig erhoben.

Übernommenen brach regelrecht ein, erreichte aber nur ein Jahr später einen neuen Höchstwert. In den Folgejahren wechselten dann allerdings immer weniger befristete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in eine unbefristete Beschäftigung bei ihrem Arbeitgeber. Im Jahr 2025 ist der Anteil der Übernommenen zum dritten Mal in Folge gesunken. Mit 37 % lag er allerdings nach wie vor deutlich über den geringeren Werten von Anfang der 2000er Jahre (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen, befristet Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025 *Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen, befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten, deren Befristung im ersten Halbjahr des jeweiligen Befragungsjahres endete.

5.3 Einsatz von externen Arbeitskräften

In der jährlichen Befragung wird auch die betriebliche Nutzung von externen Arbeitskräften ermittelt. Hierzu zählen freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte sowie Praktikantinnen und Praktikanten. Diese zusätzlichen Arbeitskräfte werden im IAB-Betriebspanel nicht zur Belegschaft des Betriebes gezählt. Hinter dem Einsatz dieser Beschäftigungsformen stehen gemeinhin betriebliche Kalküle wie z. B. die Abdeckung eines nur vorübergehenden Kapazitätsbedarfs aufgrund von Vertretung, Auftragsspitzen oder fehlender betriebsinterner Qualifikationen. Den Angaben des IAB-Betriebspanels zufolge beschäftigte zum Stichtag 30.06.2025 rund jeder fünfte Berliner Betrieb (22 %) solche externen Arbeitskräfte. In Berlin war die Beschäftigung von externen Arbeitskräften damit etwas verbreiteter als im Bundesdurchschnitt (16 %). Von den drei genannten Beschäftigungsformen sind freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am verbreitetsten. Diese gab es zum Stichtag in 13 % der Berliner Betriebe und damit in rund doppelt so vielen wie

im Bundesdurchschnitt. Bei den beiden anderen Formen sind die ermittelten Anteile identisch im Vergleich zu Deutschland (vgl. Abbildung 23).²⁰

Abbildung 23: Betriebe mit externen Arbeitskräften in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Im Folgenden wird näher auf die beiden verbreitetsten Beschäftigungsformen – freie Mitarbeit und Praktika – eingegangen. Die Schwerpunkte des Einsatzes von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegen eindeutig im Dienstleistungssektor: In 14 % aller Betriebe aus diesem Bereich gab es entsprechende Arbeitskräfte. Der Nutzerkreis war damit mehr als dreimal so hoch wie im Produzierenden Gewerbe (4 %). An der Spitze steht die Branche Erziehung und Unterricht, wo in fast jedem dritten Betrieb freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt wurden. Hierbei dürfte es sich vermutlich überwiegend um selbstständig tätige Dozentinnen und Dozenten an Bildungseinrichtungen handeln. In den beiden Branchen Information und Kommunikation sowie Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen ist der Einsatz solcher Arbeitskräfte ebenfalls

²⁰ Angesichts der geringen Fallzahlen in der Stichprobe ist ein Ausweis von Beschäftigtenanteilen bei externen Arbeitskräften nicht möglich. Die Ausführungen konzentrieren sich daher auf die Beschreibung der betriebspezifischen Bedingungen eines Einsatzes dieser Arbeitskräfte.

überdurchschnittlich weit verbreitet (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Betriebe mit externen Arbeitskräften nach Branchen

Branche	Betriebe mit...	
	freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	Praktikantinnen und Praktikanten
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	11	10
Einzelhandel	6	6
Information und Kommunikation	29	9
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen	23	9
Erziehung und Unterricht	31	14
Gesundheits- und Sozialwesen	10	14
Insgesamt	13	9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Zu den Bereichen mit einer überdurchschnittlich starken Verbreitung von Praktikantinnen und Praktikanten gehört wiederum die Branche Erziehung und Unterricht, aber auch das Gesundheits- und Sozialwesen, wo diese in jeweils rund jedem siebten Betrieb eingesetzt wurden.

Mit der Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit für den Einsatz von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Praktikantinnen und Praktikanten (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Betriebe mit externen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...	
	freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	Praktikantinnen und Praktikanten
	%	%
< 10 Beschäftigte	12	5
10 bis 49 Beschäftigte	14	11
50 bis 99 Beschäftigte	17	17
≥ 100 Beschäftigte	29	66
Insgesamt	13	9

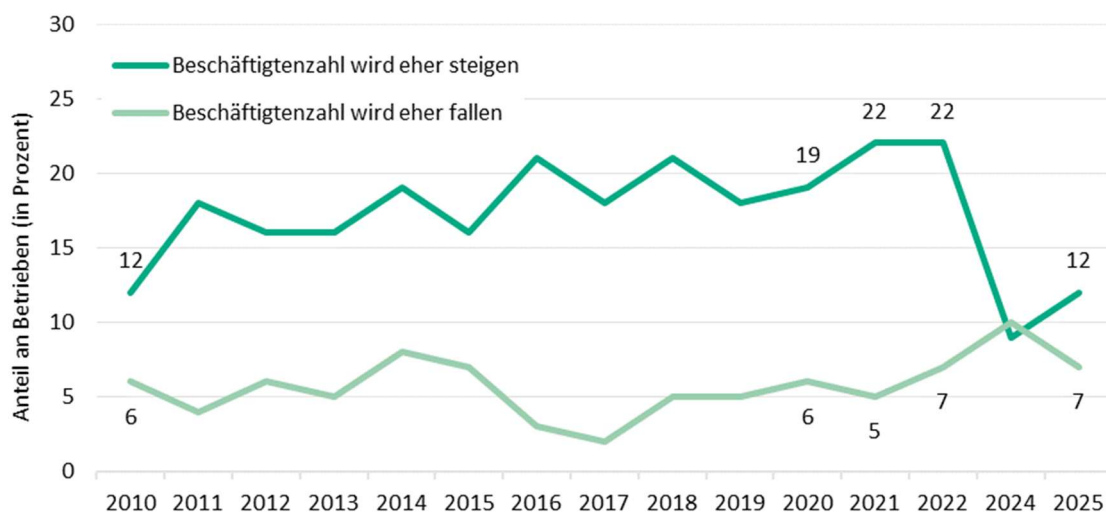
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

5.4 Beschäftigungserwartungen

Im Rahmen der Umfrage geben die Betriebe standardmäßig an, wie sich die Zahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb in den folgenden 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird. 12 % der Berliner Unternehmen rechneten damit, dass die Zahl der

Beschäftigungsverhältnisse steigen wird. Mehr als zwei Drittel der Berliner Unternehmen gingen davon aus, dass die Beschäftigung in den kommenden Monaten zumindest stabil bleiben wird, dass also kein Personal abgebaut werden muss. Demgegenüber gaben 7 % der Befragten an, dass Beschäftigung abgebaut werden wird (Bundesdurchschnitt: 9 %). Die übrigen 11 % der Befragten sahen sich nicht in der Lage, eine Prognose zur künftigen Beschäftigungsentwicklung in ihrem Unternehmen abzugeben. Angesichts der rückläufigen Beschäftigungsentwicklung im letzten Jahr und der anhaltend ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen fielen die Prognosen der Befragten damit überraschend positiv aus. Es gab zwar mehr Betriebe mit positiver als solche mit negativer Prognose, der Blick auf die Entwicklung im Zeitverlauf zeigt allerdings, dass sich die Zahl der Betriebe mit positiver Prognose gegenüber vorangegangenen Jahren nahezu halbiert hat. Im Jahr 2022 gab es noch rund dreimal so viele Betriebe mit positiver wie solche mit negativer Prognose (vgl. Abbildung 24).²¹

Abbildung 24: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022 sowie 2024 bis 2025. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf die beiden Antwortmöglichkeiten „gleichbleibende Beschäftigung erwartet“ und „kann man noch nicht sagen“.

Die Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse wird letztlich davon abhängen, wie viele zusätzliche Arbeitsplätze in den Betrieben mit erwartetem Stellenaufbau entstehen und wie viele in den Betrieben mit geplantem Stellenabbau wegfallen werden. Die Betriebe mit Beschäftigungswachstum sowie jene mit Abbau wurden

²¹ Aufgrund einer veränderten Fragestellung im Fragebogen der Erhebung des Jahres 2023 können für das Berichtsjahr 2023 keine entsprechenden Vergleichsdaten ausgewiesen werden.

daher gebeten, die erwartete Beschäftigtenzahl zu schätzen.²² Die Schätzungen der Befragten deuten darauf hin, dass voraussichtlich weniger neue Arbeitsplätze entstehen als gleichzeitig an anderer Stelle wegfallen werden. Die Gesamtbeschäftigtenzahl wird somit wahrscheinlich weiter sinken.

Von wesentlicher Bedeutung für die künftigen Beschäftigungspläne sind die Ertragslage im zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr sowie die erwartete Umsatzentwicklung: Je besser die Ertragslage, desto größer der Anteil von Befragten mit geplantem Stellenaufbau. In der Gruppe der Betriebe mit guter bis sehr guter Ertragslage gab es viermal so viele mit positiver wie mit negativer Prognose. In der Gruppe der Befragten mit nur ausreichender oder mangelhafter Ertragslage überwogen dagegen die Betriebe mit geplantem Stellenabbau (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Ertragslage und Beschäftigungserwartungen

Ertragslage	Beschäftigtenzahl wird in den nächsten 12 Monaten...			
	eher steigen	etwa gleichbleiben	eher fallen	kann man noch nicht sagen
	%	%	%	%
sehr gut/gut	16	72	4	7
befriedigend	10	71	7	12
ausreichend/mangelhaft	8	66	11	14
Insgesamt	12	70	7	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Wirtschaftswachstum ist keine hinreichende, aber eine notwendige Voraussetzung für Beschäftigungswachstum. Umsatzrückgänge führen dagegen häufig auch zu einem Abbau von Arbeitsplätzen. Wie in Kapitel 4 dargestellt, rechnete rund jeder sechste Berliner Betrieb mit einem Rückgang der Umsätze. Von diesen ging wiederum fast jeder vierte davon aus, die Zahl der Arbeitsplätze im Unternehmen zu reduzieren. Dies waren anteilig mehr als dreimal so viele wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Demgegenüber wollte rund jedes vierte Berliner Unternehmen mit positiver Umsatzprognose die Zahl der Beschäftigten erhöhen (vgl. Tabelle 13).

22 Die Frage hierzu lautete: Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie für das kommende Jahr? Wird die Gesamtzahl der Beschäftigten bis Juni 2026 voraussichtlich etwa gleich bleiben, eher steigen oder eher fallen? Falls sie steigt oder fällt: Auf wie viele Beschäftigte insgesamt etwa?

Tabelle 13: Erwartete Umsatzentwicklung und Beschäftigungserwartungen

Erwartete Umsatzentwicklung	Beschäftigtenzahl wird in den nächsten 12 Monaten...			
	eher steigen	etwa gleichbleiben	eher fallen	kann man noch nicht sagen
	%	%	%	%
eher steigend	26	61	5	9
etwa gleichbleibend	9	78	3	9
eher sinkend	8	55	23	13
Insgesamt	12	70	7	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Fazit: Die herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen machen sich immer mehr am Arbeitsmarkt bemerkbar. Im letzten Jahr suchten zwar zahlreiche Berliner Unternehmen neue Arbeitskräfte und nahmen auch entsprechende Einstellungen vor. Die Zahl der realisierten Einstellungen ging jedoch merklich zurück. Im Ergebnis ist die Beschäftigung erstmals seit Jahren gesunken. Trotz der schwierigen Situation halten die meisten Unternehmen an ihren Beschäftigten fest. Personalabgänge gingen auch weiterhin eher von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus als von den Betrieben. Die weitere Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen wie auch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft hängen daher auch unter den gegenwärtigen schwierigen Bedingungen davon ab, wie gut es den Berliner Betrieben gelingt, nicht nur ihren Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften zu decken, sondern auch die vorhandenen Beschäftigten im Unternehmen zu halten. Einen besonderen Schwerpunkt bilden dabei qualifizierte Arbeitskräfte. Über die aktuellen Entwicklungen der Nachfrage der Berliner Unternehmen nach Fachkräften informiert das folgende Kapitel 6.

6. Fachkräftebedarf

In den Berliner Betrieben werden überwiegend Arbeitskräfte mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung benötigt. Ein Mangel an Fachkräften hätte erhebliche Auswirkungen auf die regionale Wirtschaft. Wenn qualifiziertes Personal fehlt, kann dies zu Einschränkungen im Angebot führen, Aufträge müssen abgelehnt werden und es besteht die Gefahr, zukünftige Aufträge zu verlieren. Zudem wird die verbleibende Belegschaft durch die fehlenden Fachkräfte belastet. Im schlimmsten Fall könnte es sogar zur Schließung des Betriebes führen. Eine der aktuell zentralen Herausforderungen für Wirtschaft und Politik besteht folglich darin, den Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften zu decken.²³

Definition: „Fachkräfte“ und „Fachkräftebedarf“

Im vorliegenden Bericht gelten als „Fachkräfte“ alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine abgeschlossene duale Ausbildung oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern sowie solche, die einen Fach oder Hochschulabschluss voraussetzen.

Unter „Fachkräftebedarf“ werden alle realisierten Personaleinstellungen von Fachkräften zuzüglich der nicht besetzten Fachkräftestellen im beobachteten Zeitraum (erstes Halbjahr) verstanden. Als Betriebe mit Fachkräftebedarf gelten alle Betriebe, die im beobachteten Zeitraum mindestens eine Stelle für Fachkräfte zu besetzen hatten, und zwar unabhängig davon, ob diese Stelle(n) besetzt werden konnte(n).

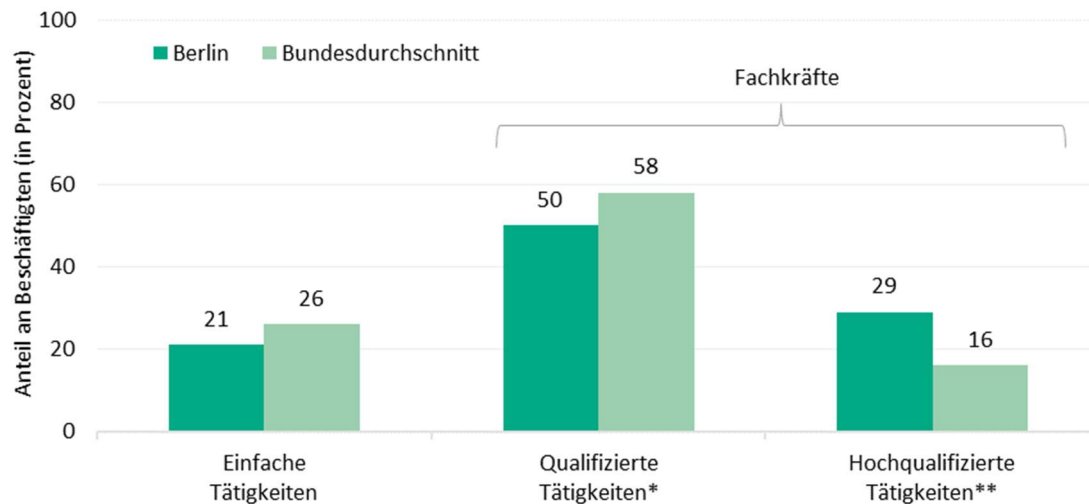
6.1 Qualifikationsanforderungen

In den befragten Berliner Betrieben arbeitet rund ein Fünftel (21 %) der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, für die nach Meinung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Personalverantwortlichen keine abgeschlossene berufliche Ausbildung erforderlich ist. Rund vier Fünftel (79 %) aller Beschäftigten üben Tätigkeiten aus, die nach Auskunft der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine formale Qualifikation erfordern: 50 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 29 % eine akademische Ausbildung voraus. Die Tätigkeitsstruktur in Berlin unterscheidet sich damit in zwei wesentlichen Punkten vom Bundesdurchschnitt: Erstens arbeiten in Berlin anteilig mehr Beschäftigte auf Stellen für

23 Der Berliner Senat adressiert das Thema in der Anfang 2026 beschlossenen Fachkräftestrategie 2035.

Fachkräfte als im Bundesdurchschnitt. Zweitens unterscheidet sich die Struktur innerhalb der qualifizierten Tätigkeiten sehr stark. In Berlin ist der Anteil der Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, deutlich höher als im Bundesdurchschnitt. Der Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung voraussetzen, ist entsprechend kleiner (vgl. Abbildung 25).²⁴

Abbildung 25: Struktur der Tätigkeiten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern; **Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern.

Die folgende Tabelle 14 zeigt die Verteilung der Betriebe nach dem Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen.

Tabelle 14: Betriebe nach Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen	Berlin	Bundesdurchschnitt
	%	%
0 %	62	68
1 % bis 29 %	12	16
30 % bis 99 %	18	13
100 %	8	3
Summe	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

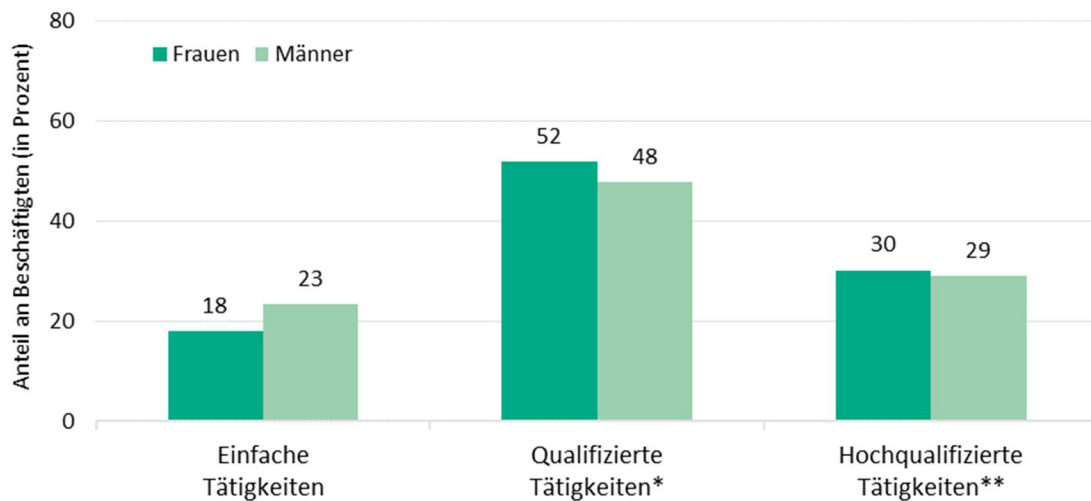
²⁴ Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass es sich um ausgeübte Tätigkeiten handelt. Im Hinblick auf Beschäftigte mit Eintätigkeiten z. B. lässt sich nicht zwangsläufig auf die erworbene Qualifikation dieser Personen schließen. In zahlreichen Untersuchungen wurde ermittelt, dass das Qualifikationsniveau dieser Personen das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten übersteigt (vgl. Hall, A.: Qualifikationsmismatch – alles eine Frage der Messmethode? Ausmaß und Determinanten von über- und unterqualifizierter Erwerbstätigkeit im Vergleich. Bonn 2021).

Mit einem Anteil von insgesamt 29 % üben in den befragten Berliner Betrieben überdurchschnittlich viele Beschäftigte Tätigkeiten aus, die einen Hochschulabschluss voraussetzen. Bei der Bewertung dieses Befundes ist zu berücksichtigen, dass es in fast zwei Drittel (62 %) der Berliner Betriebe nicht eine einzige Beschäftigte bzw. nicht einen einzigen Beschäftigten mit solchen Tätigkeiten gibt. In der großen Mehrheit der Betriebe gibt es somit nur Arbeitsplätze für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Helfertätigkeiten. Demgegenüber stehen jene Betriebe, in denen alle Arbeitsplätze einen Hochschulabschluss erfordern. In Berlin ist der Anteil von solchen Unternehmen mit 8 % mehr als doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt (3 %).

Die bestehende Arbeitsplatzstruktur mit dem hohen Anteil von Facharbeit bedeutet, dass die Chancen für Arbeitsuchende auf dem Berliner Arbeitsmarkt in hohem Maße von der Verfügbarkeit von Fachqualifikationen abhängig sind. Die Berliner Wirtschaft (einschließlich der Verwaltungen) stützt sich dabei etwas weniger stark auf Absolventinnen und Absolventen der klassischen dualen Berufsausbildung. Im Bundesdurchschnitt kommen auf eine Person mit akademischem Abschluss rund drei bis vier „Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter“, in Berlin dagegen nur ein bis zwei. Für den höheren Anteil an Jobs für Akademikerinnen und Akademiker an allen Fachkräften gibt es mehrere strukturelle Gründe. Die Berliner Wirtschaft hat vergleichsweise wenige Industrie. In Bundesländern mit starker Industrie, wie etwa Bayern oder Baden-Württemberg, gibt es traditionell mehr Facharbeiterjobs ohne Studium. In dem für Berlin bedeutsamen Dienstleistungssektor sind Branchen wie z. B. Medien- und Kreativwirtschaft, Information und Kommunikation²⁵ oder Beratung und Forschung, in denen oft akademische Abschlüsse verlangt werden, stark vertreten. Als Hauptstadt bündelt Berlin zudem viele Regierungsstellen, Botschaften, Verbände und sogenannte Think Tanks.

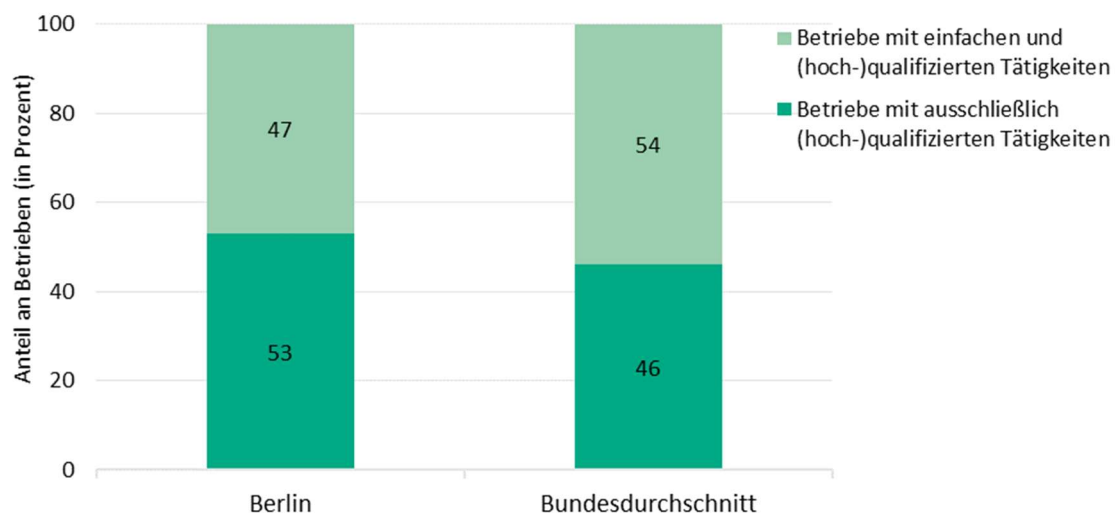
Die Verteilung von Frauen und Männern auf die drei Tätigkeitsgruppen ist in Berlin sehr ähnlich. Frauen wie Männer arbeiten mehrheitlich auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine akademische Ausbildung oder entsprechende Berufserfahrungen voraussetzen. Bei den Männern üben anteilig etwas mehr lediglich Helfertätigkeiten aus, bei den Frauen ist der Anteil von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten etwas höher. Beim akademischen Fachpersonal sind die Anteile nahezu identisch (vgl. Abbildung 26).

25 Hierzu zählen u. a. Betriebe aus den Bereichen „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie und Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten; Webportale“.

Abbildung 26: Struktur der Tätigkeiten von Frauen und Männern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern; **Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern.

In mehr als der Hälfte der Berliner Betriebe gibt es ausschließlich Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern. In diesen Betrieben gibt es somit keinen einzigen Arbeitsplatz für An- und Ungelernte (Helfertätigkeiten). Der Anteil solcher Betriebe ist in Berlin deutlich höher als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 27).

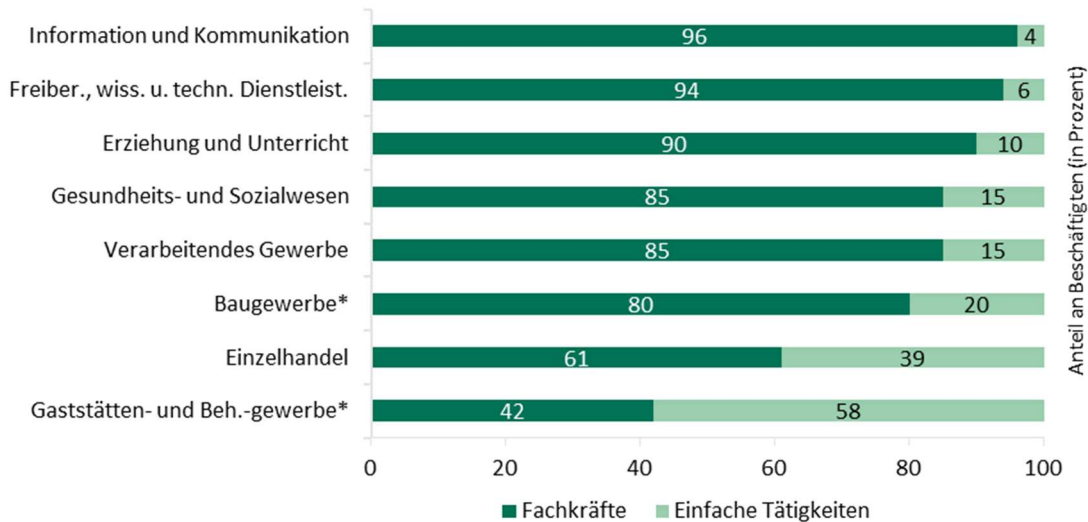
Abbildung 27: Betriebe nach Struktur der Tätigkeiten in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

In den beiden Branchen Information und Kommunikation sowie Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen gibt es fast ausschließlich Arbeitsplätze für Fachkräfte. Mit einem Anteil von 96 % bzw. 94 % liegt der Anteil von Fachkräften an allen sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hier weit über den

entsprechenden Anteilen anderer Branchen, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Struktur der Tätigkeiten nach Branchen



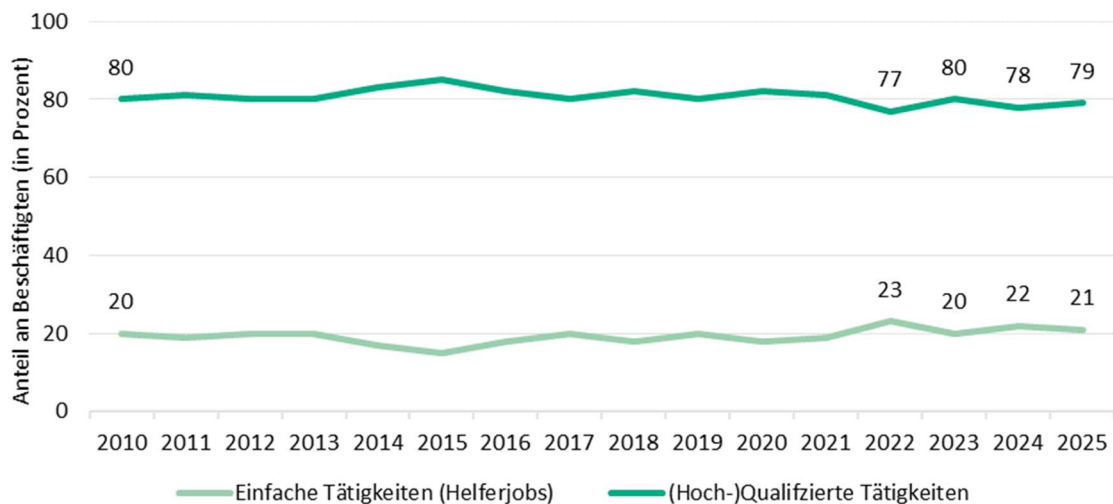
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Mehrheit der Tätigkeiten für Fachkräfte in den beiden genannten Branchen Information und Kommunikation sowie Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen – auch dies eine Besonderheit – erfordert zudem einen Hochschulabschluss. Im Verarbeitenden Gewerbe oder im Baugewerbe dominieren demgegenüber Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung unterhalb von akademischen Abschlüssen erfordern. Ein wesentlich geringeres Gewicht hat Facharbeit im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe. Mit einem Fachkräfteanteil von nur 42 % ist das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe zudem die einzige Branche in Berlin, in der es mehr Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten (Helferjobs) gibt als für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte). Einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Einfacharbeitsplätzen weist auch der Berliner Einzelhandel auf: Von allen Stellen entfallen hier rund 39 % auf Tätigkeiten, für die keine abgeschlossene berufliche Ausbildung erforderlich ist.

Angesichts der überdurchschnittlich hohen Bedeutung von Facharbeit für die Berliner Wirtschaft ist es bemerkenswert, dass der Anteil der Beschäftigten mit Helfertätigkeiten in den vergangenen Jahren relativ stabil geblieben ist (vgl. Abbildung 29).²⁶

²⁶ Helfertätigkeiten bieten aufgrund der niedrigen qualifikatorischen Einstiegshürden gute Wiedereinstiegchancen ins Erwerbsleben. Sie sind allerdings überdurchschnittlich anfällig für kurzfristige Nachfrageschwankungen. In Krisenzeiten, wie beispielsweise während der Corona-Pandemie, waren Helferberufe besonders stark von Beschäftigungsrückgängen betroffen (vgl. Seibert, V.; Wiethölter, D.;

Abbildung 29: Entwicklung der Tätigkeitsstrukturen in Berlin



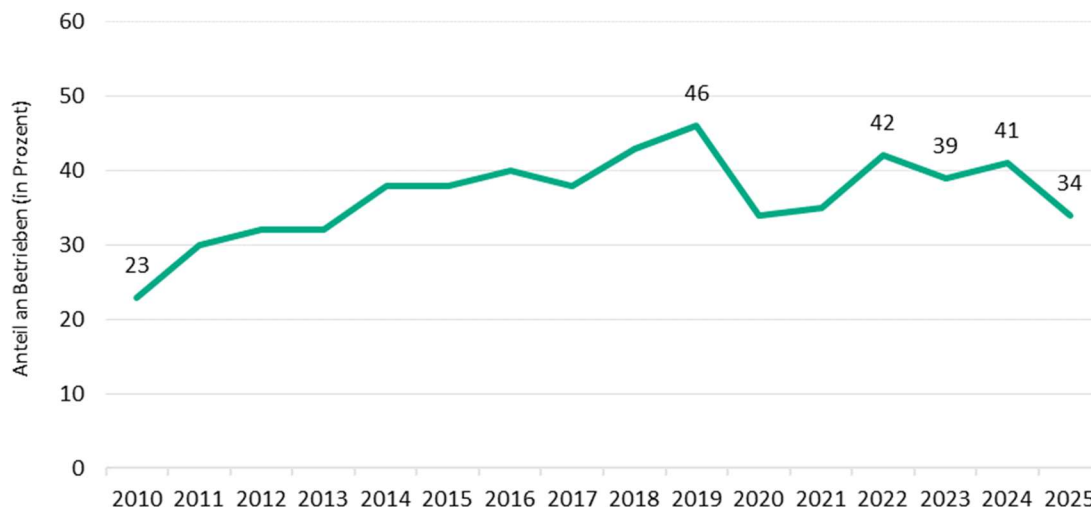
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Da die Zahl der Arbeitsplätze in der Berliner Wirtschaft in den letzten Jahren nahezu stetig gewachsen ist – bei relativ stabilen Anteilen der einzelnen Tätigkeitsgruppen –, gab es absolut betrachtet sowohl mehr Beschäftigte mit qualifizierten bzw. hochqualifizierten Tätigkeiten als auch mehr Beschäftigte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben (Helferjobs). Der vergleichsweise stabile Anteil von Einfacharbeit wirkt auf den ersten Blick widersprüchlich. Zunehmende Digitalisierung und technischer Fortschritt verlangen höhere Qualifikationen, so dass man erwarten sollte, dass qualifizierte Tätigkeiten zunehmen und einfache Tätigkeiten verschwinden. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Digitalisierung auf der einen Seite zwar neue Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten stellt, ebenso aber auch viele Aufgaben so stark vereinfachen kann, dass keine besonderen Qualifikationen mehr erforderlich sind (Beispiel: Einsatz von Scannerkassen und Selbstbedienungssystemen im Einzelhandel).

6.2 Umfang und Deckung des Fachkräftebedarfs

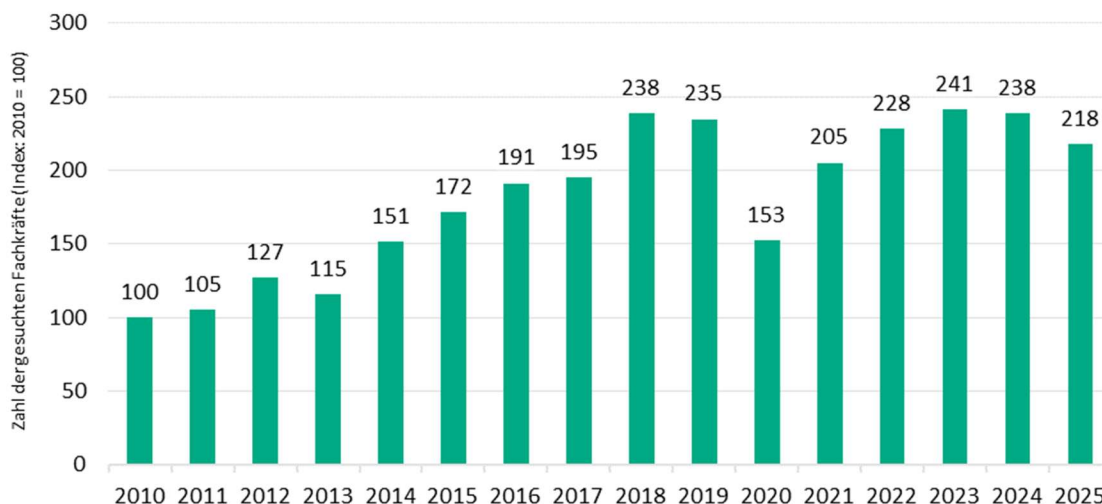
Im Zuge der eingetrübten Konjunktur ist der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf eingebrochen. Im ersten Halbjahr 2025 hatte nur noch rund jeder dritte Berliner Betrieb einen Bedarf an Fachkräften, d. h. einen Bedarf an Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einer akademischen Ausbildung (vgl. Abbildung 30).

Schwengler, B.: Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten. Starker Einbruch in der Corona-Krise. IAB-Kurzbericht 16/2021).

Abbildung 30: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf 2010 bis 2025

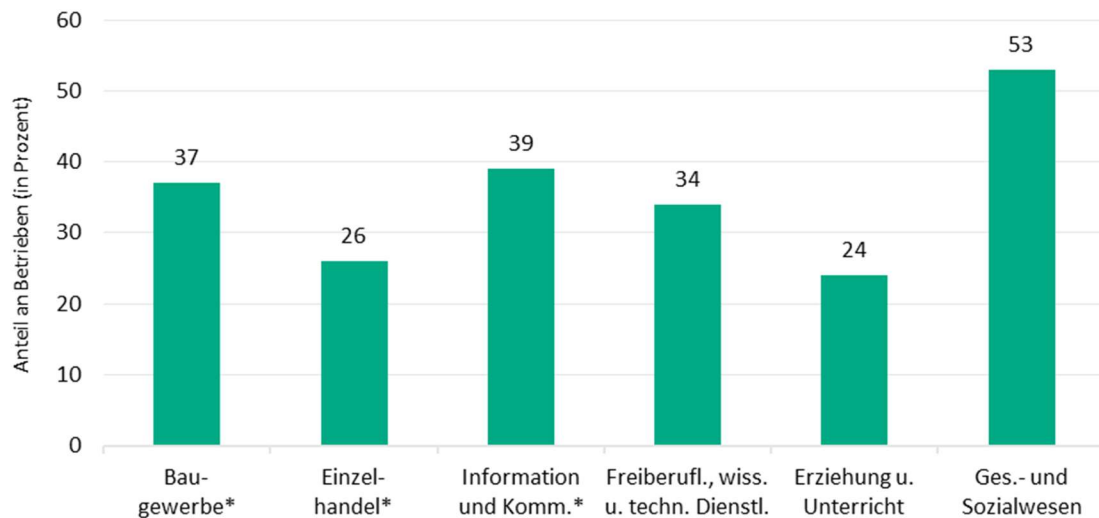
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Fachkräftebedarf jeweils im ersten Halbjahr.

Mit dem deutlich geringeren Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf nahm auch die Zahl der zu besetzenden Stellen für Fachkräfte weiter ab. Die folgende Abbildung 31 zeigt diese Entwicklung, indem sie die jährliche Anzahl benötigter Fachkräfte seit 2010 darstellt, indexiert auf den Wert des Jahres 2010.

Abbildung 31: Entwicklung der Zahl der gesuchten Fachkräfte 2010 bis 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzter Fachkräftestellen, jeweils im ersten Halbjahr.

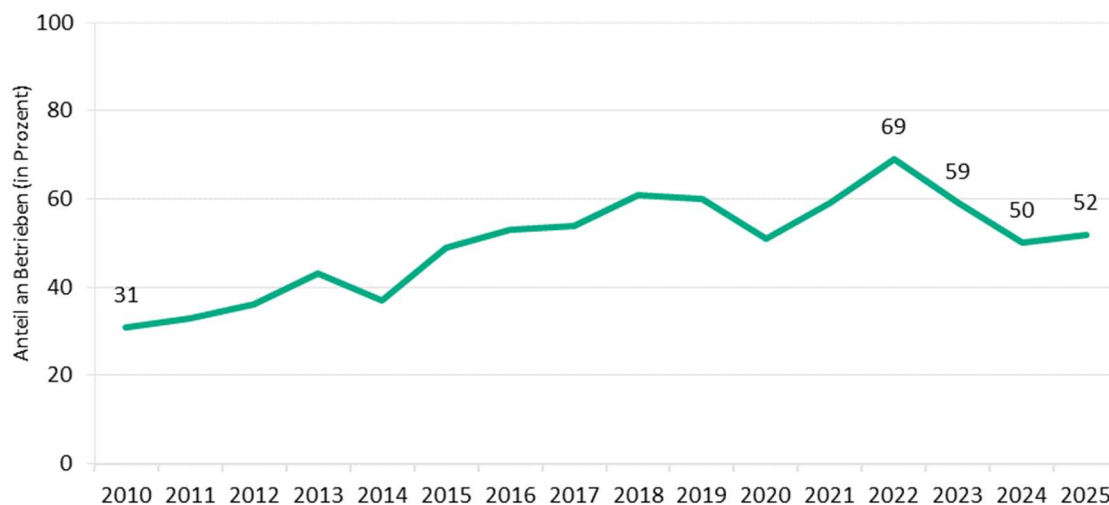
In der Branchenbetrachtung sticht das Gesundheits- und Sozialwesen heraus: Mehr als die Hälfte der Betriebe und Einrichtungen in dieser Branche suchte im ersten Halbjahr 2025 Fachkräfte (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Branchen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

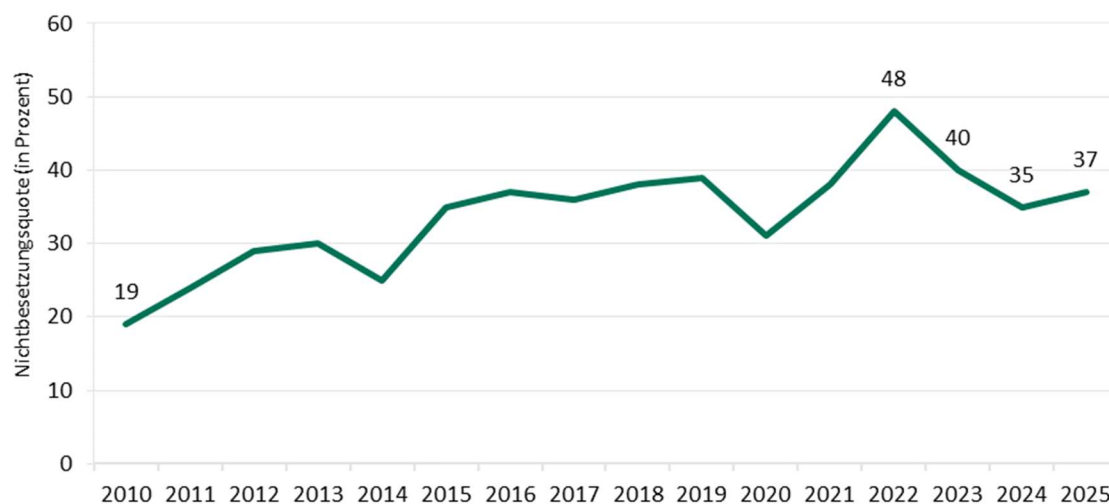
Erwartungsgemäß verzeichneten kleinere Betriebe seltener einen Fachkräftebedarf als größere Betriebe. So hatten nur 24 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten im betrachteten Zeitraum Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Bei Großbetrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten war der Anteil mit 94% mehr als dreimal so hoch. Der beobachtete Unterschied hängt zunächst einmal schlicht mit der geringen Zahl an Beschäftigten in jedem einzelnen Kleinstbetrieb und dem damit verbundenen, geringeren Arbeitskräfteumschlag zusammen. In der Gesamtbetrachtung ist allerdings zu sehen, dass 15 % aller offenen Fachkräftestellen auf Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten entfielen.

Trotz der insgesamt rückläufigen Nachfrage nach Fachkräften ist der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen nicht gesunken. Mit 52 % lag er sogar etwas über dem Vorjahresniveau. Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen gesunken. Mit 54 % lag er allerdings um zwei Prozentpunkte über dem Berliner Wert (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen 2010 bis 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf.

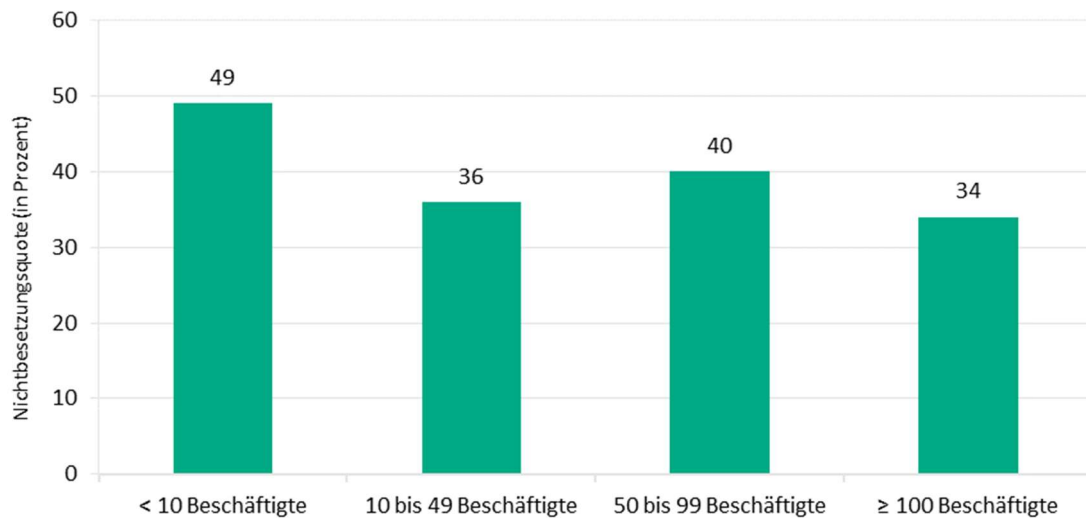
Im Vergleich zum Vorjahr wurden zwar weniger Fachkräfte gesucht, es ist den Unternehmen allerdings nicht besser gelungen, die angebotenen Stellen zu besetzen. Die Nichtbesetzungsquote war zudem immer noch etwa doppelt so hoch wie im Referenzjahr 2010 (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Entwicklung des Anteils unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen (Nicht-besetzungsquote)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf.

Unverändert ist auch der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Besetzungserfolg. In Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten blieb rund ein Drittel der Fachkräftestellen unbesetzt, in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten fast die Hälfte (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Anteil unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen (Nichtbesetzungsquote) nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf.

In einem insgesamt schwierigen Umfeld waren einige Branchen in besonderem Maße von den Problemen bei der Stellenbesetzung betroffen. Das Baugewerbe wies zum wiederholten Mal die höchste Nichtbesetzungsquote auf: Dort waren rund zwei Drittel aller angebotenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2025 noch unbesetzt. In der Branche Information und Kommunikation, welche einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss aufweist, blieben demgegenüber deutlich weniger Stellen unbesetzt (18 %). In der beschäftigungsstarken Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen betrug die Nichtbesetzungsquote 29 %. Im Gesundheits- und Sozialwesen konnte rund jede vierte der angebotenen Stellen nicht besetzt werden.²⁷ Die Ergebnisse der Befragung machen deutlich, dass die Deckung des Fachkräftebedarfs auch in den aktuell schwierigen Zeiten nach wie vor eine große Herausforderung für die Unternehmen darstellt.²⁸ Dass die Beschäftigtenzahl im letzten Jahr zurückgegangen ist, hängt in erster Linie mit der schwachen Konjunktur zusammen. Wie die folgenden Befunde belegen, haben hierzu teilweise auch die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte beigetragen. Wie bereits im vorigen Kapitel beschrieben, ist in jedem vierten Berliner

²⁷ Die Werte zu nicht besetzten Stellen basieren auf den Angaben jener Befragten, welche im ersten Halbjahr des Befragungsjahres eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte angeboten haben. Die Zahl dieser Betriebe ist kleiner als die Zahl der insgesamt befragten Betriebe. Die an dieser Stelle präsentierten Angaben für einzelne Branchen sind daher nur mit Einschränkungen zu verwenden.

²⁸ Ein weiterer Indikator für die anhaltenden Herausforderungen bei der Besetzung von Stellen ist die sogenannte Vakanzzeit, welche die Dauer, die eine angebotene Stelle vom gewünschten Besetzungstermin bis zur tatsächlichen Neubesetzung unbesetzt bleibt, beschreibt. Mit durchschnittlich 126 Tagen lag die Vakanzzeit in Berlin im Jahr 2025 weit über den Werten früherer Jahre (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Gemeldete Arbeitsstellen, Januar 2026).

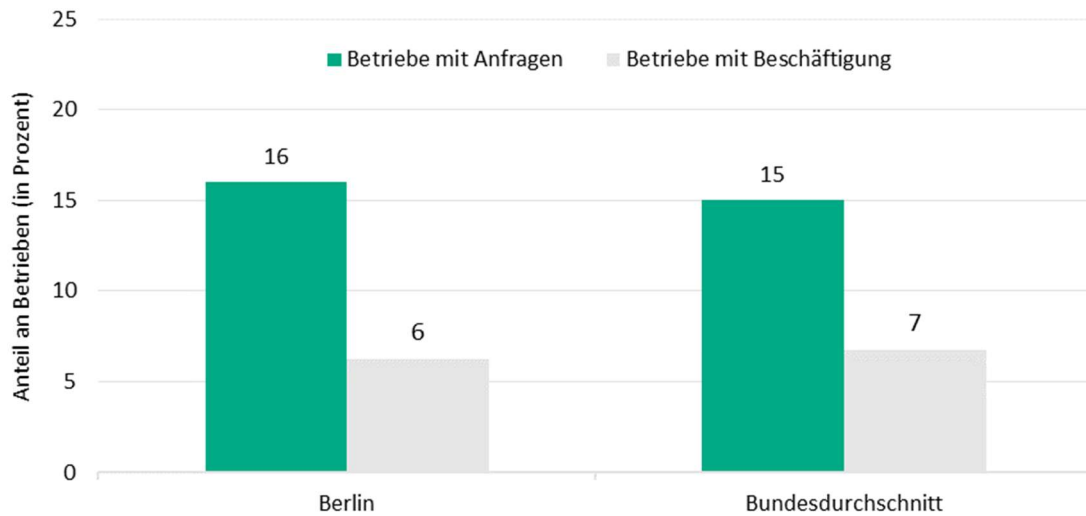
Betrieb die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2024 und Mitte 2025 gesunken. Rund jeder dritte dieser Betriebe hatte mindestens eine Stelle für Fachkräfte im ersten Halbjahr 2025 angeboten. Die von diesen Betrieben angebotenen Stellen machten 29 % des gesamten Stellenangebots für Fachkräfte in Berlin aus, aber 46 % der unbesetzten Stellen für Fachkräfte. Insgesamt konnten 59 % der von diesen Betrieben angebotenen Stellen nicht besetzt werden. Bei Betrieben mit gestiegener Beschäftigtenzahl war die Nichtbesetzungsquote demgegenüber nur rund halb so hoch (26 %). Ein Teil des jüngsten Beschäftigungsrückgangs dürfte somit auch mit den Schwierigkeiten der Wirtschaft zusammenhängen, geeignetes Personal für die angebotenen Stellen zu gewinnen. Wenn es gelungen wäre, einen größeren Teil der angebotenen Stellen für Fachkräfte zu besetzen, wäre der Rückgang des Beschäftigtenbestandes vermutlich weniger stark ausgefallen bzw. wäre die Beschäftigtenzahl sogar gewachsen. Der Grad des Erfolgs bei der Deckung des Fachkräftebedarfs spielt somit – neben weiteren Faktoren – eine nicht unwesentliche Rolle für die Beschäftigungsentwicklung.

6.3 Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine

Die Berliner Wirtschaft braucht trotz aktueller Konjunkturschwäche mittel- und langfristig Arbeitskräfte, um dem demografiebedingten Fachkräftemangel zu begegnen. Um den Fachkräftebedarf künftig decken zu können, bleibt auch die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Personen aus der Ukraine enorm wichtig. In der aktuellen Erhebungswelle wurden die Betriebe gefragt, ob sie seit Beginn des russischen Angriffskriegs von ukrainischen Geflüchteten wegen eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt wurden. Falls dies der Fall war, wurden sie zusätzlich gefragt, ob sie bis Mitte 2025 eine oder mehrere dieser Personen zumindest zeitweise beschäftigt haben. Insgesamt gaben 16 % der Berliner Betriebe an, Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes erhalten zu haben. Zu Beschäftigungsverhältnissen kam es in 6 % aller Betriebe beziehungsweise 39 % der angefragten Betriebe. Im Bundesdurchschnitt fielen die Anteile bzgl. Kontakt und Beschäftigung ähnlich aus (vgl. Abbildung 36).²⁹

²⁹ Die beiden Fragen hierzu lauteten: „Haben geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle angefragt?“ sowie „Haben Sie seit Beginn des Kriegs im Februar 2022 bis zum 30.06.2025 eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen, zumindest zeitweise, beschäftigt?“

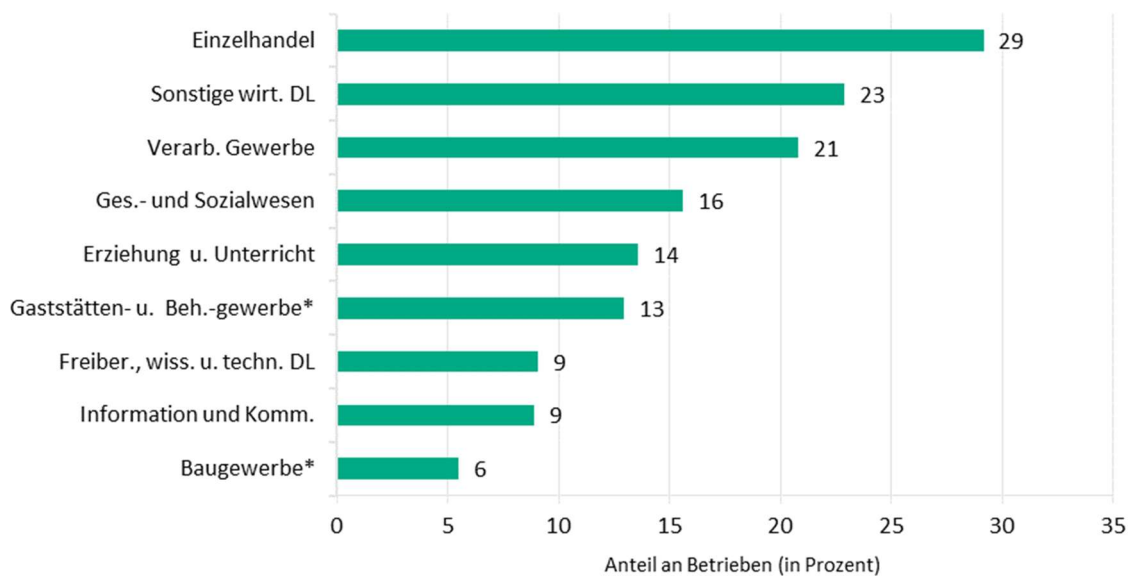
Abbildung 36: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Im Branchenvergleich zeigen sich erhebliche Unterschiede: Am häufigsten erhielten Betriebe aus dem Einzelhandel entsprechende Anfragen. Mit 29 % war der Anteil von Betrieben hier fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Demgegenüber berichteten lediglich 6 % Betriebe aus dem Baugewerbe von Beschäftigungsanfragen (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Branchen

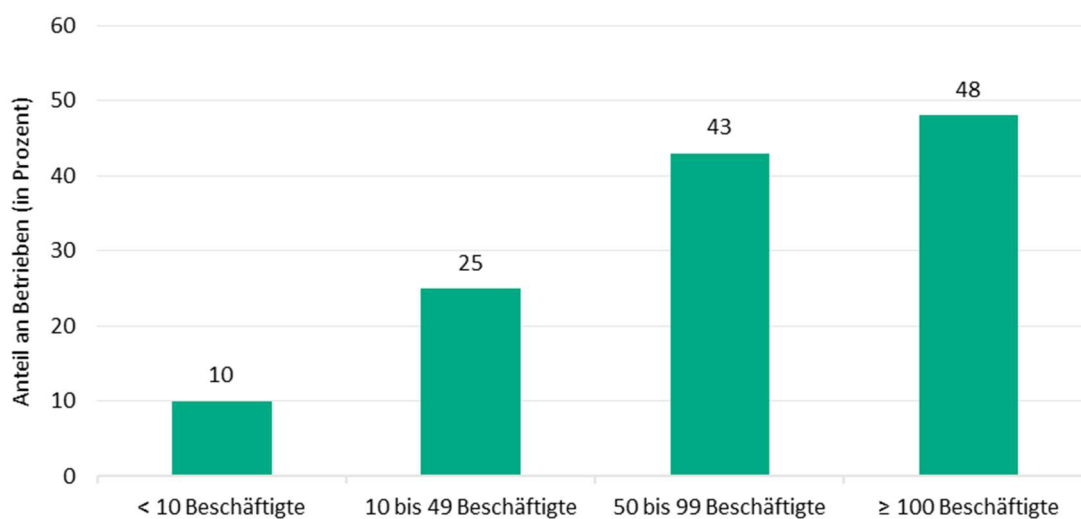


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

In den beiden für Berlin überdurchschnittlich bedeutsamen Branchen Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie Information und Kommunikation lag der Anteil von Betrieben mit Bewerbungen von Geflüchteten aus der Ukraine ebenfalls unter 1 %.

Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben mit einem Kontakt bzw. einer Anfrage. So hatten bis zum Zeitpunkt der Befragung fast jeder zweite Betrieb mit 100 oder mehr Beschäftigten mindestens eine entsprechende Anfrage erhalten, aber nur 10 % der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Abbildung 38).

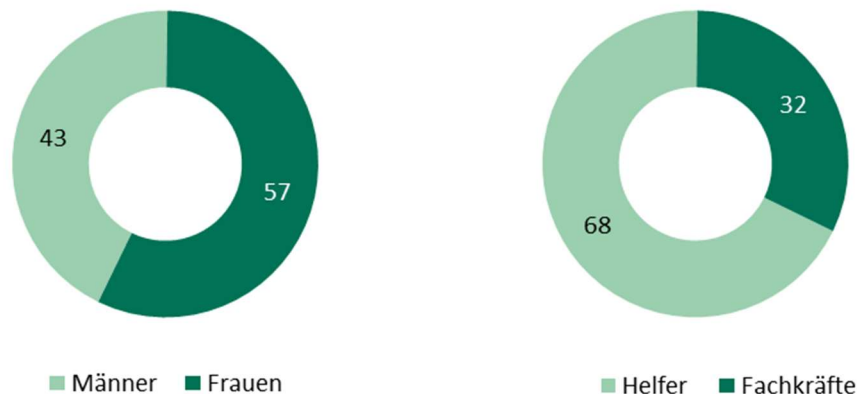
Abbildung 38: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Bei der Interpretation dieser Anteilswerte ist allerdings die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der Wirtschaft Berlins zu berücksichtigen. Auch wenn von diesen nur ein vergleichsweise kleiner Teil Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine erhielt, übertrifft doch absolut betrachtet die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen ukrainischer Geflüchteter deutlich jene der Großbetriebe.

Bei mehr als der Hälfte der geflüchteten Personen aus der Ukraine, die bis Mitte 2025 zumindest zeitweise in Berliner Betrieben beschäftigt waren oder aktuell noch beschäftigt sind, handelte es sich um Frauen (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Struktur der geflüchteten Personen aus der Ukraine mit Beschäftigung

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Die Auswertung des Anforderungsniveaus zeigt, dass rund ein Drittel (32 %) der ukrainischen Schutzsuchenden, auf Stellen eingesetzt wurden bzw. werden, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Hierbei bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den beiden Wirtschaftssektoren: Die Mehrheit der Geflüchteten, die in einem Betrieb aus dem Produzierenden Gewerbe beschäftigt waren oder aktuell noch beschäftigt sind, übten bzw. üben Tätigkeiten auf qualifiziertem Niveau aus (56 %). Im Dienstleistungssektor beträgt der Anteil von Geflüchteten mit Fachkräftetätigkeiten demgegenüber nur 30 %. Im Zeitverlauf zeigt sich ein stabiler Anteil beim Einsatz auf qualifiziertem Niveau. Damit leistet diese Personengruppe einen messbaren Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Berliner Wirtschaft.

6.4 Beschäftigung von Personen im Rentenalter

In den nächsten Jahren wird eine zunehmende Zahl von Beschäftigten die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Diese geburtenstarken Jahrgänge werden sowohl als Beitragszahlerinnen und Beitragszahler als auch als Arbeitskräfte fehlen, was zu einer weiteren Verschärfung der bereits heute angespannten Situation am Arbeitsmarkt führen könnte. Ältere Arbeitskräfte im Erwerbsleben zu halten, auch nachdem sie das reguläre Rentenalter erreicht haben, könnte eine Möglichkeit sein, den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Sicherstellung von Fachkräften entgegenzuwirken und drohende Engpässe bei Fachkräften zu vermeiden. Beschäftigte, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen, hier als „rentennahe Beschäftigte“ bezeichnet, gibt es den Daten der aktuellen Befragung zufolge in einem Fünftel der Betriebe (20 %). In Berlin gibt es damit zwar anteilig etwas weniger Betriebe mit rentennahen Beschäftigten als im Durchschnitt der Bundesländer (24 %), der Anteil rentennaher Beschäftigter an allen Beschäftigten betrug

jedoch gleichermaßen 3 %. Hinter den ermittelten Durchschnittswerten verbergen sich erhebliche Unterschiede auf der Einzelbetriebsebene. Dies lässt sich belegen, indem man hierzu nur Betriebe mit rentennahen Beschäftigten betrachtet. In rund einem Fünftel dieser Betriebe liegt der Anteil von rentennahen Beschäftigten unter 5 %, in rund vier Fünfteln sind es 5 % oder mehr. In knapp einem Drittel dieser Betriebe beträgt der Anteil sogar 20 % oder mehr. Bezogen auf alle Betriebe in Berlin entspräche dies einem Anteil in Höhe von rund 4 %.

Die folgende Tabelle 15 gibt einen Überblick über die Anteile von Betrieben mit rentennahen Beschäftigten in den einzelnen Branchen.

Tabelle 15: Betriebe mit rentennahen Beschäftigten nach Branchen

Branche	Betriebe mit Beschäftigten, die in den kommenden zwei Jahren die Regel- altersgrenze erreichen	Beschäftigte, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	25	2
Baugewerbe*	16	3
Einzelhandel*	26	3
Information und Kommunikation*	26	2
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	8	1
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen	19	2
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	18	1
Erziehung und Unterricht	27	2
Gesundheits- und Sozialwesen	23	3
Insgesamt	20	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Der Anteil von Betrieben mit rentennahen Beschäftigten reicht von 8 % im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe bis zur Branche Erziehung und Unterricht mit 27 %. Im Hinblick auf den Anteil der Beschäftigten im rentennahen Alter sind die Unterschiede zwischen den Branchen dagegen eher gering. Das Spektrum reicht hier von 1 % im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe bis 3 % im Gesundheits- und Sozialwesen.

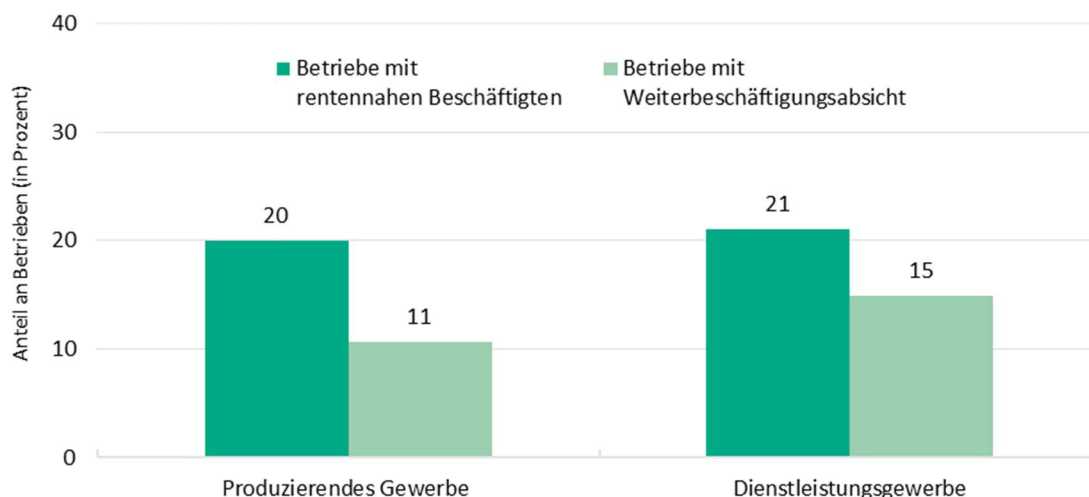
Wie erwartet nimmt mit der Größe des Unternehmens die Wahrscheinlichkeit zu, dass es mindestens einen Beschäftigten gibt, der in den kommenden zwei Jahren das Regelalter erreicht. Während 85 % aller Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im rentennahen Alter beschäftigen, ist dies nur bei 11 % aller Kleinstbetriebe der Fall. Die Anteile der rentennahen an allen Beschäftigten sind allerdings nahezu identisch (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Betriebe mit rentennahen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigten, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen	Beschäftigte, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen
	%	%
< 10 Beschäftigte	11	3
10 bis 49 Beschäftigte	35	3
50 bis 99 Beschäftigte	69	3
≥ 100 Beschäftigte	85	2
Insgesamt	20	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

In den obigen Ausführungen wurde gezeigt, dass in einem nicht unerheblichen Teil der Berliner Betriebe ein Teil der Beschäftigten in den nächsten zwei Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird. Im Normalfall müssen diese ersetzt werden, z. B. durch Neueinstellungen oder Investitionen in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses. Eine weitere Möglichkeit, drohende Personalengpässe zu vermeiden, besteht darin, die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Erreichen des Rentenalters weiter zu beschäftigen. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass das unternehmensseitige Interesse an einer Weiterbeschäftigung relativ hoch ist. Von den Berliner Betrieben mit rentennahen Beschäftigten beabsichtigen mehr als zwei Drittel (68 %) eine oder mehrere dieser Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu beschäftigen. Dies entspricht einem Anteil von 14 % aller Betriebe in Berlin (Bundesdurchschnitt: 15 %). Im Vergleich der Sektoren zeigen sich bemerkenswerte Unterschiede (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Betriebe mit rentennahen Beschäftigten und mit Weiterbeschäftigungsabsicht nach Wirtschaftssektoren

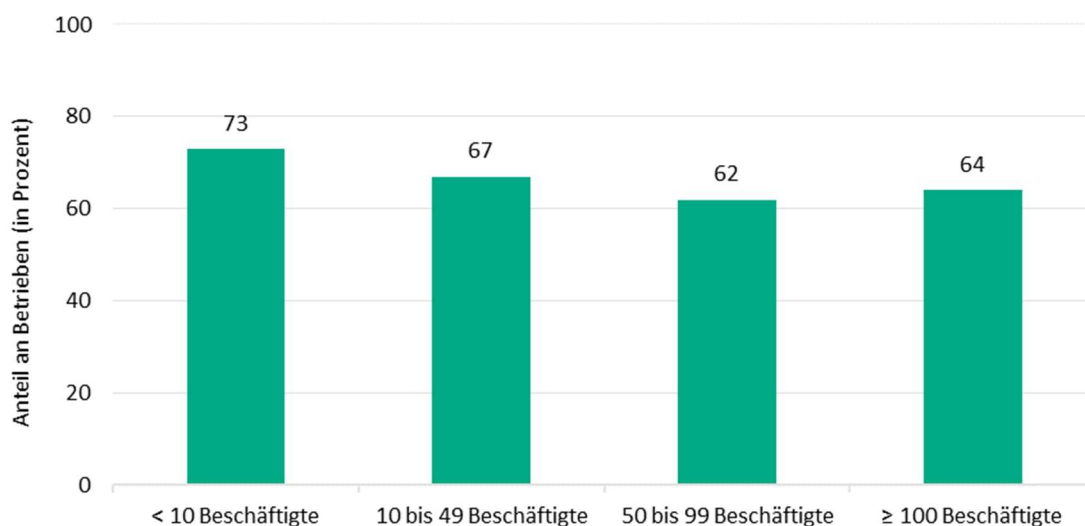
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Im Produzierenden Gewerbe möchten 53 % der Personalverantwortlichen ihre altersbedingt ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. einen Teil dieser im Unternehmen

halten. Dies entspricht einem Anteil von 11 % aller Betriebe in diesem Wirtschaftssektor. Im Dienstleistungssektor hatten dagegen 71 % der Befragten diese Absicht, was einem Anteil von 15 % entspricht.³⁰ Ein zentraler Grund für das unterschiedliche unternehmerische Interesse an einer Weiterbeschäftigung dürfte die körperliche Belastung der Arbeit sein. Tätigkeiten in der Industrie oder auf dem Bau sind häufig mit schwerer körperlicher Arbeit, Schichtdiensten und Arbeiten unter schwierigen Bedingungen verbunden. Viele Beschäftigte erreichen daher das Rentenalter mit gesundheitlichen Einschränkungen und sehen sich nicht in der Lage, weiterhin zu arbeiten. Im Dienstleistungssektor hingegen überwiegen körperlich weniger belastende Tätigkeiten, etwa in Büros oder im Kundenservice. Ein weiterer Faktor ist die Flexibilität der Arbeitsbedingungen. Dienstleistungsberufe bieten häufiger Möglichkeiten wie Teilzeit, flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice. In der Industrie und im Baugewerbe sind Arbeitszeiten dagegen oft stärker an feste Produktionsabläufe gebunden.

Im Größenvergleich zeigt sich folgendes Bild: Je kleiner der Betrieb, desto größer der Wunsch seitens der Personalverantwortlichen, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzubeschäftigen (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Betriebe mit Weiterbeschäftigungsabsicht nach Betriebsgrößenklasse



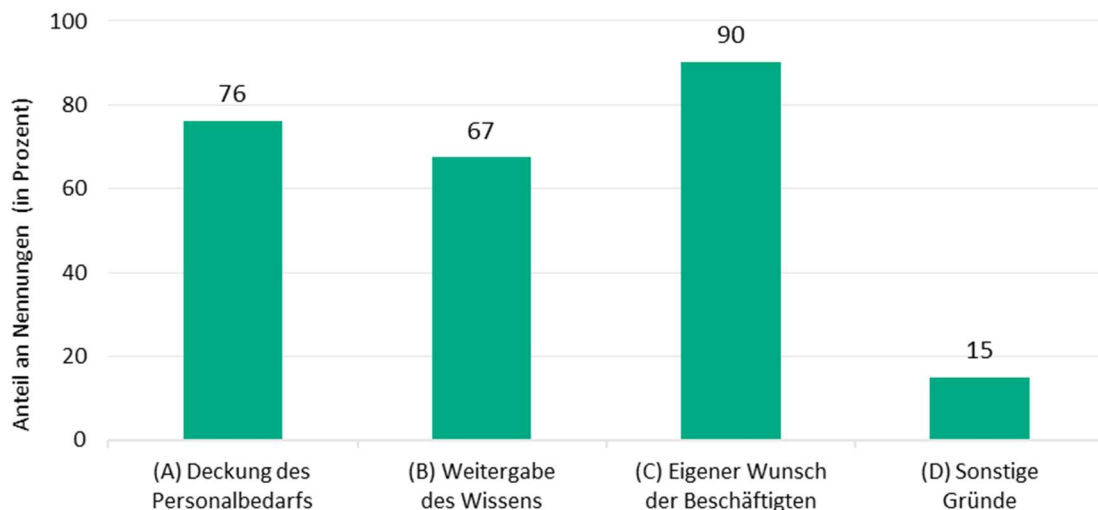
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Beschäftigten, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen

Ob das Arbeitskräftepotenzial der älteren, das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichenden Beschäftigten tatsächlich genutzt werden kann, hängt neben der Bereitschaft der Unternehmen auch davon ab, ob die betroffenen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer überhaupt daran interessiert sind, nach Erreichen der gesetzlichen Renteneintrittsaltersgrenze weiterzuarbeiten. Hinweise hierzu können aus den Antworten der

³⁰ Eine Differenzierung der Befragungsdaten nach einzelnen Branchen ist an dieser Stelle aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich.

befragten Personalverantwortlichen auf die Frage nach den Gründen für die beabsichtigte Weiterbeschäftigung abgeleitet werden.³¹ Rund drei Viertel der Betriebe begründeten ihr Interesse an einer Weiterbeschäftigung erwartungsgemäß mit der Deckung des Personalbedarfs. Bei etwa zwei Drittel geht es auch um die Weitergabe des Wissens an jüngere Kolleginnen und Kollegen (vgl. Abbildung 42).³²

Abbildung 42: Gründe für die beabsichtigte Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Erreichen der Regelaltersgrenze



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Beschäftigten, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen und mit Weiterbeschäftigungsabsicht. Mehrfachantworten möglich.

In vielen Branchen fehlen qualifizierte Arbeitskräfte. Erfahrene ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können helfen, personelle Engpässe zu überbrücken. Langjährige Beschäftigte verfügen über wertvolles Fachwissen sowie die Kenntnis betrieblicher Abläufe und Kontakte. Dieses Know-how ist oft schwer zu ersetzen. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Wissen an jüngere Kolleginnen und Kollegen weitergeben und sie in ihre neuen Aufgaben einarbeiten. Das macht den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens einfacher. Mit 90 % gaben nahezu alle Befragten an, dass die geplante Weiterbeschäftigung von den Beschäftigten selbst gewünscht würde. Demnach trifft die Bereitschaft der Personalverantwortlichen, Ältere im Unternehmen zu halten, nach

³¹ Die Frage lautete: Warum möchten Sie diese Personen weiterbeschäftigen? Bitte geben Sie jeweils an, ob die im Folgenden genannten Gründe zutreffen oder nicht.

³² Die Befragung legt nahe, dass bei den älteren Beschäftigten ein Potenzial für eine Erwerbstätigkeit über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus vorhanden ist. Die Ergebnisse lassen jedoch nicht direkt auf eine Zustimmung zu einer Erhöhung der gesetzlichen Altersgrenze für den Renteneintritt schließen, da die Bereitschaft zur freiwilligen Weiterarbeit nicht mit der Akzeptanz einer verpflichtenden Verlängerung der Lebensarbeitszeit gleichzusetzen ist.

Einschätzung der Betriebe auf ein breites Interesse der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Fazit: Wenngleich der Bedarf an Fachkräften der Berliner Wirtschaft infolge der anhaltenden Konjunkturschwäche und der bestehenden Unsicherheiten über die weiteren Entwicklungen geringer ausfiel als im Jahr zuvor, war es nach wie vor schwierig, die angebotenen Stellen zu besetzen. Diese Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften trugen auch dazu bei, dass die vorhandenen Potenziale für Beschäftigungswachstum nicht umfassender genutzt werden konnten. Da in den nächsten Jahren zahlreiche Beschäftigte das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen werden, können sich die in vielen Bereichen bereits heute bestehenden Personalprobleme weiter verschärfen. Um dieser Entwicklung vorzubeugen, möchten zahlreiche Unternehmen die Möglichkeit nutzen, zumindest einen Teil dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. Weitere Möglichkeiten, den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und möglichen personellen Engpässen vorzubeugen, bestehen u. a. in Investitionen in die Ausbildung. Im Rahmen der jährlichen Befragung werden hierzu regelmäßig Daten erhoben. Die aktuellen Ergebnisse zu diesem Thema werden im folgenden Kapitel 7 präsentiert.

7. Betriebliche Ausbildung

Die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften ist für viele Betriebe zu einer der zentralen Herausforderungen geworden. Da die große Mehrheit der Arbeitsplätze in den Berliner Betrieben eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert, hat ein Mangel an Fachkräften erhebliche Auswirkungen für die regionale Wirtschaft. Als eine wesentliche Säule zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften wird die eigene betriebliche Ausbildung betrachtet.

Definition „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildende“ im IAB-Betriebspanel

Um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können, wird ein Betrieb im vorliegenden Bericht als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Stichtag der Befragung, Angebot von Ausbildungsplätzen und/oder Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr, Abschluss von Neuverträgen und/oder geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Befragungsjahr.

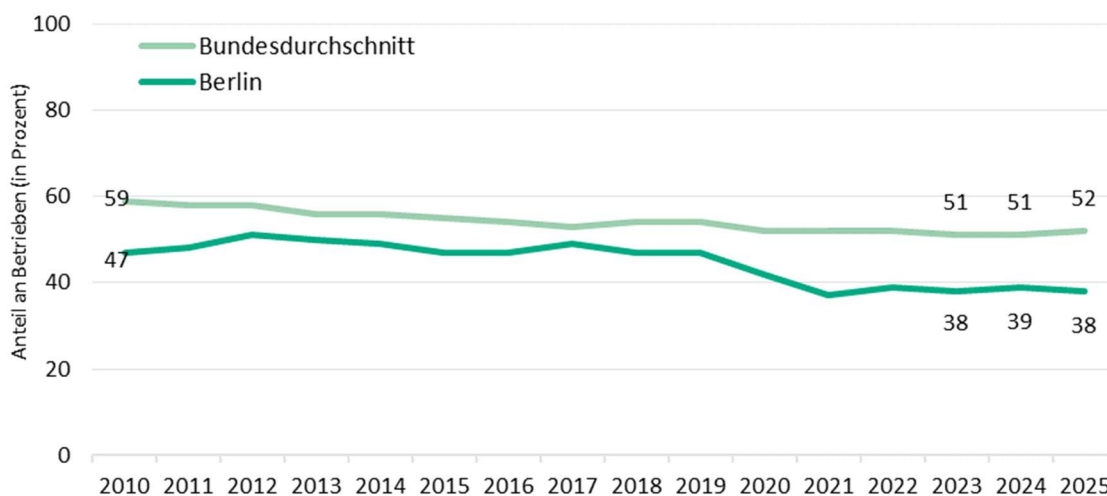
Als „Auszubildende“ gelten im Rahmen der Befragung nicht nur Personen mit einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO), sondern auch nach anderen Ausbildungsordnungen (z. B. Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen oder für sozialpflegerische oder sozialpädagogische Berufe) sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter. Die Definitionen von „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildenden“ sind somit relativ weit gefasst und weichen von den verwendeten Bestimmungen in der amtlichen Statistik ab. Die nachfolgend präsentierten, hochgerechneten Befragungsdaten sind unter Berücksichtigung dieser Abweichung zu betrachten.

7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die formale Voraussetzung für Betriebe, überhaupt ausbilden zu dürfen, ist das Vorliegen einer Ausbildungsberechtigung. Diese ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie in der Handwerksordnung (HwO) geregelt: Die Ausbilderin oder der Ausbilder müssen persönlich und fachlich geeignet sein. Zusätzlich müssen Ausbilderinnen und Ausbilder ihre arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse in der sogenannten Ausbildereignungsprüfung nachweisen. Voraussetzung für die Erlangung der Ausbildungsberechtigung ist schließlich auch, dass die Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung geeignet und das

Verhältnis von Auszubildenden und Fachkräften angemessen ist. Über Letzteres wird von der zuständigen Kammer entschieden.³³ Nach eigenen Angaben erfüllen 38 % der Berliner Betriebe diese Voraussetzungen – und damit ein deutlich geringerer Anteil als im Bundesdurchschnitt (52 %). In den letzten rund 15 Jahren ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin tendenziell zurückgegangen. Diese Entwicklung war auch in anderen Bundesländern zu beobachten. In Berlin ebenso wie im Bundesdurchschnitt liegen die aktuellen Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe deutlich unter den Werten des hier betrachteten Ausgangsjahres (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Berlin und im Bundesdurchschnitt



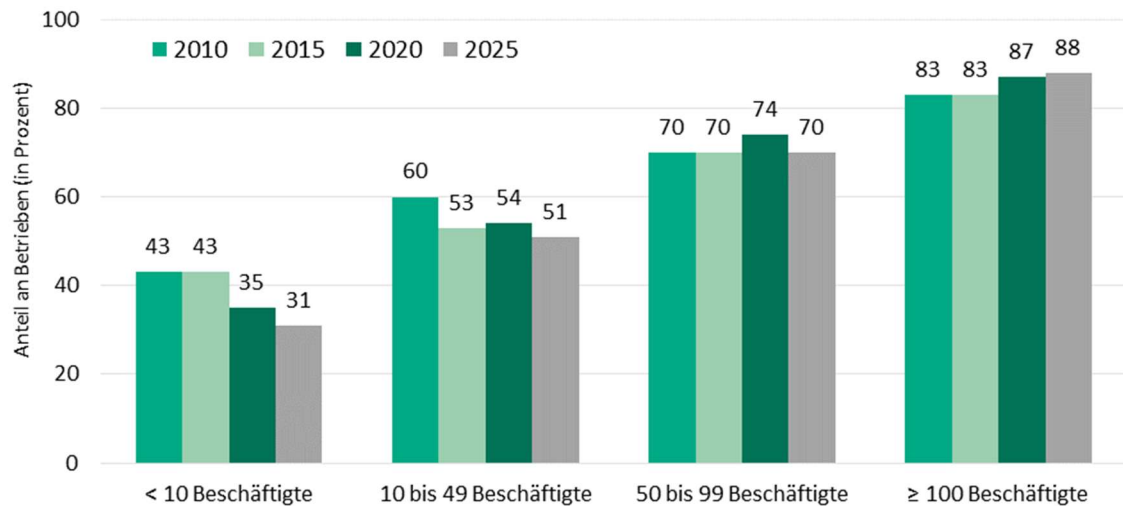
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben steigt mit der Beschäftigtenzahl stark an. Während in der zahlenmäßig dominierenden Gruppe der Kleinstbetriebe eigenen Angaben zufolge weniger als jeder Dritte (31 %) die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, um selbst ausbilden zu dürfen, beträgt der entsprechende Anteil in der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten 88 % und ist damit mehr als doppelt so hoch. Mit der Größe eines Betriebes erhöhen sich somit prinzipiell die Möglichkeiten, benötigte Fachkräfte durch eigene Ausbildungsleistungen zu gewinnen. Die betriebsgrößenspezifischen Unterschiede hinsichtlich des Vorliegens der Ausbildungsvoraussetzungen bestehen auch in anderen Bundesländern, d. h. der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe steigt generell mit der Größe der Betriebe. Die beobachteten Unterschiede zwischen kleineren und größeren

³³ Die fachliche Eignung kann durch eine abgeschlossene Berufsausbildung nachgewiesen werden. Sofern kein Abschluss, aber die entsprechende Berufserfahrung vorliegt, kann die fachliche Eignung aber auch auf Antrag durch die nach Landesrecht zuständige Behörde (in Berlin SenASGI/VA) nach Anhörung der IHK Berlin widerruflich zuerkannt werden. Im Handwerk ist die fachliche Eignung zudem in der Regel an eine erfolgreich absolvierte Meisterprüfung gebunden.

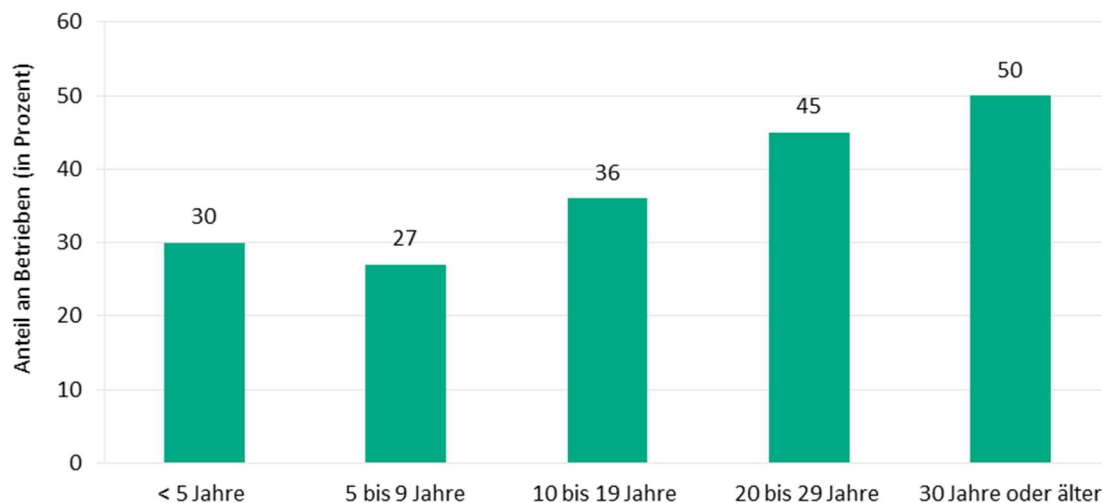
Betrieben bestehen seit vielen Jahren, haben sich allerdings im Zeitverlauf noch verstärkt. Dies hängt in erster Linie mit der Entwicklung bei den zahlenmäßig dominierenden Kleinst- und Kleinbetrieben zusammen. Während sich die Anteile von Betrieben mit Ausbildungsberechtigung in den beiden größeren Betriebsgruppen kaum verändert haben, lagen die Anteile bei Kleinst- und Kleinbetrieben um jeweils rund 10 Prozentpunkte unter dem Ausgangsniveau (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010, 2015, 2020 und 2025.

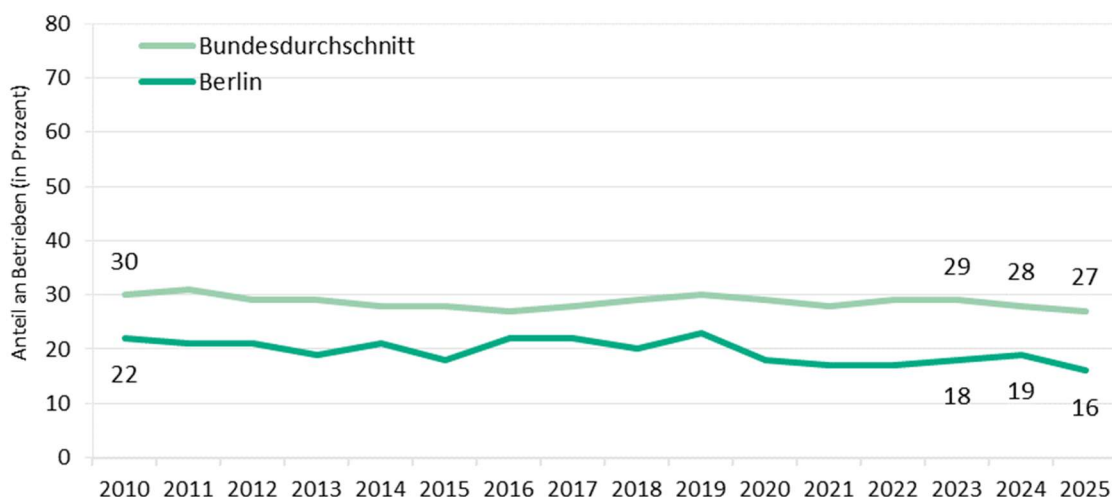
Die Tatsache, dass die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe insgesamt im Vergleich zu den vergangenen Jahren gesunken ist, hängt somit vor allem mit der abnehmenden Anzahl von ausbildungsberechtigten Kleinst- und Kleinbetrieben zusammen. Dass in Berlin weniger Betriebe die formalen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen als im Bundesdurchschnitt, kann darüber hinaus auch mit der spezifischen Wirtschaftsstruktur Berlins, speziell mit dem geringeren Gewicht des Produzierenden Gewerbes zusammenhängen. Im Produzierenden Gewerbe, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben traditionell größer als im Dienstleistungssektor. Bundesweit erfüllen 70 % der Betriebe des Produzierenden Gewerbes die formalen Voraussetzungen zur Ausbildung, aber nur 47 % der Betriebe aus dem Dienstleistungssektor. In Berlin lässt sich dieser Unterschied zwischen den beiden Sektoren ebenfalls beobachten, wobei die Anteilswerte jeweils unter dem bundesweiten Niveau liegen (Produzierendes Gewerbe: 46 %; Dienstleistungsgewerbe: 38 %). Von Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung ist auch das Betriebsalter: Je älter ein Betrieb, umso wahrscheinlicher ist es, dass er ausbildungsberechtigt ist und sich an der Ausbildung beteiligen kann. So erfüllt jeder zweite Betrieb, der 30 Jahre oder älter ist, die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu dürfen, aber weniger als ein Drittel der nach 2015 gegründeten Betriebe (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsalter

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Einem nennenswerten Teil der Berliner Betriebe ist es somit aufgrund der fehlenden formalen Voraussetzungen nicht möglich, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildung selbst zu decken. Dies schränkt die Möglichkeiten der Fachkräftesicherung erheblich ein.

Im Betrachtungszeitraum der aktuellen Befragung beteiligte sich rund jeder sechste Berliner Betrieb entsprechend der hier verwendeten Definition an der Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligung lag damit unter dem Niveau der Vorjahresbefragung (vgl. Abbildung 46).

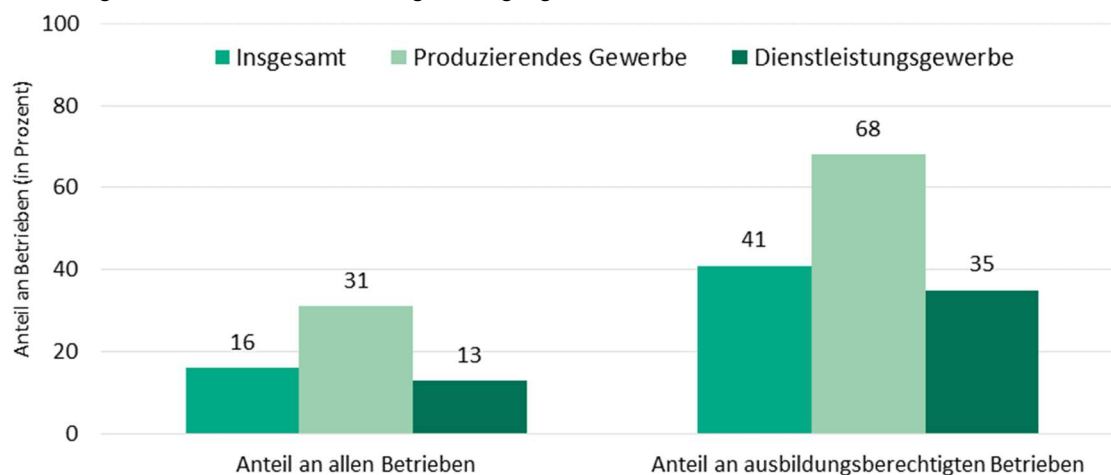
Abbildung 46: Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Berlin und im Bundesdurchschnitt (alle Betriebe)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Beschränkt man die Betrachtung auf jene Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, ergibt sich folgendes Bild: Von diesen beteiligten sich entsprechend der hier verwendeten Definition im aktuellen Beobachtungszeitraum 41 % an der Ausbildung.

Im Produzierenden Gewerbe gibt es nicht nur anteilig mehr Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, sondern es beteiligten sich im hier beobachteten Zeitraum mit 31 % auch deutlich mehr Betriebe an der Ausbildung als im Dienstleistungsgewerbe (13 %). Der ermittelte Unterschied dürfte zum Teil mit den oben beschriebenen, unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen in den beiden Teilen der Wirtschaft zusammenhängen. Bei einer Betrachtung ausschließlich jener Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, besteht dennoch eine große Lücke zwischen beiden Sektoren (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftssektoren

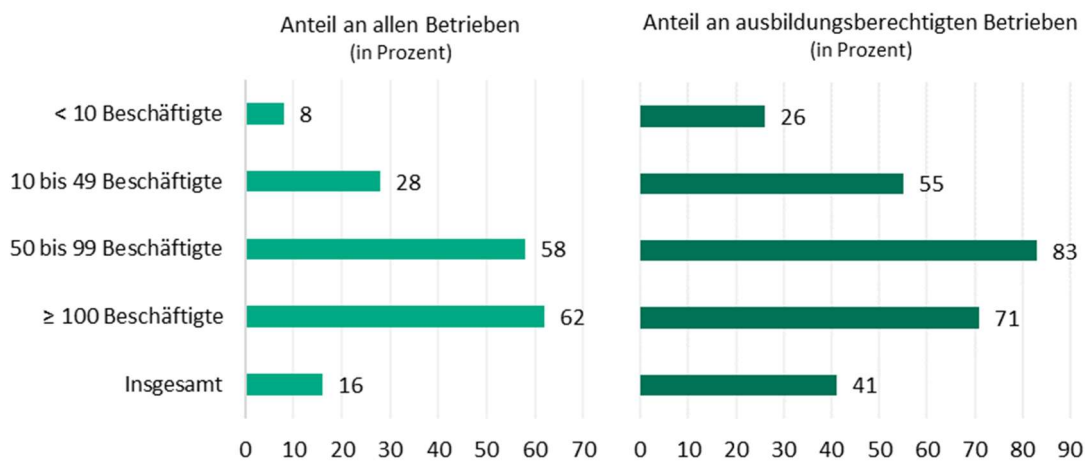


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

In den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes wurden folgende Anteilswerte ermittelt: Im Verarbeitenden Gewerbe beteiligten sich zwei Drittel, im Baugewerbe sogar fast drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung von jungen Menschen – und damit deutlich mehr als im Landesdurchschnitt. In den einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors waren die entsprechenden Anteilswerte dagegen – mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens – in der Regel deutlich geringer. Eine mögliche Erklärung für die unterschiedliche Beteiligung der Branchen an der betrieblichen Ausbildung könnte – neben den oben bereits angesprochenen, unterschiedlich hohen Anteilen von ausbildungsberechtigten Betrieben – die branchenspezifisch unterschiedlich starke Bedeutung von Tätigkeiten sein, deren Ausübung eine abgeschlossene berufliche Ausbildung voraussetzt (siehe hierzu Kapitel 6.1). In Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Facharbeit dürfte prinzipiell eine höhere Bereitschaft bestehen, in die Ausbildung von Fachkräften zu investieren, als in Bereichen der Wirtschaft mit einem hohen Anteil von Helfertätigkeiten. In Branchen, in denen überdurchschnittlich

häufig Beschäftigte mit Hochschulabschluss eingesetzt werden, dürfte sich das Interesse der Personalverantwortlichen dagegen eher auf Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Studiengänge als auf die betriebliche Nachwuchsgewinnung im Rahmen einer klassischen dualen Ausbildung richten. Einen erheblichen Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung hat neben der Branche auch die Größe eines Betriebes. Kleinere Betriebe erfüllen nicht nur seltener die formalen Ausbildungsvoraussetzungen, sondern engagieren sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. Von den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben beteiligte sich rund jeder vierte an der Ausbildung. Dies sind weniger als 10 % aller Betriebe dieser Größenklasse (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48: Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen



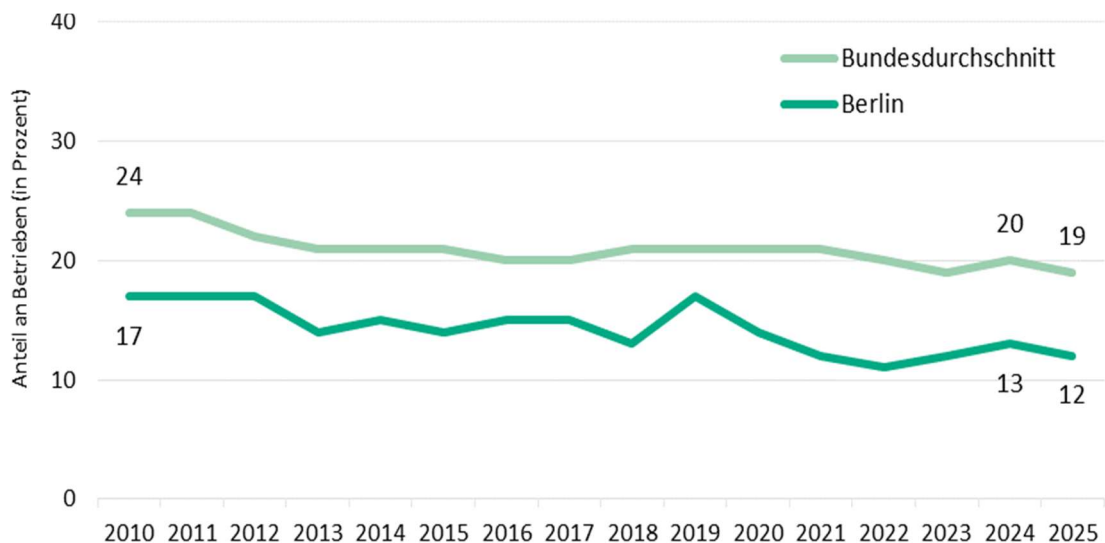
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Für die größenspezifisch unterschiedliche Ausbildungsbeteiligung – trotz des Vorliegens der formalen Voraussetzungen – können verschiedene Gründe angeführt werden. Großbetriebe haben oft einen kontinuierlichen und planbaren Bedarf an Fachkräften. Sie wissen z. B., dass jedes Jahr Beschäftigte in Rente gehen. Bei kleineren Betrieben dagegen wird nicht regelmäßig oder langfristig geplant eingestellt, sondern nur bei konkretem Bedarf, wenn z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kündigen oder altersbedingt ausscheiden oder zusätzliche Aufträge mit dem vorhandenen Personal nicht mehr bearbeitet werden können. Daneben spielen auch die unterschiedlichen Personalkapazitäten eine Rolle. In kleineren Betrieben fehlen oft qualifizierte Ausbilderinnen bzw. Ausbilder oder Personal, um Auszubildende intensiv begleiten zu können.³⁴

³⁴ In der Befragung im Jahr 2024 wurde ermittelt, warum Betriebe sich nicht an der Ausbildung beteiligen. Am häufigsten wurde der Verzicht mit den unzureichenden personellen Kapazitäten begründet. In diesen Fällen waren die Betriebe grundsätzlich bereit, selbst auszubilden, und prinzipiell auch in der Lage dazu (da sie laut Selbstauskunft formal ausbildungsberechtigt waren, konnten aber kein Personal für die Ausbildung und

In den bisherigen Ausführungen wurde dargestellt, wie viele Betriebe sich überhaupt im hier definierten Sinne an der Ausbildung beteiligen. Dies machte es möglich, einzuschätzen, wie breit die betriebliche Basis der beruflichen Ausbildung in Berlin ist. Entsprechend der verwendeten, relativ weit gefassten Definition wurden hierbei auch jene Betriebe einbezogen, die im beobachteten Zeitraum Ausbildungsplätze angeboten haben, diese aber nicht besetzen konnten. Diese Betriebe gelten als „Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung“ bzw. „Ausbildungsbetriebe“, auch wenn sie zum Stichtag der aktuellen Befragung keine Auszubildenden beschäftigten. Die Zahl der „Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung“ ist daher definitionsgemäß stets größer als die Zahl der „Betriebe mit Auszubildenden“. Den hochgerechneten Angaben der Befragung zufolge gab es zum Stichtag der aktuellen Befragung in 12 % der Berliner Betriebe Auszubildende. Im Zeitverlauf ist der Anteil von Betrieben mit Auszubildenden in Berlin – genau wie im Bundesdurchschnitt – gesunken. Im Vergleich zum Ausgangsjahr beträgt der Rückgang jeweils fünf Prozentpunkte (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Auszubildenden an allen Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Auszubildende entsprechend der hier verwendeten Definition.

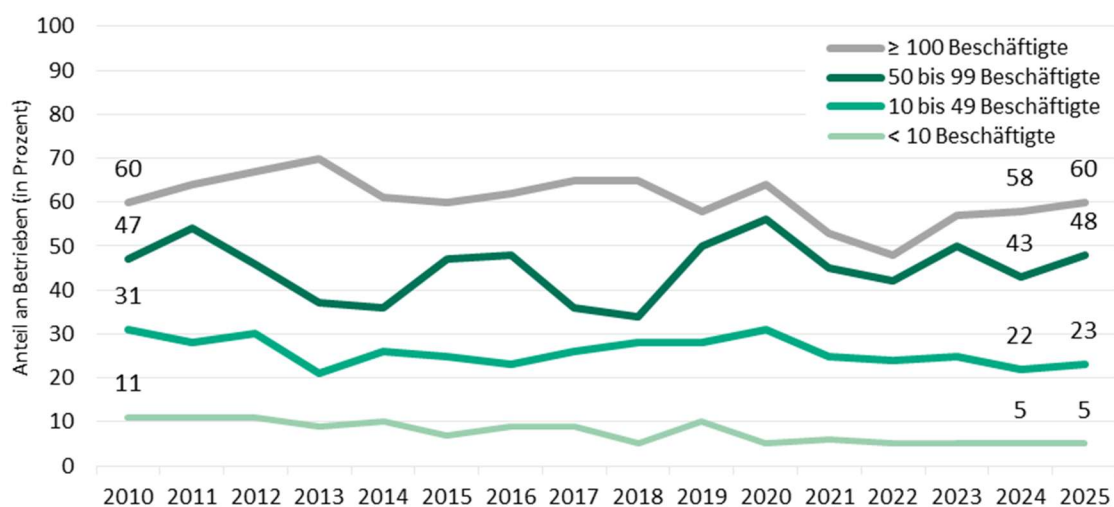
Im Durchschnitt wurden 3,6 Auszubildende pro Ausbildungsbetrieb ausgebildet. Die durchschnittliche Zahl der Auszubildenden war damit etwas höher als zum Stichtag der Vorjahresbefragung (2024: 3,4). Wenn sich Kleinstbetriebe für eine Ausbildung entscheiden, dann bilden sie in der Regel nur eine einzige Person aus. Dies traf für zwei Drittel der

Betreuung der potenziellen Auszubildenden abstellen (vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Pohl, S.; Wittbrodt, L.: Betriebspanel Berlin 2025. Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung. Berlin, 30. November 2025).

Kleinstbetriebe mit Auszubildenden zu.

Der Rückgang des Anteils von Betrieben mit Auszubildenden dürfte vor allem mit der Entwicklung des Ausbildungsengagements bei den zahlenmäßig dominierenden Kleinst- und Kleinbetrieben zusammenhängen. Während der Anteil bei den Betrieben mit 50 bis 99 sowie mit 100 oder mehr Beschäftigten dem Niveau des Ausgangsjahres entspricht, sind die Anteile bei den Kleinst- und Kleinbetrieben deutlich zurückgegangen (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Auszubildenden an allen Betrieben nach Größenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Auszubildende entsprechend der hier verwendeten Definition.

Dieser Rückgang könnte u. a. mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel zusammenhängen. Die Zahl von (Kleinst-)Betrieben in traditionell ausbildungsaffinen Branchen, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe, wird tendenziell kleiner. Neugründungen erfolgen überwiegend in Dienstleistungsbranchen. Ein nennenswerter Teil dieser Betriebe erfüllt nicht die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. In einigen dieser Branchen spielt zudem der Einsatz von Einfacharbeit eine relativ große Rolle (z. B. Lieferdienste, Wach- und Sicherheitsdienste), in anderen werden vor allem akademische Abschlüsse nachgefragt (Informations- und Kommunikationsbranche).

Die im zeitlichen Verlauf geringere Zahl von Betrieben mit Auszubildenden könnte neben den erwähnten strukturellen Gründen auch mit den in den letzten Jahren gewachsenen Herausforderungen vieler Unternehmen bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen zusammenhängen. Anhaltende Schwierigkeiten oder ausbleibender Erfolg bei der Gewinnung von Auszubildenden können dazu führen, dass sich Betriebe aus

der Ausbildung zurückziehen.³⁵ Im Rahmen der jährlichen Befragung wird standardmäßig erhoben, wie gut es den Betrieben gelingt, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu werden im nachfolgenden Abschnitt präsentiert.

7.2 Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Den Angaben der Befragung zufolge hatte jeder vierte ausbildungsberechtigte Betrieb in Berlin einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten.³⁶ Im Durchschnitt wurden 2,5 Ausbildungsplätze je Betrieb mit Ausbildungsplatzangebot angeboten. Hinter diesem Mittelwert verbergen sich erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Unternehmen. Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten boten in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz an. Lediglich 14 % der Betriebe dieser Größe hatten mehr als einen Ausbildungsplatz angeboten (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze			Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze je
	1	2	3 oder mehr	
	%	%	%	
< 10 Beschäftigte	85	10	4	1,2
10 bis 49 Beschäftigte	48	41	11	1,7
50 bis 99 Beschäftigte	23	26	50	2,8
≥ 100 Beschäftigte	20	14	66	8,1
Insgesamt	53	26	21	2,5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2024/2025. *Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

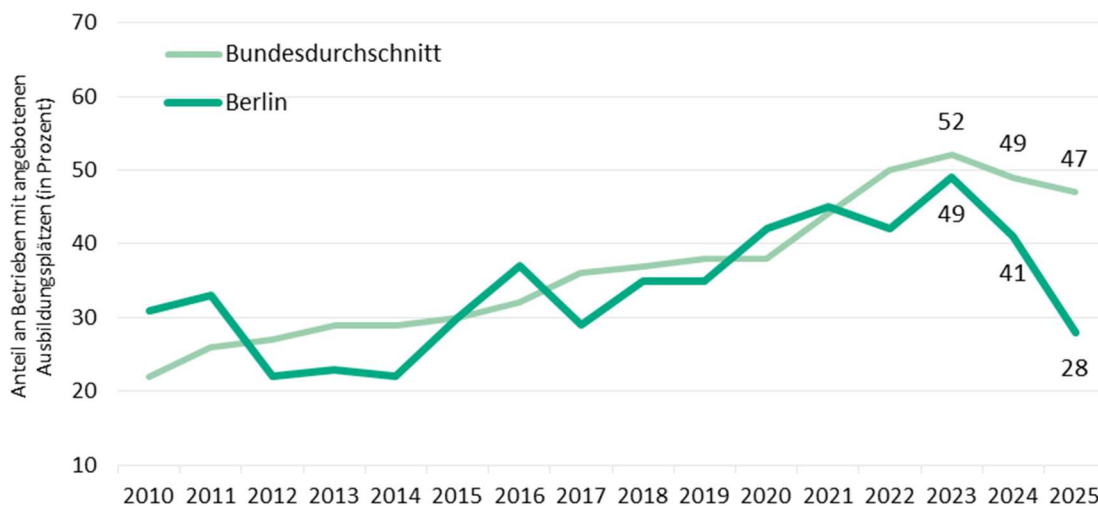
Der Erfolg der Strategie, durch die eigene Ausbildung den betrieblichen Bedarf an Fachkräften zu decken und damit drohenden Fachkräftengpässen aktiv vorzubeugen, hängt davon ab, wie gut es den Betrieben gelingt, passende Bewerberinnen und Bewerber für die angebotenen Ausbildungsplätze zu gewinnen. In Berlin ist der Anteil von Betrieben

³⁵ Vgl. Eckelt, M. u. a.: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe. Bonn, 2020.

³⁶ Wie viele der angebotenen Ausbildungsplätze bei den zuständigen Stellen der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wurden und damit in das statistisch erfasste Ausbildungsplatzangebot eingeflossen sind, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bestimmen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe mit zu besetzenden Ausbildungsplätzen darauf verzichtet. In einer bundesweiten Befragung von rund 4.000 Betrieben wurde ermittelt, dass etwa ein Viertel der Befragten die zu besetzenden Ausbildungsplätze nicht den Agenturen für Arbeit gemeldet hatte (vgl. Ebbinghaus, M.; Gerhards, C.; Heyer, P.; Mohr, S.: Viel hilft viel?! Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden, und wie erfolgreich sie damit sind. BIBB-Report 3-2023).

mit Besetzungsschwierigkeiten in den letzten Jahren – parallel zur bundesweiten Entwicklung – nahezu stetig gestiegen. Im Jahr 2023 kletterte der Anteil von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen bundesweit auf einen Rekordwert. Im darauffolgenden Jahr ist der Anteil von Betrieben, die mindestens einen der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, gegenüber der Vorjahresbefragung gesunken. Im Jahr 2025 gab es zum zweiten Mal in Folge weniger Betriebe, die angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten als im Vorjahr. Im Durchschnitt aller Bundesländer verlief die Entwicklung ähnlich, der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten verringerte sich ebenfalls. In Berlin ist der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen jedoch zuletzt deutlich stärker gesunken als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 51).³⁷

Abbildung 51: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen für das jeweilige Ausbildungsjahr.

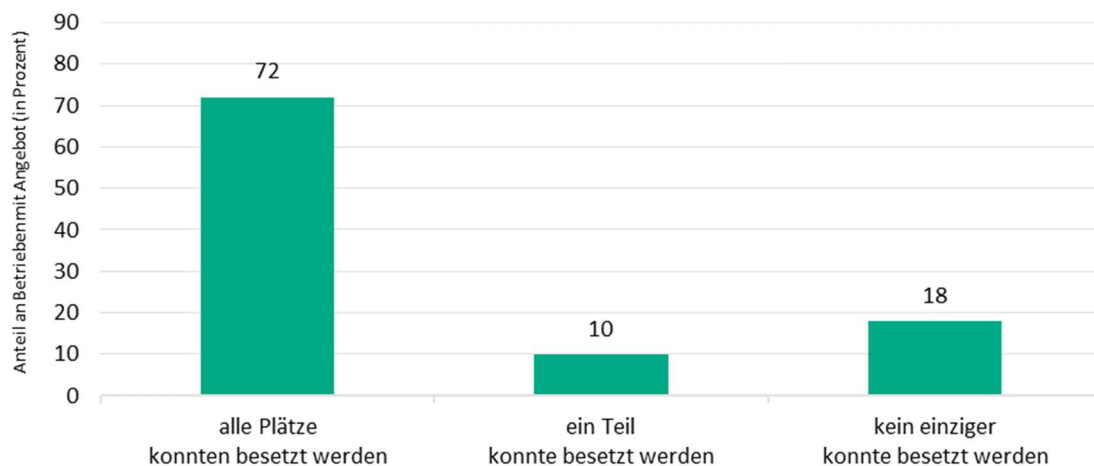
In Berlin blieb hochgerechnet knapp ein Fünftel der in den befragten Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2024/2025 unbesetzt. Mit dem deutlich verringerten Anteil von Betrieben

³⁷ Dass der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen deutlich kleiner ausfiel als im Bundesdurchschnitt könnte mit der aus Sicht der Betriebe günstigeren Relation von Angebot und Nachfrage in Berlin zusammenhängen. Während die Zahl der Ausbildungsplatzangebote in vielen Bundesländern die Ausbildungsnachfrage übersteigt, gibt es in Berlin rein rechnerisch deutlich mehr Bewerberinnen und Bewerber als angebotene Ausbildungsstellen. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) lag die sogenannte erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) im Jahr 2025 bundesweit bei 94,7, d. h. es kamen rund 95 Ausbildungsplatzangebote auf 100 Ausbildungsplatznachfragende - bei erheblichen Unterschieden zwischen den Bundesländern. Während einzelne Länder Werte von teils deutlich über 100 erreichten (Bayern: 108,3; Baden-Württemberg: 102,1; Thüringen: 100,4), lag der Wert in Berlin - wie schon im Vorjahr - deutlich unter 100, d. h. die Zahl der Ausbildungsplatzangebote war kleiner als die Zahl der Ausbildungsplatznachfragenden. Mit einer eANR von 78,3 lag Berlin auf dem letzten Rang aller Bundesländer (vgl. Christ, A. et. al.: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Version 1.0 Bonn, Dezember 2025).

mit Besetzungsschwierigkeiten ist somit auch der Anteil der unbesetzten an den angebotenen Ausbildungsstellen weiter gesunken (2024: 36 %).³⁸

In 28 % der Betriebe mit einem Ausbildungsangebot für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2024/2025 blieben Ausbildungsplätze unbesetzt. Hinter dem ermittelten Durchschnittswert verbergen sich erhebliche Unterschiede auf Ebene der einzelnen Betriebe. In etwas mehr als einem Drittel dieser Betriebe konnte zumindest ein Teil der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden. Dies entspricht 10 % aller Betriebe mit Ausbildungsangebot. Demgegenüber konnten rund zwei Drittel (64 %) der Betriebe mit Ausbildungsangebot keinen einzigen Neuvertrag abschließen. Dies entspricht 18 % aller Betriebe mit Ausbildungsangebot (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52: Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2024/2025.

Der Erfolg bzw. Misserfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die angebotenen Ausbildungsplätze korreliert auch weiterhin stark mit der Unternehmensgröße. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten konnten nahezu alle der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden, lediglich weniger als ein Zehntel blieb unbesetzt. Demgegenüber blieben bei Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten zwischen 20 % und 28 % der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen

³⁸ In Abhängigkeit von der Erhebungsmethode wurden unterschiedliche Nichtbesetzungsquoten ermittelt. Zur Erklärung dieser Unterschiede siehe: Fitzenberger, B.; Leber, U.; Schwengler, B.: Wie hoch ist der Anteil der unbesetzten Berufsausbildungsstellen wirklich? Warum unterschiedliche Zahlen ausgewiesen werden, In: IAB-Forum 19. Juni 2024 sowie Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Meldequoten von Ausbildungssuchenden und Berufsausbildungsstellen auf Basis der institutionell erfassten Marktbeteiligten. Nürnberg, März 2025.

Betriebsgrößenklasse	Betriebe* mit unbesetzten Aus- bildungsplätzen	Nichtbesetzungsquote
	%	%
< 10 Beschäftigte	26	20
10 bis 49 Beschäftigte	28	28
50 bis 99 Beschäftigte	39	27
≥ 100 Beschäftigte	19	8
Insgesamt	28	18

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot.

Bei Handwerksbetrieben – überwiegend Kleinstbetriebe – war der Anteil von Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot überdurchschnittlich hoch: 40 % der Berliner Handwerksbetriebe mit Ausbildungsberechtigung hatten mindestens einen Ausbildungsplatz zu besetzen. Zum Vergleich: Bei allen anderen Betrieben betrug der Wert 22 %. Gleichzeitig hatten Handwerksbetriebe weiterhin deutlich größere Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, als Betriebe aus anderen Bereichen. So blieben hochgerechnet 33 % der Ausbildungsplätze hier unbesetzt, gegenüber 15 % in allen anderen Bereichen. Da Kleinstbetriebe wie auch Handwerksbetriebe in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, blieben die nicht erfolgreichen unter ihnen häufig ganz ohne Auszubildende.

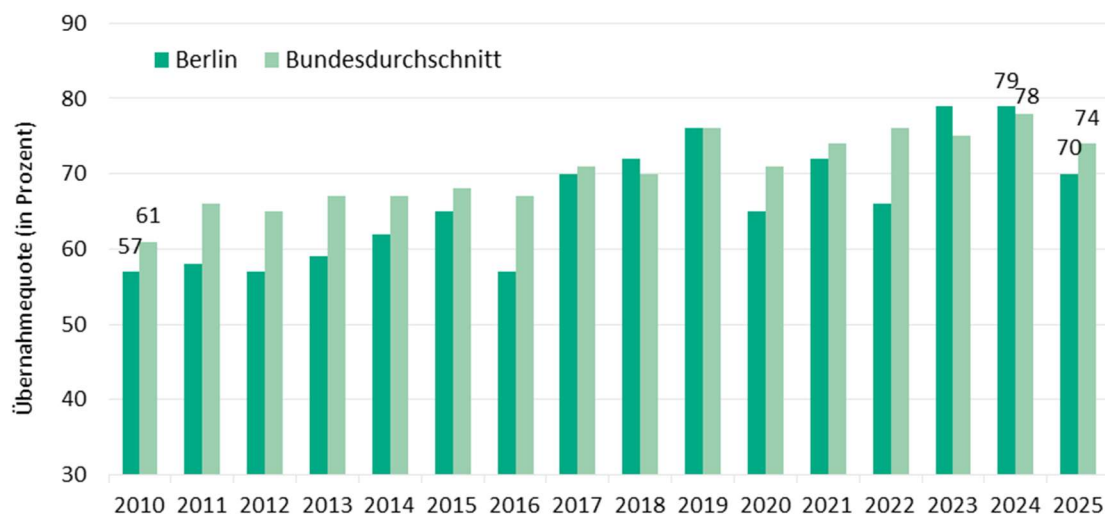
Für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr 2025/2026 hatte jeder vierte der ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsverträge abgeschlossen oder noch geplant. Mit der Unternehmensgröße steigt die Wahrscheinlichkeit für den Abschluss bzw. den beabsichtigten Abschluss von Neuverträgen. Während mit 72 % bzw. 51 % die Mehrheit der befragten Unternehmen in den beiden oberen Größenklassen (50 bis 99 sowie ab 100 Beschäftigte) neue Ausbildungsverträge abgeschlossen oder geplant hatte, war dies nur bei 15 % der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten der Fall. Die große Mehrheit der Kleinstbetriebe hatte demgegenüber keine neuen Ausbildungsverträge abgeschlossen und dies auch nicht geplant. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach einem möglichen Einfluss des Erfolgs bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen für das zurückliegende Ausbildungsjahr auf die Bereitschaft, im Folgejahr erneut Ausbildungsplätze anzubieten. Von den Betrieben, die keinen einzigen der für das Ausbildungsjahr 2024/2025 angebotenen Plätze besetzen konnten, boten 56 % Ausbildungsplätze auch im Folgejahr an (Neuverträge bereits abgeschlossen oder zumindest geplant). Die übrigen 44 % der erfolglosen Betriebe haben sich demgegenüber entschlossen, für das nachfolgende Ausbildungsjahr keinen Ausbildungsplatz mehr anzubieten. Der fehlende Erfolg bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze hat möglicherweise dazu geführt, sich (vorübergehend) aus der eigenen Ausbildung zurückzuziehen. Insgesamt boten von den Betrieben, welche bereits im vorangegangenen

Ausbildungsjahr 2024/2025 einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten hatten – unabhängig vom Erfolg der Besetzung –, etwas mehr als zwei Drittel (68 %) auch für das Folgejahr 2025/2026 neue Ausbildungsplätze an.

7.3 Übernahme von Auszubildenden

Im Jahr 2025 haben den Daten der aktuellen Befragung zufolge in hochgerechnet 6 % aller Berliner Betriebe Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Insgesamt wurden mehr als zwei Drittel der erfolgreich Ausgebildeten übernommen bzw. verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb – und damit anteilig weniger als im Vorjahr. Im Bundesdurchschnitt lag die Übernahmequote ebenfalls unter dem Niveau der vorangegangenen Befragung (vgl. Abbildung 53).

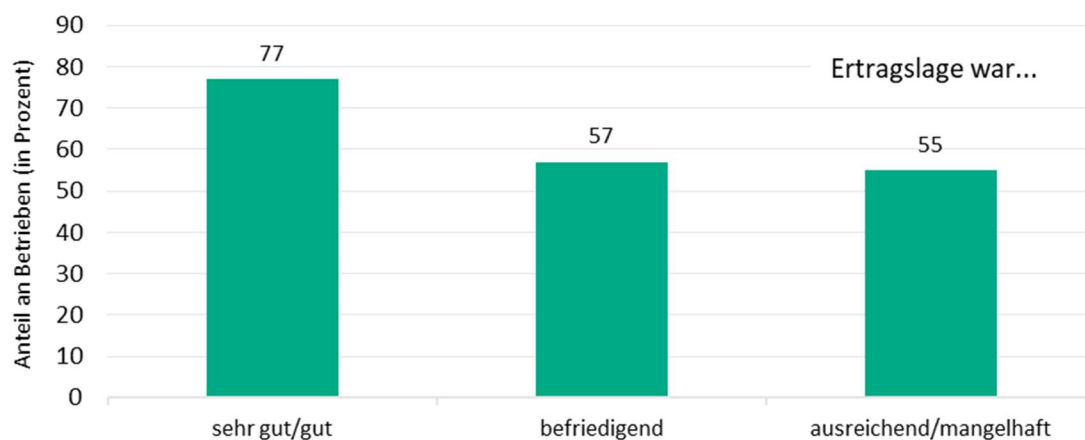
Abbildung 53: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

Die beobachtete Entwicklung könnte mit den herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zusammenhängen. So lassen sich bei einer Betrachtung der Übernahmequote im Zusammenhang mit verschiedenen Indikatoren, wie z. B. Ertragslage und Umsatzerwartungen, deutliche Unterschiede identifizieren. Je besser die Ertragslage, desto höher war die Übernahmequote (vgl. Abbildung 54).

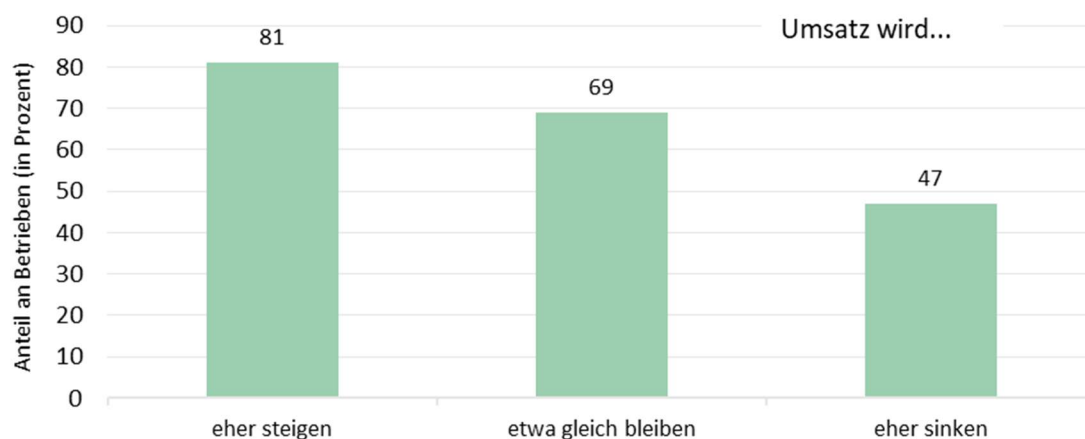
Abbildung 54: Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach Ertragslage



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

In Betrieben, die mit einer Steigerung ihrer Umsätze rechneten, betrug der Anteil der übernommenen Auszubildenden 81 %. In Betrieben, die demgegenüber eine Verringerung ihrer Umsätze erwarteten, fiel die Übernahmequote deutlich kleiner aus (vgl. Abbildung 55).

Abbildung 55: Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach Umsatzerwartungen

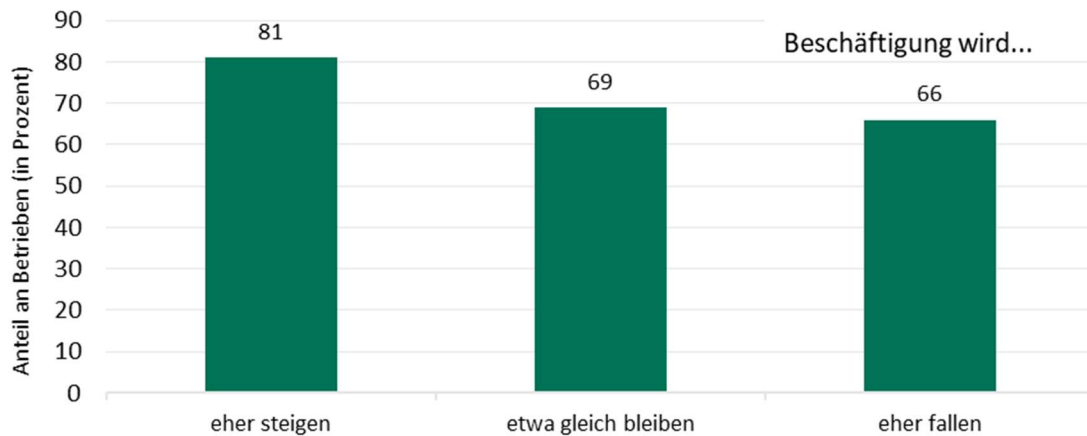


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

Betriebe mit positiver Geschäftslage und erwarteten Umsatzsteigerungen planen mit größerer Wahrscheinlichkeit auch eine Erweiterung ihres Beschäftigtenbestandes (siehe hierzu Kapitel 4). Dies zeigt sich auch bei der Betrachtung der Übernahmequote: Betriebe mit geplantem Beschäftigungsaufbau haben überdurchschnittlich viele Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen übernommen. Bemerkenswert ist

allerdings der Befund, dass auch in Betrieben, in denen Beschäftigung abgebaut wird, die große Mehrheit der Auszubildenden übernommen wurde (vgl. Abbildung 56).

Abbildung 56: Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach Beschäftigungserwartungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

Die gegenüber dem Vorjahr gesunkene Übernahmequote könnte auch bedeuten, dass ein größerer Teil der Auszubildenden freiwillig den Ausbildungsbetrieb verlassen hat – trotz eines möglicherweise vorhandenen Übernahmeangebots.³⁹

Fazit: Die eigene Ausbildung spielt eine zentrale Rolle dabei, den Bedarf an qualifiziertem Personal im Unternehmen zu decken und Engpässe frühzeitig zu vermeiden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass dabei zahlreiche Herausforderungen bestehen. Viele Unternehmen erfüllen nicht die notwendigen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Dies betrifft insbesondere kleine Unternehmen. Diese haben auch nicht von der zuletzt leicht verbesserten Situation bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen profitieren können. Es fiel den zahlreichen Kleinstbetrieben nach wie vor schwer, die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Übernahmequote hat sich gegenüber dem Vorjahr verringert, was mit den aktuell herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zusammenhängen dürfte. Dass dennoch die große Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb wechseln konnte, belegt die hohe Bereitschaft der Wirtschaft, in die Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu investieren. Eine ebenso bewährte Strategie, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, ist - neben der betrieblichen Ausbildung

³⁹ Mit den vorliegenden Daten der Befragung kann nicht bestimmt werden, ob den nicht im Betrieb verbliebenen Absolventinnen und Absolventen ein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebes vorgelegen hatte.

und der Übernahme der Absolventinnen und Absolventen nach erfolgreicher Lehrzeit - die betriebliche Weiterbildung. Über die Entwicklungen hierzu informiert das folgende Kapitel 8.

8. Weiterbildung

Ein weiterer Weg um Fachkräfte zu qualifizieren, besteht in der betrieblichen Weiterbildung der vorhandenen Beschäftigten. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Ihr großer Vorzug liegt darin, auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagieren zu können. Die betriebliche Unterstützung beim Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten trägt dazu bei, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer langfristig beschäftigungsfähig bleiben, was wiederum die Sicherheit des Arbeitsplatzes erhöht. In dieser Hinsicht wird die betriebliche Weiterbildung als eine zentrale Leitlinie und Qualitätsmerkmal des Grundsatzes von „Guter Arbeit“ betrachtet.

Mit dem IAB-Betriebspanel wird die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten regelmäßig ermittelt. Nachfolgend werden die Befunde der aktuellen Befragung hierzu präsentiert, wobei die hier verwendete Definition von Weiterbildung zu berücksichtigen ist (siehe nachfolgenden Kasten).

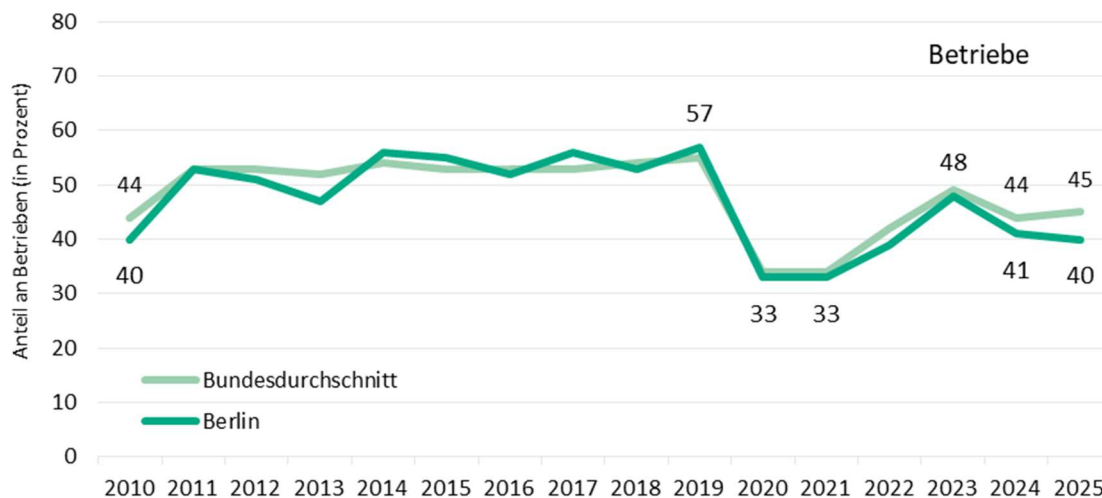
Definition „Weiterbildung“

Im Rahmen der Befragung wird ausschließlich betriebliche Weiterbildung erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten unterstützt wird. Ausschließlich von den Beschäftigten selbst finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen sind beim IAB-Betriebspanel ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung.

Bei den untersuchten Maßnahmen kann es sich sowohl um Präsenzmaßnahmen handeln als auch um solche, die digital durchgeführt werden. Hier betrachtete Weiterbildungsformate sind: externe und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung), Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä., Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation), selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

Im Jahr 2025 lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung bei 40 % und damit ungefähr auf dem Niveau der Vorjahresbefragung. In Berlin beteiligten sich anteilig etwas weniger Betriebe an der Weiterbildung als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 57).

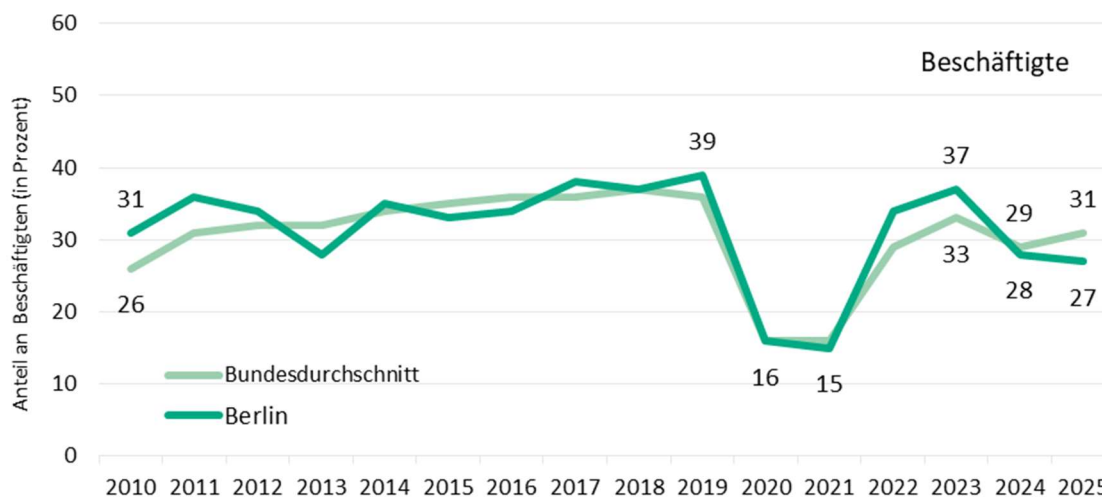
Abbildung 57: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten, d. h. der Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildung an allen Beschäftigten, betrug 27 % und lag damit ebenfalls ungefähr auf dem Vorjahresniveau (vgl. Abbildung 58).

Abbildung 58: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt

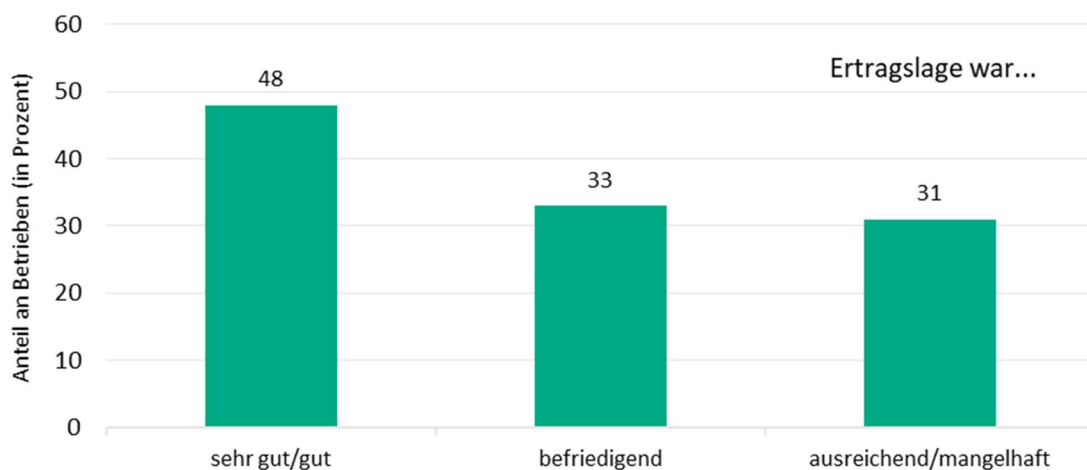


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Dass die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten auch Jahre nach der Corona-Pandemie nicht wieder das frühere Niveau erreicht hat, liegt vermutlich nicht an nur einem einzelnen Faktor, sondern an einem Zusammenspiel struktureller Veränderungen. Während der Corona-Zeit mussten viele Weiterbildungsangebote kurzfristig gestoppt oder verschoben werden. Betriebe haben möglicherweise ihre Strategien in dieser Zeit geändert,

so dass Weiterbildung heute in veränderten Formaten stattfindet. Gleichzeitig sind die Unternehmen mit neuen Krisen konfrontiert (gestiegene Energiepreise, Inflation, geopolitische Unsicherheiten), was dazu führen kann, dass Weiterbildungsbudgets gekürzt oder geplante Weiterbildungsmaßnahmen verschoben werden. So boten beispielsweise 48 % aller Betriebe mit guter bis sehr guter Ertragslage Weiterbildungsmaßnahmen an, aber nur 31 % der Unternehmen, bei denen die Ertragslage lediglich ausreichend oder mangelhaft war (vgl. Abbildung 59).

Abbildung 59: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben nach Ertragslage



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Letztlich könnte paradoxerweise auch der Fachkräftemangel ein Teil der Erklärung für das gegenwärtig nachlassende Weiterbildungsengagement sein. Der Mangel erfordert einerseits Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten. Da diese jedoch aufgrund der Personalknappheiten zeitlich ausgelastet sind, es an Zeit für Schulungen fehlt und Betriebe ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwer freistellen können, verharrt die Weiterbildungsbeteiligung trotz des möglicherweise hohen Bedarfs auf dem gegenwärtigen Niveau.

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft haben die Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterschiedlich unterstützt. Besonders weit verbreitet waren Weiterbildungsaktivitäten im Gesundheits- und Sozialwesen. Bezogen auf den Anteil der Betriebe mit Weiterbildung waren es hier zwei Drittel aller Betriebe. Wie bereits in den Vorjahren bildete das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe das Schlusslicht: Lediglich 16 % unterstützten die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von weiterbildungsaktiven Betrieben ist oftmals auch der Anteil von Beschäftigten, die sich mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbildeten, höher. Als Beispiel kann hier das Gesundheits- und Sozialwesen genannt werden (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	34	19
Baugewerbe*	25	18
Einzelhandel	34	25
Information und Kommunikation	49	34
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	16	11
Freiberufliche, wiss. und technische Dienstleistungen	53	37
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	23	16
Erziehung und Unterricht	48	19
Gesundheits- und Sozialwesen	66	45
Insgesamt	40	27

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Das unterschiedliche Weiterbildungsengagement in den einzelnen Branchen könnte mit verschiedenen Faktoren zusammenhängen. Ein Grund dürfte die branchenspezifische Bedeutung des Einsatzes qualifizierter Arbeitskräfte sein. Branchen mit einem hohen Anteil von Fachkräften haben ein stärkeres Interesse daran, die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an mögliche Veränderungen anzupassen, als Bereiche, in denen die Erstellung von Gütern bzw. die Erbringung von Dienstleistungen weniger stark an das Vorhandensein von formalen Qualifikationen gekoppelt ist. Darüber hinaus dürften auch gesetzliche Vorgaben eine Rolle spielen. So sind bestimmte Berufsgruppen gesetzlich dazu verpflichtet, sich regelmäßig weiterzubilden.⁴⁰

Ob ein Betrieb seine Belegschaftsmitglieder qualifiziert, hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen: Je größer der Betrieb, desto häufiger unterstützt er die Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der beobachtete Zusammenhang ist wenig überraschend, da in größeren Betrieben schon aufgrund der höheren Beschäftigtenzahl die Wahrscheinlichkeit höher ist als in kleineren, dass mindestens eine Person einen Weiterbildungsbedarf aufweist. Der Betrachtungswechsel von der Ebene der Betriebe auf den Anteil der Beschäftigten, die an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

40 In vielen Berufen ist regelmäßige Weiterbildung gesetzlich vorgeschrieben. Das betrifft vor allem Tätigkeiten mit hoher Verantwortung für Gesundheit, Sicherheit oder Recht. Das Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung in den Medizinalfachberufen und in Berufen der Altenpflege (Weiterbildungsgesetz - WbG) verpflichtet z. B. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. -pfleger sowie Pflegefachkräfte in Berlin zur Fortbildung, um die Qualität der Versorgung und das Fachwissen auf aktuellem Stand zu halten. Typischerweise müssen alle zwei Jahre mindestens 16 Stunden an Fortbildungen absolviert werden.

teilgenommen haben, zeigt dagegen nur geringe Unterschiede. Mit 22 % liegt der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten in Kleinstbetrieben nur um sechs Prozentpunkte unter dem in Großbetrieben (vgl. Tabelle 20).

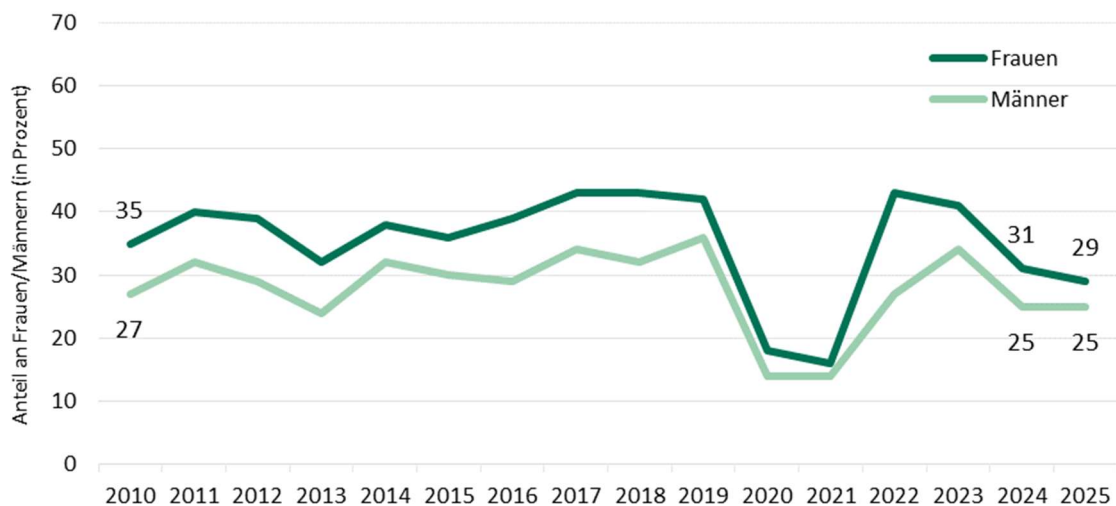
Tabelle 20: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
< 10 Beschäftigte	32	22
10 bis 49 Beschäftigte	56	27
50 bis 99 Beschäftigte	77	25
≥ 100 Beschäftigte	90	28
Insgesamt	40	27

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Weiterbildungsbeteiligung lassen sich zusätzlich nach Geschlecht und Qualifikation ausweisen. Hierbei zeigt sich, dass nicht alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen von betrieblich unterstützter Weiterbildung profitierten. So nahmen Frauen etwas häufiger an Weiterbildungen teil als Männer. Die folgende Abbildung 60 belegt, dass die Unterschiede seit Jahren bestehen. Lediglich während der Corona-Pandemie, als Weiterbildung massiv zurückgefahren werden musste, waren die Weiterbildungsquoten nahezu identisch.

Abbildung 60: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

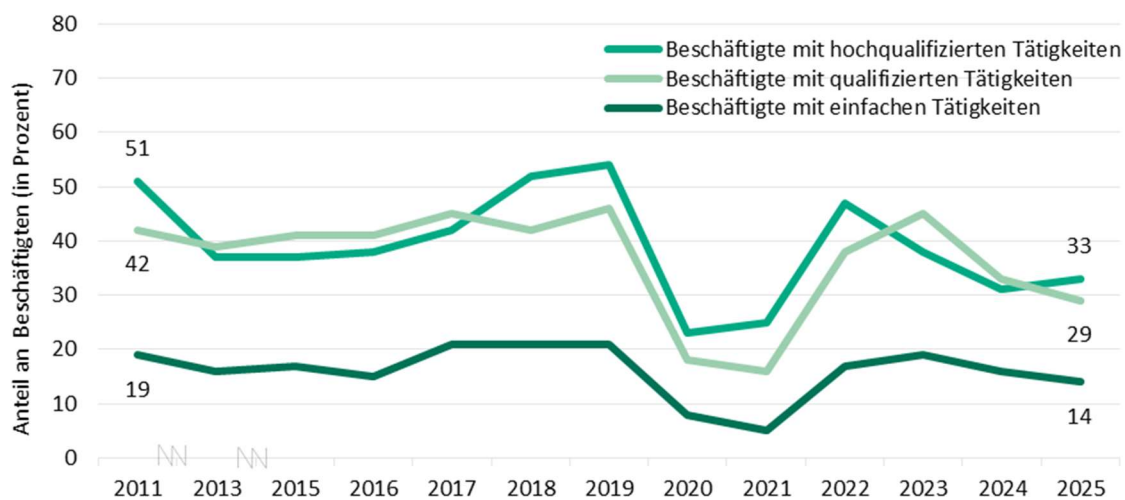


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Die beobachteten Unterschiede zwischen Frauen und Männern dürften nicht unwesentlich mit den oben beschriebenen, branchenspezifischen Weiterbildungsquoten zusammenhängen. Das Gesundheits- und Sozialwesen beispielsweise weist

überdurchschnittlich hohe Quoten auf, das Baugewerbe vergleichsweise niedrige. Beide Branchen unterscheiden sich wiederum erheblich im Hinblick auf die Anteile von Frauen und Männern an den Beschäftigten. Deutliche Unterschiede bestehen auch zwischen Personen, die Tätigkeiten auf unterschiedlichem Anforderungsniveau verrichten. Der Blick auf die Entwicklung der gruppenspezifischen Weiterbildungsquoten zeigt, dass höher qualifizierte Beschäftigte in allen Jahren stärker von betrieblich unterstützter Weiterbildung profitierten als Arbeitskräfte mit Helferjobs. Die Unterschiede sind allerdings immer kleiner geworden. Während die Weiterbildungsquoten der un- und angelernten Arbeitskräfte in den letzten Jahren - abgesehen von den Jahren der Corona-Pandemie - nahezu stabil zwischen 14 % und 19 % lagen, waren die aktuellen Quoten der qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten niedriger als noch vor rund 15 Jahren (vgl. Abbildung 61).

Abbildung 61: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2025. Für die Jahre 2010, 2012 und 2014 liegen keine Angaben vor.

Auch wenn die Quoten sich zwischenzeitlich angenähert haben, bleiben die Unterschiede groß: Die Weiterbildungsquoten von Arbeitskräften, die qualifizierte bzw. hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, sind immer noch rund doppelt so hoch wie bei Un- und Angelernten.

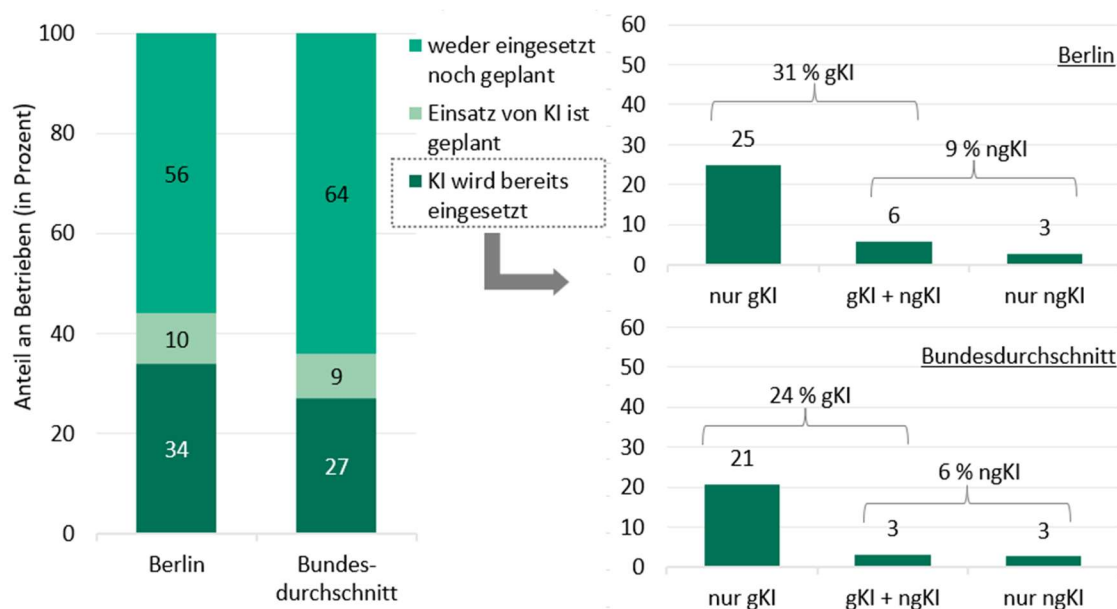
Fazit: Betriebliche Investitionen in die Kenntnisse und Fertigkeiten der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wichtiges Mittel, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Die Daten der Befragung haben jedoch gezeigt, dass die Bereitschaft der Unternehmen, die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten durch teilweise oder vollständige Übernahme der Weiterbildungskosten oder Freistellungen zu unterstützen, in den letzten beiden Jahren nachgelassen hat. Dies kann das Risiko von Kompetenzdefiziten erhöhen, die interne Fachkräfteentwicklung erschweren und die Abhängigkeit von einem zunehmend

angespannten externen Arbeitsmarkt erhöhen. Darüber hinaus können negative Effekte auf die Innovationsfähigkeit, die Mitarbeiterbindung sowie die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen entstehen. Die durch den Gesetzgeber mit dem Qualifizierungschancengesetz geschaffenen Unterstützungsmöglichkeiten setzen hier an und könnten ein Hebel sein, um trotz der gegenwärtigen wirtschaftlichen Herausforderungen und Belastungen Weiterbildung in Unternehmen zu erhalten und nach der Krise anschlussfähig zu bleiben.

9. Einsatz von Künstlicher Intelligenz

Die fortschreitende Digitalisierung, insbesondere der Einsatz von sogenannter Künstlicher Intelligenz, hat Auswirkungen auf die Arbeitswelt und bringt Veränderungen für Unternehmen und Beschäftigte mit sich. Angesichts der Bedeutung des Themas wurden in der aktuellen Befragung Daten zur Verbreitung von KI, aber auch zu den betrieblichen Gründen für den Verzicht auf solche Technologien, erhoben. Der Befragung zufolge setzt derzeit rund jeder dritte Berliner Betrieb KI-Technologien ein, die generative KI (gKI) und/oder nicht generative KI (ngKI) verwenden. Berlin liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 62).⁴¹

Abbildung 62: Einsatz von Technologien, die generative KI (gKI) und/oder nicht-generative KI (ngKI) nutzen, in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

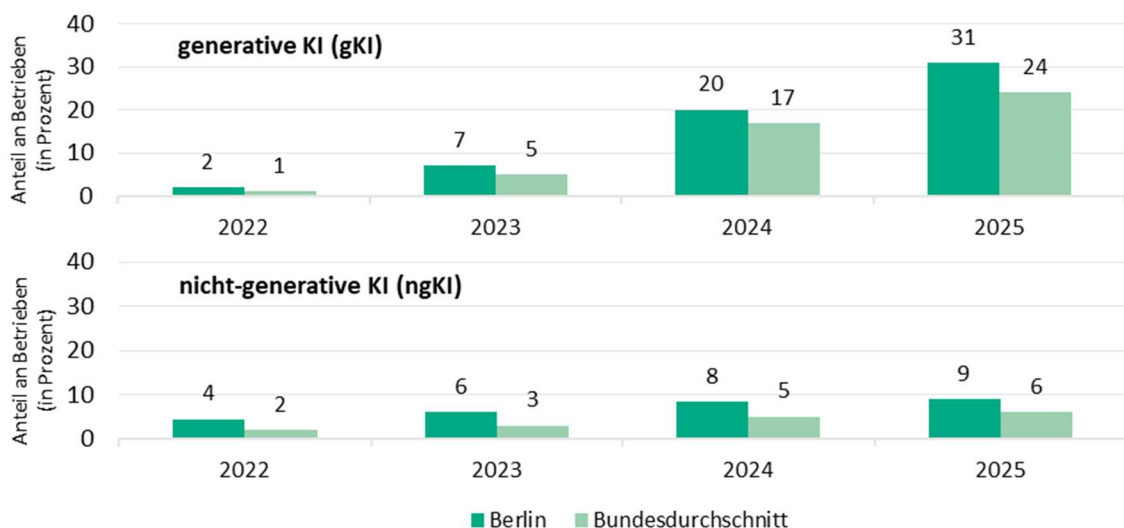
Während die Verwendung von gKI relativ verbreitet ist, setzen bislang nur wenige Berliner Betriebe ngKI ein. In Berlin beträgt der Anteil 9 %, im Bundesdurchschnitt 6 %. Rund 25 % der Berliner Betriebe setzen ausschließlich gKI ein, 6 % nutzen sowohl gKI als auch ngKI und 3 % nutzen ausschließlich ngKI. Ein Teil der Betriebe, die derzeit keine KI einsetzen, plant

⁴¹ Da es keine allgemein akzeptierte, einheitliche Definition von KI gibt, wurde den Befragten folgender Text zur besseren Einordnung vorgelegt: „Künstliche Intelligenz (KI) ermöglicht es Computern und Robotern, Aufgaben zu erledigen, die bisher menschliche Intelligenz erforderten. Sie analysiert große Datenmengen, um selbständig Muster zu erkennen und Entscheidungen zu treffen. Seit Ende 2022 sind generative KI-Technologien, kurz gKI, breit verfügbar, die eigenständig sinnvolle Texte und Bilder generieren können. Beispiele hierfür sind ChatGPT, MS Copilot, Google Gemini oder DALL·E.“ In einer nachgeordneten Frage zu nicht-generativer KI hieß es: „Zu Formen nicht-generativer KI gehören beispielsweise maschinelles Lernen, neuronale Netzwerke, Natural Language Processing oder Computer Vision.“

zumindest die Nutzung. Dies betrifft vor allem generative KI, deren Einsatz 10 % der Berliner Unternehmen planen. Die meisten Nutzerinnen und Nutzer von gKI greifen auf allgemein zugängliche gKI-Modelle wie z. B. ChatGPT zurück (89 % der Betriebe mit Nutzung von gKI). Der Einsatz von betriebsindividuellen Lösungen ist demgegenüber weniger verbreitet: Nur rund jeder fünfte Berliner Betrieb mit Nutzung von gKI gab an, ein gKI-Modell eingekauft zu haben, das mit betriebsinternen Daten trainiert wurde. Eine noch kleinere Zahl hat ein eigenes gKI-Modell entwickelt und mit hauseigenen Daten trainiert (8 %).

Die Idee von Künstlicher Intelligenz ist im Prinzip nicht neu - der Begriff „Artificial Intelligence“ wurde bereits in der 50er Jahren geprägt -, aber ihre breite praktische Anwendung in der Wirtschaft ist ein relativ neues Phänomen, wie die folgende Abbildung 63 belegt.⁴²

Abbildung 63: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Einsatz von gKI- und ngKI-Technologien



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Im Jahr 2022 hatten erst 2 % der Berliner Betriebe generative KI-Technologien genutzt. Im darauffolgenden Jahr ist der Anteil gestiegen, lag aber noch deutlich unter 10 %. Im Jahr 2024 gab es dann einen großen Sprung: Innerhalb eines Jahres hatte sich der Kreis der Nutzer nahezu verdreifacht. Zuletzt kamen in 31 % der Berliner Betriebe generative KI-Technologien, in 9 % auch oder ausschließlich nicht-generative KI zur Anwendung.

⁴² In früheren Jahren war eine stärkere Nutzung von KI gebremst durch unzureichende Rechenleistungen und hohe Kosten. Erst mit moderner und preisgünstiger Hardware wurde KI breiter einsetzbar. KI braucht zudem große Datenmengen zum Lernen. Früher gab es diese nicht in digitaler Form. Heute dagegen liefern Internet, Smartphones, Sensoren und Plattformen riesige Datenströme – die Grundlage für funktionierende Modelle. Die von OpenAI entwickelte KI „ChatGPT“ wurde am 30. November 2022 für die breite Öffentlichkeit freigegeben. Es startete als kostenloser Prototyp und löste kurz nach dem Release einen weltweiten Boom im Bereich der KI aus.

Bei der Nutzung von generativen und nicht-generativen KI-Technologien bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Während im Produzierenden Gewerbe derzeit nur 15 % der Unternehmen KI-Technologien einsetzen, sind es im Dienstleistungssektor mit 36 % mehr als doppelt so viele. Die unterschiedliche Verbreitung spiegelt sich auf der Ebene der einzelnen Branchen wider. Am verbreitetsten ist KI in den beiden Branchen Information und Kommunikation sowie Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen: Dort setzt jeweils mehr als jeder zweite Betrieb dieser Branche bereits KI ein, weitere 15 % bzw. 12 % planen dies. In der Baubranche und im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe setzen dagegen nur sehr wenige Betriebe KI-Technologien ein; die große Mehrheit hat dies auch zukünftig nicht vor (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Einsatz von KI-Technologien nach Branchen

Branche	wird eingesetzt	Einsatz ist geplant	weder eingesetzt noch geplant
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	22	3	75
Baugewerbe*	9	7	85
Einzelhandel	36	6	58
Information und Kommunikation	59	15	26
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	8	0	92
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	52	12	36
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	40	5	55
Erziehung und Unterricht	50	7	43
Gesundheits- und Sozialwesen	28	17	55
Insgesamt	34	10	56

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Wahrscheinlichkeit für den Einsatz von KI-Technologien steigt mit der Unternehmensgröße (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Einsatz von KI-Technologien nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	wird eingesetzt	Einsatz ist geplant	weder eingesetzt noch geplant
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	29	8	63
10 bis 49 Beschäftigte	42	15	43
50 bis 99 Beschäftigte	65	5	30
≥ 100 Beschäftigte	60	20	21
Insgesamt	34	10	56

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Rund 80 % der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten nutzen bereits generative und/oder nicht-generative KI (60 %) oder haben dies geplant (20 %). Unter den Kleinstbetrieben haben nur 37 % die Technologie bereits implementiert (29 %) oder geplant (8 %). Interessant ist auch der Zusammenhang zwischen dem Betriebsalter und der Nutzung von KI-Technologien. Von den älteren, d. h. vor 1990 gegründeten Unternehmen, setzen 31 % solche Technologien ein. Von allen jungen, d. h. ab 2020 gegründeten Unternehmen, setzen dagegen bereits 38 % solche Technologien ein (vgl. Tabelle 23).

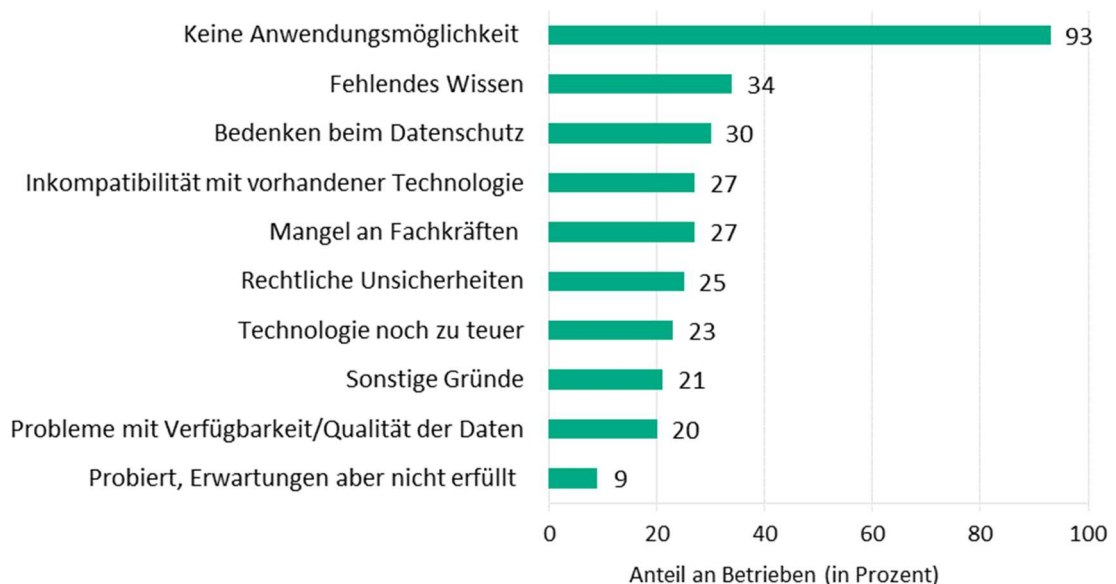
Tabelle 23: Einsatz von KI-Technologien nach Betriebsalter

Gründungsjahr	wird eingesetzt	Einsatz ist geplant	weder eingesetzt noch geplant
	%	%	%
vor 1990	31	14	56
1990 bis 1999	32	10	58
2000 bis 2019	35	9	56
ab 2020	38	10	52
Insgesamt	34	10	56

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

In Berlin setzen zwei Drittel (66 %) aller Betriebe derzeit keine KI ein. Die Gründe dafür sind vielfältig, wie die Ergebnisse der Befragung zeigen (vgl. Abbildung 64).

Abbildung 64: Gründe gegen den Einsatz von KI-Technologien



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Nutzung oder geplante Nutzung von KI. Mehrfachnennungen möglich.

Der mit deutlichem Abstand am häufigsten genannte Grund ist, dass die Betriebe

gegenwärtig keine Anwendungsmöglichkeiten sehen: Dies traf auf 93 % der Betriebe ohne erfolgten oder geplanten Einsatz von KI zu. Interessant ist der Befund, wonach rund jeder dritte Betrieb ohne Nutzung angab, dass sie nicht über das erforderliche Wissen verfügen, um solche Technologien im eigenen Unternehmen einsetzen zu können. Bei einer Zunahme digitaler Kompetenzen könnte der Kreis der potenziellen Nutzerbetriebe somit deutlich größer sein. Ebenfalls häufig genannt wurden Bedenken beim Datenschutz bzw. der Datensicherheit (30 %) und rechtliche Unsicherheiten (25 %). Ein Mangel an Fachkräften zur Implementierung wie auch die Kosten für die Implementierung und Nutzung von KI-Technologien wurden ebenfalls häufig als Hemmnisse genannt. Ein eher geringer Teil der Unternehmen ohne Nutzung von KI hat bereits KI-Anwendungen ausprobiert. Da diese nicht den Erwartungen entsprachen, hat man sich entschieden, diese nicht mehr einzusetzen.

Eine Betrachtung der Gründe gegen den Einsatz von KI über die Branchen hinweg, zeigt kaum größere Unterschiede. In allen Branchen spricht am häufigsten gegen den Einsatz, dass die Befragten hierfür derzeit keine Anwendungsmöglichkeiten sehen. Im Gesundheits- und Sozialwesen wurden Bedenken wegen des Datenschutzes und rechtliche Unsicherheiten als Gründe für die Nicht-Anwendung häufiger als in anderen Branchen vorgebracht (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Gründe gegen den Einsatz von KI-Technologien nach Branchen

Branche	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	87	21	28	42	32	26	30	30	15	26
Baugewerbe*	94	38	42	40	34	27	35	26	7	23
Einzelhandel	87	31	50	37	38	16	30	28	10	22
Gaststätten- u. Beherbergungsgewerbe*	100	12	31	17	22	16	28	19	8	22
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	92	26	43	39	36	19	42	29	8	12
Gesundheits- und Sozialwesen	92	14	29	26	29	18	40	31	5	31
Insgesamt	93	23	34	27	27	20	30	25	9	21

A Keine Anwendungsmöglichkeit

B Technologie noch zu teuer

C Fehlendes Wissen

J Sonstige Gründe

D Mangel an Fachkräften

E Inkompatibilität mit vorh. Technologie

F Verfügbarkeit/Qualität der Daten

G Bedenken beim Datenschutz

H Rechtliche Unsicherheiten

I Hat Erwartungen nicht erfüllt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Nutzung oder geplante Nutzung von KI. Mehrfachnennungen möglich. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Gründe gegen den Einsatz von KI-Technologien unterscheiden sich auch zwischen kleinen und großen Unternehmen kaum (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Gründe gegen den Einsatz von KI-Technologien nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	93	22	33	26	26	18	29	23	9	19
10 bis 49 Beschäftigte	92	29	38	30	31	28	34	34	9	28
50 bis 99 Beschäftigte	76	26	29	38	33	18	35	18	12	18
≥ 100 Beschäftigte	72	7	19	20	30	32	25	25	9	19
Insgesamt	93	23	34	27	27	20	30	25	9	21

A Keine Anwendungsmöglichkeit

D Mangel an Fachkräften

G Bedenken beim Datenschutz

B Technologie noch zu teuer

E Inkompatibilität. mit vorh. Technologie

H Rechtliche Unsicherheiten

C Fehlendes Wissen

F Verfügbarkeit/Qualität der Daten

I Hat Erwartungen nicht erfüllt

J Sonstige Gründe

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Nutzung oder geplante Nutzung von KI. Mehrfachnennungen möglich.

Der Einsatz von KI-Technologien verbindet sich für die betroffenen Beschäftigten mit vielfältigen Herausforderungen. Hierbei geht es nicht nur um den Erwerb von Fähigkeiten⁴³, um KI im Arbeitsalltag sinnvoll anwenden zu können, sondern auch um Fragen im Zusammenhang mit rechtlichen Aspekten, ethischen Standards und Datenschutz (z. B. DSGVO).

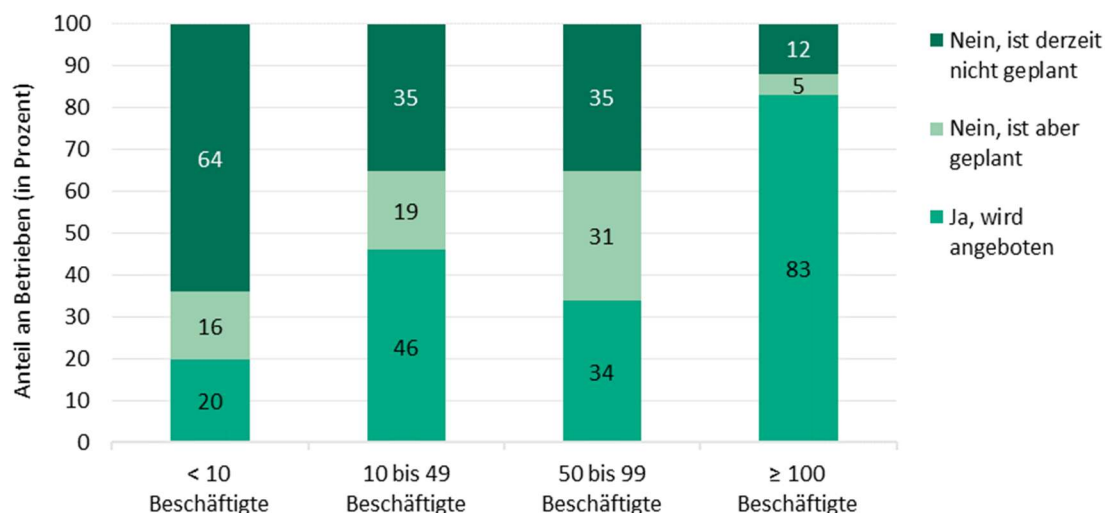
Die Ergebnisse der Befragung hierzu zeigen, dass nur in knapp einem Drittel der Unternehmen, die bereits KI-Technologien einsetzen, hierzu Schulungen oder ähnliche Maßnahmen für ihre Beschäftigten angeboten werden oder wurden (31 %). In weiteren 17 % der Betriebe sind solche Angebote zumindest geplant. In den übrigen 52 % werden keine Weiterbildungsmaßnahmen oder Schulungen angeboten und sind auch zukünftig nicht geplant. Die Wahrscheinlichkeit für solche Angebote steigt mit der Unternehmensgröße: In nahezu allen Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten, die KI einsetzen, wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit der neuen Technologie geschult. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten erfolgt der Einsatz von KI ganz überwiegend ohne entsprechende Angebote für die Beschäftigten (vgl. Abbildung 65).

Die Befragungsdaten zeigen, dass formale Regelungen zum Umgang mit KI-Technologien in Unternehmen, wie z. B. Betriebsvereinbarungen, Leitfäden oder Handlungsanweisungen, derzeit wenig verbreitet sind. Diese gibt es in nur rund einem Viertel (26 %) der Berliner Betriebe, die generative KI nutzen. In weiteren 21 % war deren Einführung zumindest

⁴³ Gemäß der europäischen KI-Verordnung müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass ihre Beschäftigten, die KI-Systeme im Auftrag ihres Arbeitgebers betrieblich nutzen, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen. Dies gilt für alle KI-Systeme am Arbeitsplatz. So sieht es Artikel 4 der europäischen KI-Verordnung vor, der seit dem 02. Februar 2025 gilt.

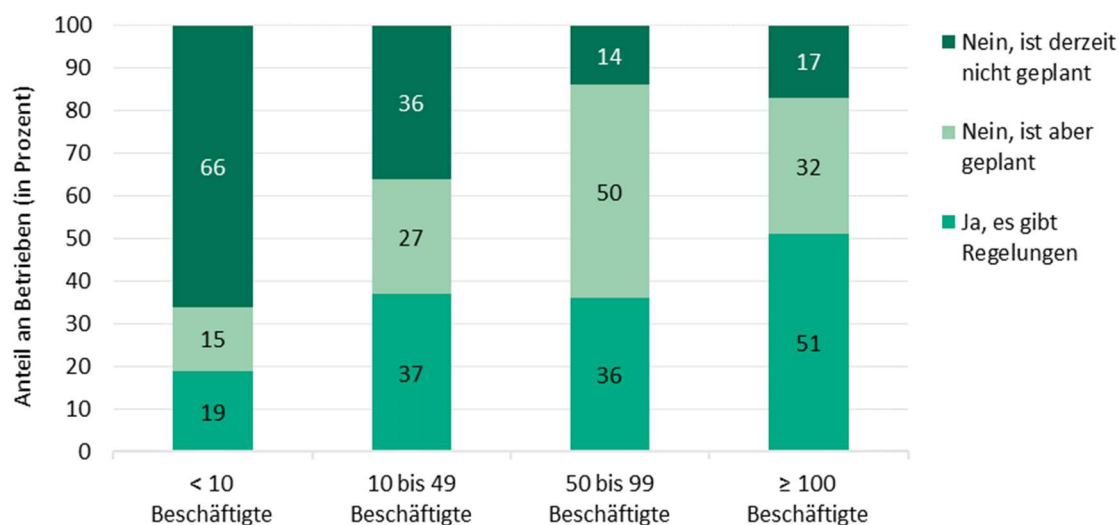
geplant. Wie schon bei den Schulungsangeboten besteht auch bei den Regelungen ein deutliches Gefälle zwischen kleineren und größeren Unternehmen (vgl. Abbildung 66).

Abbildung 65: Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen oder Schulungen für Beschäftigte zum Einsatz von KI-Technologien nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Nutzung von generativer KI.

Abbildung 66: Betriebliche Regelungen zum Umgang mit KI-Technologien nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Nutzung von generativer KI.

Der zunehmende Einsatz von KI wird den Bedarf an Arbeitskräften stark verändern: In Bereichen, in denen Routinetätigkeiten (z. B. Dateneingabe, einfache Produktion) von KI-Technologien übernommen werden können, wird der Bedarf an Arbeitskräften tendenziell

sinken (Stichwort: Substituierung).⁴⁴ Gleichzeitig werden neue Jobs in anderen Bereichen entstehen. Die Angaben der Befragten zur erwarteten Beschäftigungsentwicklung zeigen, dass KI-Nutzer deutlich optimistischer sind als Nicht-Nutzer: Knapp ein Fünftel der Berliner Betriebe mit KI-Technologieeinsatz rechnete damit, dass die Zahl der Beschäftigten voraussichtlich steigen wird. In der Gruppe der Nicht-Nutzer war der entsprechende Anteil nur halb so groß.⁴⁵

Fazit: In 34 % der Berliner Betriebe werden bereits Technologien eingesetzt, die generative oder nicht-generative KI nutzen. Der Anteil der Betriebe, die generative KI nutzen, ist von 2 % im Jahr 2022 auf 31 % im Jahr 2025 gestiegen. Nicht-generative KI fand zuletzt Anwendung in 9 % der Berliner Betriebe. KI wird häufig in großen und jungen Betrieben sowie in wissensintensiven Dienstleistungsbranchen wie Information und Kommunikation oder freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen eingesetzt. Trotz der sprunghaften Verbreitung bietet nur knapp ein Drittel der Nutzerbetriebe Weiterbildungen zum Umgang mit generativer KI an und nur rund ein Viertel hat eine Betriebsvereinbarung, einen Leitfaden oder eine Handlungsanweisung für den KI-Einsatz. Gegen eine noch breitere Nutzung sprechen derzeit verschiedene Gründe. Aus Sicht der meisten Befragten fehlen aktuell noch die Möglichkeiten und das Wissen, solche Technologien sinnvoll im Unternehmen anzuwenden. Dagegen sprechen auch Bedenken hinsichtlich der Datensicherheit sowie generelle rechtliche Unsicherheiten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Anwendungsmöglichkeiten von KI weiterhin zunehmen und die Arbeitswelt sich auch in den nächsten Jahren tiefgreifend verändern wird. Tarifverträge und Betriebsräte stellen hierbei wichtige Säulen dar, um diese Transformation für Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen zu gestalten. Das nächste Kapitel beschreibt die Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten sowie die Verbreitung von Betriebsräten.

⁴⁴ Substituierbarkeitspotenziale geben an, wie sehr berufliche Aufgaben von Computern oder computergestützten Maschinen vollautomatisch ausgeführt werden könnten. Die bisherige Entwicklung zeigt auch in Berufen mit potenziell technologisch substituierbaren Tätigkeiten keinen Abbau von Beschäftigung, sondern lediglich ein in der Tendenz geringeres Wachstum. Teilweise nahm auch in hoch substituierbaren Tätigkeitsprofilen die Beschäftigung zu (vgl. Grienberger, K.: Der IAB-Job-Futuromat: Beschäftigungsentwicklung und Fachkräfteengpässe variieren mit dem Substituierbarkeitspotenzial. IAB-Forum. 2020).

⁴⁵ Hierbei handelt es sich um einen statistischen Zusammenhang zwischen zwei Variablen, ohne dass daraus direkt auf eine Kausalität geschlossen werden kann.

10. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

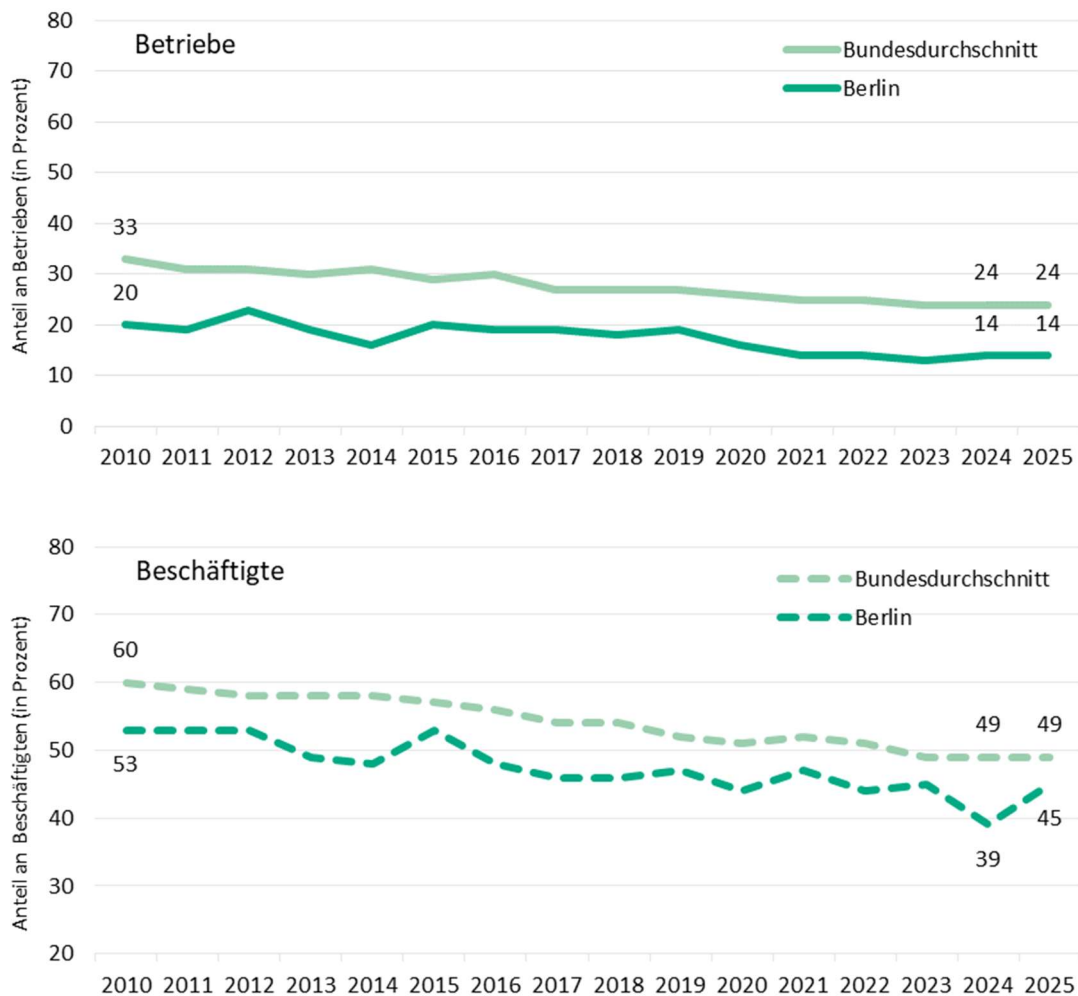
Das deutsche Arbeitsbeziehungssystem zeichnet sich durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus. Auf überbetrieblicher Ebene verhandeln Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften über Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Flächentarifverträgen festgelegt sind. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt stark von der betrieblichen Reichweite ab, also dem Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben. Auf der betrieblichen Ebene können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch direkt mit der Gewerkschaft einen Firmentarifvertrag verhandeln. Zudem können auf betrieblicher Ebene Betriebsräte - bzw. Personalräte im Bereich des öffentlichen Dienstes - als Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber der Geschäftsführung agieren und damit eine wichtige Schnittstelle zwischen Belegschaft und Führungsebene bilden.

10.1 Tarifbindung

Das IAB-Betriebspanel erhebt seit vielen Jahren regelmäßig relevante Daten, um die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland insgesamt sowie in den einzelnen Bundesländern nachzuvollziehen. Die in den letzten Jahren erhobenen Paneldaten zeigen, dass die Tarifbindung im gesamten Bundesgebiet tendenziell abgenommen hat. In Berlin sind derzeit rund 14 % der Betriebe an einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden; in diesen Betrieben sind rund 45 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Zum Vergleich: Im Jahr 2010 waren in Berlin noch 20 % der Betriebe tarifgebunden; in diesen Betrieben waren 53 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen - im Mittel aller Bundesländer ist die Tarifbindung ebenfalls in den letzten Jahren zurückgegangen - lag die Tarifbindung in Berlin stets unter dem bundesweiten Niveau. Im Ergebnis der jüngsten Entwicklung hat sich die Tarifrücke - gemessen am Anteil der in tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt wieder verringert (vgl. Abbildung 67).⁴⁶

⁴⁶ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben. Die entsprechende Frage lautete: Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?

Abbildung 67: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Dass der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten zuletzt gestiegen ist, hängt u. a. mit der überdurchschnittlich positiven Entwicklung in den Betrieben mit Tarifbindung zusammen. In 29 % der tarifgebundenen Betriebe ist die Zahl der Beschäftigten gestiegen. Der Anteil von Betrieben mit positiver Beschäftigungsentwicklung war damit größer als bei Betrieben ohne Tarifbindung. Es gingen zwar gleichzeitig in 27 % der tarifgebundenen Unternehmen Arbeitsplätze verloren. Diese Verluste konnten jedoch durch die Zuwächse in den tarifgebundenen Unternehmen mit positiver Entwicklung kompensiert werden (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Beschäftigungsentwicklung nach Tarifstatus

Tarifstatus	Beschäftigungsaufbau	Konstante Beschäftigung	Beschäftigungsrückgang
	%	%	%
tarifgebunden	29	45	27
nicht tarifgebunden	25	50	24
Insgesamt	26	50	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

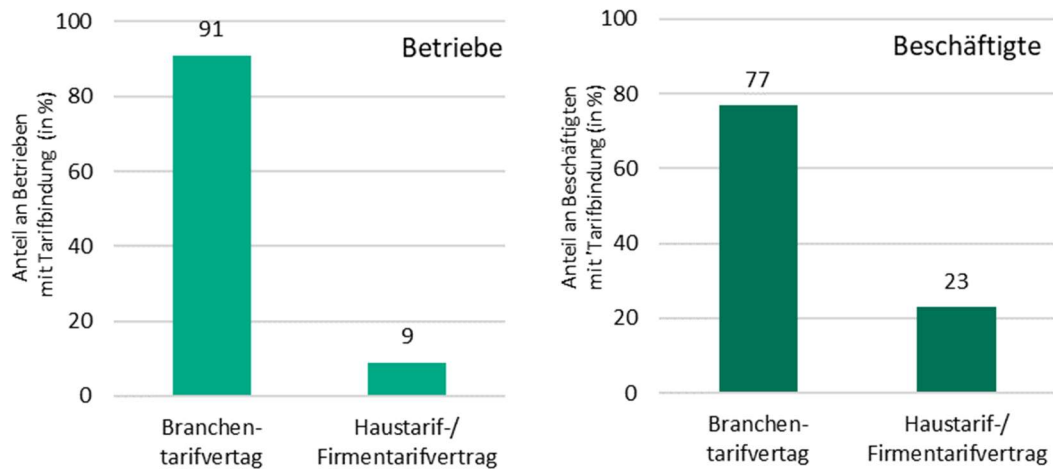
Die Prognosen zur weiteren Beschäftigungsentwicklung deuten darauf hin, dass die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen im folgenden Jahr voraussichtlich nicht weiter steigen wird. Bei den derzeit tarifgebundenen Betrieben halten sich positive und negative Erwartungen annähernd die Waage. Bei den nicht tarifgebundenen Betrieben gibt es dagegen mehr Betriebe, die Beschäftigung aufbauen wollen, als Betriebe, in denen sich die Zahl der Arbeitsplätze voraussichtlich verringern wird. Im Ergebnis dieser Entwicklung wird der Anteil von Beschäftigten mit Tarifbindung voraussichtlich sinken, der Anteil von Beschäftigten ohne Tarifbindung vermutlich steigen (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Erwartete Beschäftigungsentwicklung nach Tarifstatus

Tarifstatus	Die Beschäftigtenzahl wird voraussichtlich...			
	eher steigen	etwa gleichbleiben	eher fallen	Kann man jetzt noch nicht sagen
	%	%	%	%
tarifgebunden	9	71	8	12
nicht tarifgebunden	13	69	7	11
Insgesamt	12	70	7	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

In hochgerechnet 91 % der befragten Berliner Betriebe mit Tarifbindung gilt ein Branchentarifvertrag, in 9 % ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- bzw. Firmentarifvertrag. In den Betrieben mit Branchentarifvertrag arbeiten etwas mehr als drei Viertel der tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in den Betrieben mit Haustarif- bzw. Firmentarifvertrag knapp ein Viertel (vgl. Abbildung 68).

Abbildung 68: Art der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Tarifbindung.

Für den seit Jahren zu beobachtenden Rückgang der Tarifbindung können verschiedene Faktoren verantwortlich gemacht werden. Ein wichtiger Faktor ist der wirtschaftliche Strukturwandel, der dazu führt, dass die Nachfrage nach bestimmten Produkten und Dienstleistungen abnimmt. Dies hat wiederum negative Auswirkungen auf die Anzahl der Beschäftigten in diesen Bereichen (z. B. im Fahrzeugbau). Im Zuge dieses Wandels verliert insbesondere das Verarbeitende Gewerbe mit seinen großen, traditionell tarifstarken Unternehmen zunehmend an Gewicht, während der vergleichsweise tarifschwächere Dienstleistungssektor mit seiner kleineren Unternehmensstruktur wächst. Zu einer Tarifschwächung trägt auch bei, dass viele neugegründete Unternehmen keinem Arbeitgeberverband beitreten oder eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung wählen (sogenannte OT-Mitgliedschaft). Hinzu kommen die nachlassende Organisationskraft und damit auch das geschwächte Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften.⁴⁷

Die spezifische Wirtschaftsstruktur Berlins mit einem hohen Anteil von Beschäftigten im Dienstleistungssektor und einem – verglichen mit dem Bundesdurchschnitt – sehr geringen Anteil von Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe dürfte u. a. erklären, warum in Berlin anteilig weniger Betriebe tarifgebunden sind als im Bundesdurchschnitt. So gab zwar jeder dritte Betrieb (33 %) aus dem Produzierenden Gewerbe an, entweder durch einen

⁴⁷ Während die Zahl der Beschäftigten seit 2005 nahezu jedes Jahr gewachsen ist, ist die Zahl der im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontinuierlich gesunken, und zwar von bundesweit 6,8 Mio. im Jahr 2005 auf 5,6 Mio. im Jahr 2024. In der Folge dieser gegensätzlichen Entwicklungen ist der gewerkschaftliche (Brutto-)Organisationsgrad im betrachteten Zeitraum von 19,4 % auf 13,2 % gesunken (vgl. Greef, Samuel [2025]: DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2025, in: Bits & Pieces - Online, 7 (1), <https://www.samuel-greef.de/gewerkschaften> [abgerufen am: 24.04.2025]).

Flächentarif- oder einen Haustarifvertrag tarifgebunden zu sein, aber nur rund einer von zehn aus dem Dienstleistungssektor (11 %). Innerhalb des Dienstleistungssektors bestehen erhebliche Unterschiede: Die Spanne reicht dort von 2 % in der Branche Information und Kommunikation bis zu 21 % im Gesundheits- und Sozialwesen. Die Unterschiede bei der betrieblichen Reichweite spiegeln sich in den Anteilen der Beschäftigten wider, die in den Geltungsbereich von Tarifverträgen fallen. Während in den beiden Branchen Information und Kommunikation sowie Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen nur jeweils rund ein Fünftel der Beschäftigten in einem Unternehmen mit Tarifbindung arbeitet, sind es in der Branche Erziehung und Unterricht mehr als drei Viertel und im Gesundheits- und Sozialwesen knapp die Hälfte der Beschäftigten (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	24	28
Information und Kommunikation	2	20
Freiberufl. wiss. u. techn. Dienstleist.	3	18
Erziehung und Unterricht	19	84
Gesundheits- und Sozialwesen	21	49
Insgesamt	14	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Die überdurchschnittlich hohe Tarifbindung in der Branche Erziehung und Unterricht⁴⁸ dürfte u. a. damit zusammenhängen, dass dort viele Betriebe und Einrichtungen in öffentlicher Hand sind, was die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung deutlich erhöht. So gaben fast die Hälfte der befragten Betriebe und Einrichtungen im Eigentum der öffentlichen Hand an, tarifgebunden zu sein. Die Tarifbindung ist damit rund dreimal so hoch wie bei den Betrieben, die ausschließlich oder mehrheitlich in Privateigentum sind (14 %).

Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung in den einzelnen Branchen dürfte auch mit dem jeweiligen Anteil von Kleinstbetrieben zusammenhängen, da vor allem bei kleineren Betrieben erhebliche Tariflücken bestehen. So gaben lediglich 10 % der Berliner Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten an, dass in ihrem Unternehmen ein Tarifvertrag gilt. In der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten ist demgegenüber rund jeder zweite tarifgebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben sind mehr als zwei Drittel aller

⁴⁸ Hierzu gehören folgende Bereiche: Kindertagesstätten, Grundschulen, Schulen aus Sekundarbereich I und II, Berufsbildungsstätten, Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie Fahrschulen.

Beschäftigten tätig, die von einem Tarifvertrag profitieren (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
< 10 Beschäftigte	10	12
10 bis 49 Beschäftigte	20	22
50 bis 99 Beschäftigte	24	27
≥ 100 Beschäftigte	55	69
Insgesamt	14	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe. Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung dürfte wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammenhängen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe. Von den Berliner Betrieben, die 30 Jahre oder älter sind, ist rund jeder vierte tarifgebunden. Bei den in späteren Jahren gegründeten Betrieben fallen die Anteile deutlich kleiner aus. Noch deutlicher ist die Lücke zwischen älteren und jüngeren Betrieben bei der Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen: Etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem mindestens 30 Jahre alten Betrieb arbeiten, unterliegt einer Tarifbindung. Bei den Beschäftigten in den vergleichsweise jungen, d. h. weniger als fünf Jahre alten Betrieben, sind es lediglich 13 % (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter

Betriebsalter	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
< 5 Jahre	11	13
5 bis 9 Jahre	10	30
10 bis 19 Jahre	10	43
20 bis 29 Jahre	14	49
30 Jahre oder älter	24	52
Insgesamt	14	45

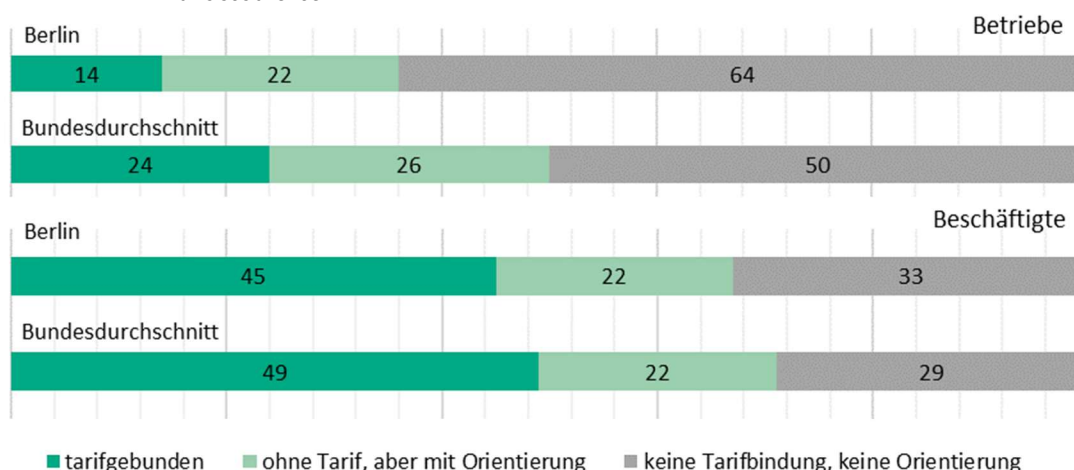
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

10.2 Orientierung an Tarifverträgen

In Berlin gaben 86 % der Unternehmen an, nicht tarifgebunden zu sein. Ein nicht kleiner Teil dieser nicht tarifgebundenen Betriebe (25 % der Betriebe ohne Tarifbindung bzw. 22 % aller

Betriebe) orientiert sich eigenen Angaben zufolge bei der Bestimmung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. In diesen Betrieben mit Tarifierorientierung ist rund ein Fünftel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (22 %). Demgegenüber sind knapp zwei Drittel (64 %) der Berliner Betriebe nicht tarifgebunden und orientieren sich auch nicht an einem Branchentarifvertrag. In diesen Betrieben ist ein Drittel aller Berliner Beschäftigten tätig (vgl. Abbildung 69).

Abbildung 69: Tarifierbindung und Tarifierorientierung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



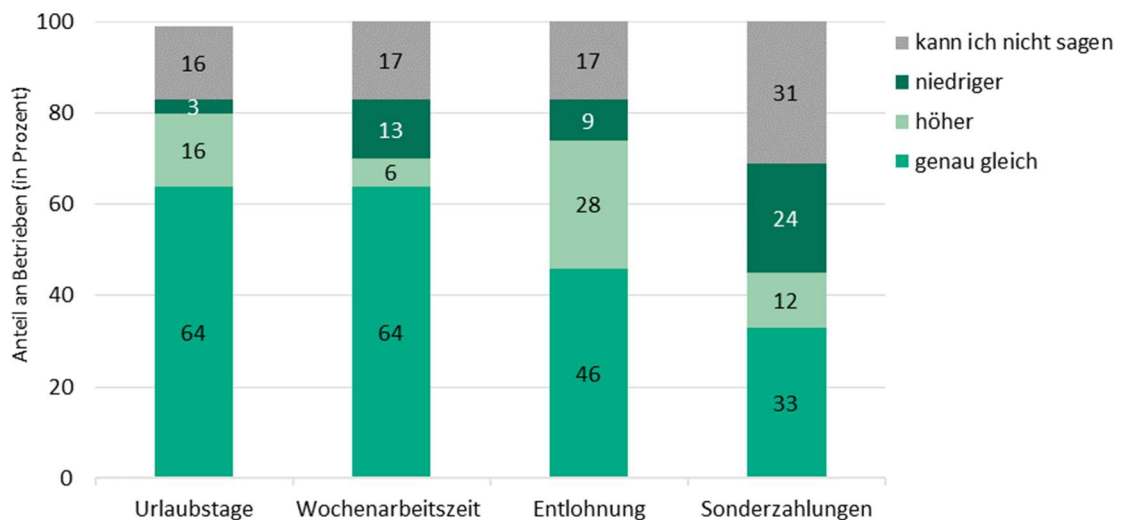
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Fasst man die formal tarifiergebundenen Betriebe und die nicht tarifiergebundenen, sich aber an Flächentarifverträgen orientierenden Betriebe zusammen, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen auf 36 % aller Betriebe und 67 % der Beschäftigten.

Um besser beurteilen zu können, was Orientierung konkret bedeutet, wurden die nicht tarifiergebundenen, sich aber an einem Flächentarifvertrag orientierenden Betriebe danach gefragt, wie sie die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb im Vergleich zu dem für ihre Branche relevanten Tarifvertrag einschätzen. Hierzu wurden die folgenden vier Aspekte thematisiert: Entlohnung, vereinbarte Wochenarbeitszeit, Anzahl der Urlaubstage sowie Sonderzahlungen (z. B. Urlaubsgeld). Die größte Übereinstimmung besteht im Hinblick auf die Anzahl der Urlaubstage. Hier gaben knapp zwei Drittel der Befragten an, dass diese genau dem für ihre Branche geltenden Flächentarifvertrag entspräche. Bei 16 % ist die Zahl sogar höher. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der vereinbarten Wochenarbeitszeit. Bei rund zwei Dritteln der Betriebe mit Tarifierorientierung entspricht diese laut Auskunft der Befragten den tariflichen Regelungen. Deutlich geringer fällt demgegenüber die Übereinstimmung bei der Entlohnung aus. Hier gab nur weniger als die Hälfte der Befragten an, Löhne auf Tarifniveau zu zahlen. Bei rund einem Viertel liegen diese eigenen Angaben zufolge allerdings über den im geltenden Flächentarifvertrag für die Branche festgelegten

Verdiensten. Ein Lohnniveau unterhalb der Tariflöhne findet sich in 9 % der Betriebe mit Tariforientierung. Ein nennenswerter Teil der Befragten (17 %) gab an, sich an einem Flächentarifvertrag zu orientieren, konnte allerdings nicht beurteilen, ob die Entlohnung im eigenen Unternehmen höher, ähnlich oder niedriger ausfällt (vgl. Abbildung 70).

Abbildung 70: Einschätzung der Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Tariforientierung im Vergleich zu tariflichen Regelungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tarifbindung, aber mit Orientierung an einem Branchentarifvertrag. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Im Hinblick auf Sonderzahlungen zeigen die Daten der Befragung, dass es vielen Befragten offensichtlich schwerfiel, hier eine genaue Einschätzung abzugeben. Mit 31 % war die Zahl der Befragten, die dies nicht beurteilen konnten, deutlich größer als bei den anderen abgefragten Aspekten. Insgesamt betrachtet lässt sich festhalten, dass die Regelungen von Flächentarifverträgen offensichtlich einen starken Orientierungsrahmen bilden, und zwar vorrangig hinsichtlich der Arbeitszeiten, aber auch im Hinblick auf andere betriebliche Arbeitsbedingungen, wie z. B. die Entgeltstruktur.

10.3 Gründe gegen Tarifbindung

Tarifverträge bieten Planungssicherheit in der Personalkostenstruktur und verringern den administrativen Aufwand für die Verwaltung von Arbeitsbedingungen und Löhnen. In Zeiten, in denen die Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften schwierig ist, kann eine Tarifbindung zudem als Pluspunkt bei der Besetzung neuer Stellen dienen und die Attraktivität des Unternehmens erhöhen. Gleichwohl ist die große Mehrheit der Unternehmen in Berlin – ähnlich wie in anderen Bundesländern – nicht tarifgebunden. In der aktuellen Befragung wurde daher versucht, zu ermitteln, aus welchen Gründen

Unternehmen nicht tarifgebunden sind. Hierzu wurde den Befragten eine Liste mit verschiedenen Antwortmöglichkeiten vorgelegt, auf der sie alle aus ihrer Sicht relevanten Gründe angeben konnten (vgl. Abbildung 71).

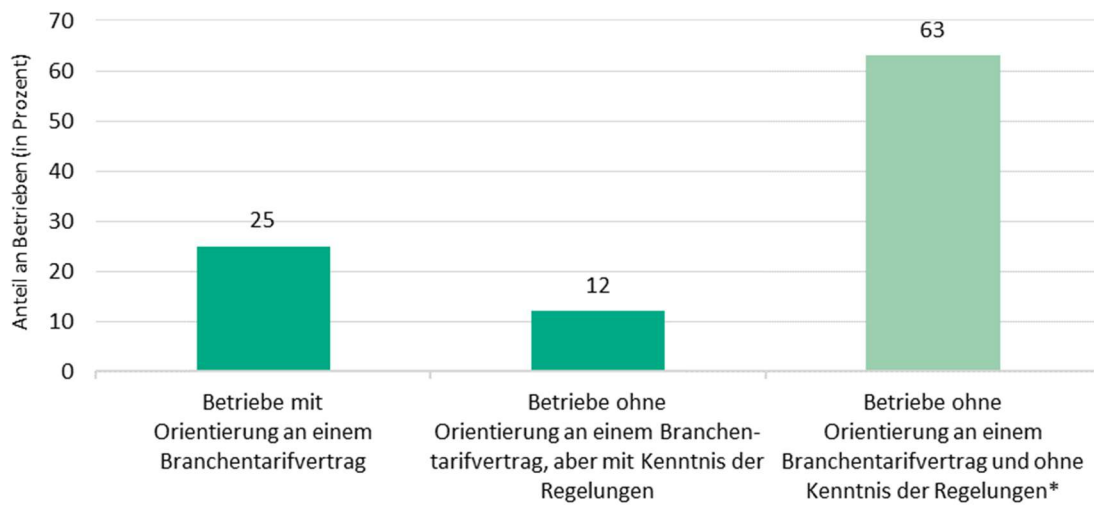
Abbildung 71: Mögliche Gründe gegen eine Tarifbindung (Auszug aus dem Fragebogen)

Der Betrieb/die Dienststelle ist nicht tarifgebunden, weil ...	Ja	Nein	Weiß nicht
A die tarifvertraglichen Regelungen zu kompliziert sind	☐	☐	☐
B die Beiträge im Arbeitgeberverband zu hoch sind	☐	☐	☐
C die tarifvertraglichen Regelungen nicht genug Flexibilität bei der Gestaltung von Löhnen bieten	☐	☐	☐
D die tarifvertraglichen Regelungen nicht genug Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeiten bieten	☐	☐	☐
E wir grundsätzlich nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein wollen	☐	☐	☐
F die tarifvertraglich vereinbarten Löhne und Gehälter für uns zu hoch sind	☐	☐	☐
G es dazu bislang keinen Grund gab	☐	☐	☐
H Sonstiger Grund	☐	☐	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Betriebe ohne Tarifbindung, die sich an einem Branchentarifvertrag orientieren sowie Betriebe ohne Tarifbindung und ohne Orientierung, aber mit Kenntnis der tarifvertraglichen Regelungen sollten die gesamte Liste der Items von A bis H beantworten. Bei diesen Betrieben handelt es sich um zusammen 37 % aller nicht tarifgebundenen Betriebe. Betrieben ohne Tarifbindung, die sich nicht an einem Flächentarifvertrag orientieren, und die auch nicht die Regelungen des für ihre Branche geltenden Branchentarifvertrags kennen, wurden die Gründe A, B, E, G und H, nicht aber C, D und F vorgelegt. Diese stellen 63 % der nicht tarifgebundenen Betriebe (vgl. Abbildung 72).

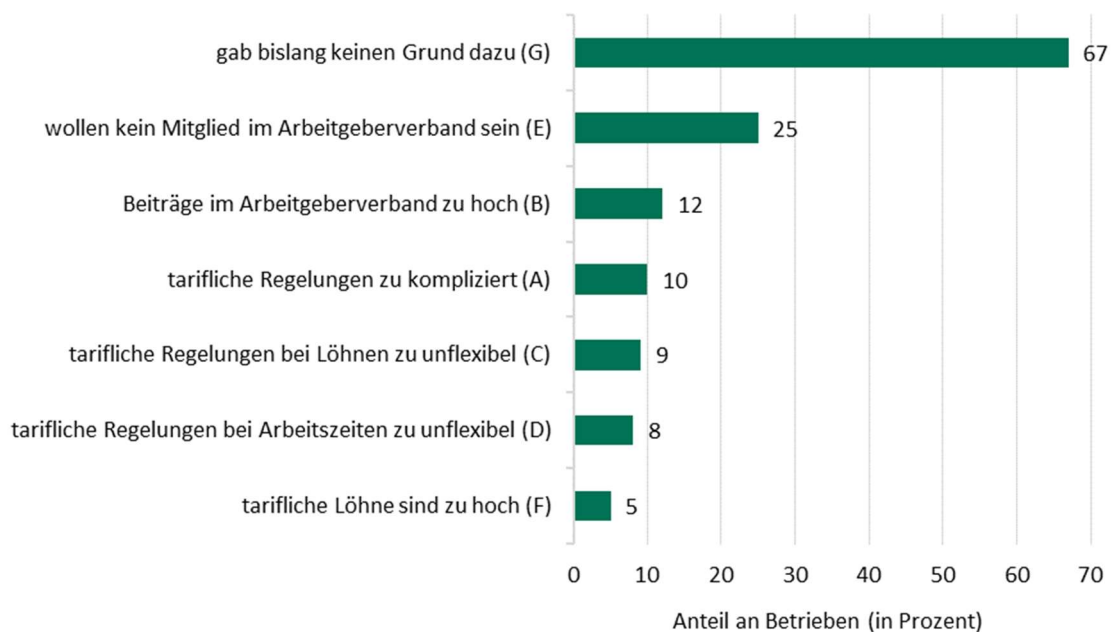
Abbildung 72: Betriebe ohne Tarifbindung mit Orientierung an einem Branchentarifvertrag bzw. Kenntnis der tarifvertraglichen Regelungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tarifbindung. *Einschließlich Betrieben ohne Tarifvertrag, ohne Orientierung an einem Branchentarifvertrag und ohne Angabe zur Kenntnis der Regelungen.

Für eine formale Bindung an einen Tarifvertrag sehen viele der Betriebe, die nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind, bislang keinen Grund. Dies war die mit großem Abstand am häufigsten gewählte Antwortmöglichkeit (vgl. Abbildung 73).

Abbildung 73: Betriebliche Gründe gegen eine Tarifbindung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tarifbindung. Mehrfachnennungen möglich. Items C, D und F wurden nur beantwortet von Betrieben, die sich an einem Branchentarifvertrag orientieren oder mit Kenntnis der tarifvertraglichen Regelungen.

Eine weitere Begründung für die fehlende formale Tarifbindung ist aus Sicht der Betriebe, dass sie grundsätzlich nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein wollen. Ein Flächentarifvertrag gilt automatisch nur für Mitglieder des Arbeitgeberverbands. Das heißt: Ein Unternehmen ist in der Regel nur dann direkt tarifgebunden, wenn es Mitglied im entsprechenden Verband ist.⁴⁹ Die konkreten Inhalte der tariflichen Regelungen spielen bei der Entscheidung gegen einen Eintritt in die Tarifbindung hingegen eine eher untergeordnete Rolle. Dass die Befragten am häufigsten angaben, dass es bislang keinen Grund gab, sich an einen Tarifvertrag zu binden, wirkt auf den ersten Blick banal, ist aber ziemlich aufschlussreich und lässt sich wie folgt interpretieren. Für viele Betriebe ist eine Tarifbindung kein „Muss“ mehr. In früheren Jahren war es in vielen Branchen selbstverständlich, tarifgebunden zu sein. Heute scheint das für viele Unternehmen keine soziale Norm mehr zu sein. Tarifbindung hat an Selbstverständlichkeit und institutioneller Bedeutung verloren. Das Ergebnis kann auch bedeuten, dass es keinen zwingenden Anlass gibt, sich zu binden – also keinen Druck von Beschäftigten (z. B. durch starke Gewerkschaften), seitens der Konkurrenz (wenn andere Firmen auch nicht tarifgebunden sind) oder der Politik. Unternehmen sehen möglicherweise auch einfach keinen konkreten Nutzen, wie z. B. Planungssicherheit, weniger Konflikte, Arbeitgeberattraktivität. Diesem Argument zufolge werden Tarifverträge nicht aktiv abgelehnt, sondern eher als irrelevant oder unnötig wahrgenommen. Wenn es einem Betrieb auch ohne formale Tarifbindung gelingt, Personal zu finden und zu halten, sieht er vermutlich keinen Anlass, etwas zu ändern.

Im Hinblick auf die angeführten Gründe gegen eine Tarifbindung bestehen gewisse Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. Diese betreffen einerseits die Frage nach einer Mitgliedschaft in einem Verband, andererseits Aspekte im Zusammenhang mit der Lohngestaltung. Bei der Interpretation der größenspezifischen Befunde ist zu berücksichtigen, dass die nachfolgenden Aussagen der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten auf einer vergleichsweise kleinen Fallzahl basieren, da lediglich 45 % der Betriebe dieser Größenklasse nicht tarifgebunden sind und damit die Frage beantworten konnten. Mit der Größe der Unternehmen steigt der Anteil von Befragten, die prinzipiell kein Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein wollen. Die Beiträge einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband spielen demgegenüber eine geringere Rolle, sind aber für kleinere Unternehmen häufiger ein Hemmnis als für größere. Dagegen sind Fragen im Zusammenhang mit der Gestaltung von Arbeitsbedingungen für größere Unternehmen relevanter: Fast jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb mit 100 oder mehr

⁴⁹ Bei einer sogenannten OT-Mitgliedschaft kann ein Unternehmen Mitglied eines Arbeitgeberverbands sein, kann dessen Dienstleistungen nutzen (z. B. Beratung, Netzwerke, Interessenvertretung), muss aber die Flächentarifverträge nicht anwenden.

Beschäftigten war der Meinung, dass tarifliche Regelungen bei Löhnen zu unflexibel seien.⁵⁰ Der Anteil war damit rund dreimal so hoch wie im Durchschnitt aller Unternehmen. Noch stärker ist der Unterschied bei der Einschätzung der Tariflöhne: Mehr als jeder vierte, nicht tarifgebundene Betrieb mit 100 oder mehr Beschäftigten empfindet die tariflichen Löhne als zu hoch (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Ausgewählte Gründe von nicht tarifgebundenen Betrieben gegen eine Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Der Betrieb/die Dienststelle ist nicht tarifgebunden, weil ...			
	wollen kein Mitglied im AG-Verband sein (E)	Beiträge im Arbeitgeberverband zu hoch (B)	tarifliche Regelungen bei Löhnen zu	tarifliche Löhne sind zu hoch (F)
	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	24	12	8	5
10 bis 49 Beschäftigte	23	11	11	6
50 bis 99 Beschäftigte	33	2	14	9
≥ 100 Beschäftigte*	42	6	31	28
Insgesamt	25	12	9	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tarifvertrag. Mehrfachnennungen möglich. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

10.4 Betriebliche Interessenvertretung

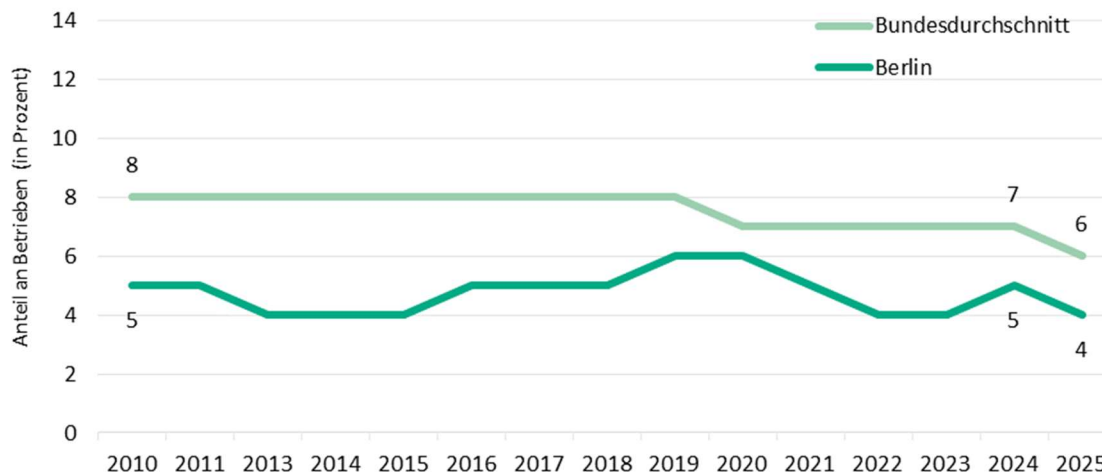
Im bundesdeutschen System zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen werden Betriebsräte als die „zweite tragende Säule“ betrachtet. Die gesetzliche Grundlage sieht keine Verpflichtung zur Gründung eines Betriebsrates vor. Ohne einen Betriebsrat können jedoch Rechte gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wie etwa die Mitbestimmung in Bezug auf Arbeitszeit, Urlaub sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz, nicht ausgeübt werden. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden regelmäßig Angaben zur Existenz von Betriebsräten erhoben. Den Daten der aktuellen Befragung zufolge gibt es einen Betriebsrat (bzw. Personalrat im Bereich des öffentlichen Dienstes) in 4 % der Berliner Betriebe.⁵¹ Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten rund 15 Jahre zeigt, ist der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat nahezu stabil auf einem niedrigen Niveau. Im

⁵⁰ Aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahl in der Gruppe der Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten ist der an dieser Stelle angegebene Wert nur eingeschränkt statistisch belastbar.

⁵¹ Die Wahl eines Betriebsrates ist entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig. Die vorliegende Befragung umfasst, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. In Berlin haben 42 % der insgesamt rund 96,5 Tsd. Betriebe weniger als fünf Beschäftigte. Bei einer Ausklammerung dieser Gruppe fällt der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat an allen Betrieben um zwei Prozentpunkte höher aus und beträgt 6 %.

Zeitverlauf gibt es insgesamt nur geringfügige Schwankungen (vgl. Abbildung 74).

Abbildung 74: Betriebe mit Betriebsrat/Personalrat in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Die Wahrscheinlichkeit für die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung hängt, ähnlich wie die Tarifbindung, sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen. Während es in den zahlreichen Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt, haben immerhin 26 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es sogar in fast zwei Dritteln einen Betriebsrat. Im Ergebnis ist der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt sind 45 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat/Personalrat nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Betriebsrat/Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat/Personalrat
	%	%
< 10 Beschäftigte	0,3	0,3
10 bis 49 Beschäftigte	5	7
50 bis 99 Beschäftigte	26	30
≥ 100 Beschäftigte	62	80
Insgesamt	4	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Die Wahl eines Betriebsrats ist grundsätzlich in allen Branchen möglich, aber wie häufig er tatsächlich existiert, variiert stark. So bestehen teils erhebliche Unterschiede, vor allem bei der Beschäftigtenreichweite (vgl. Tabelle 33).

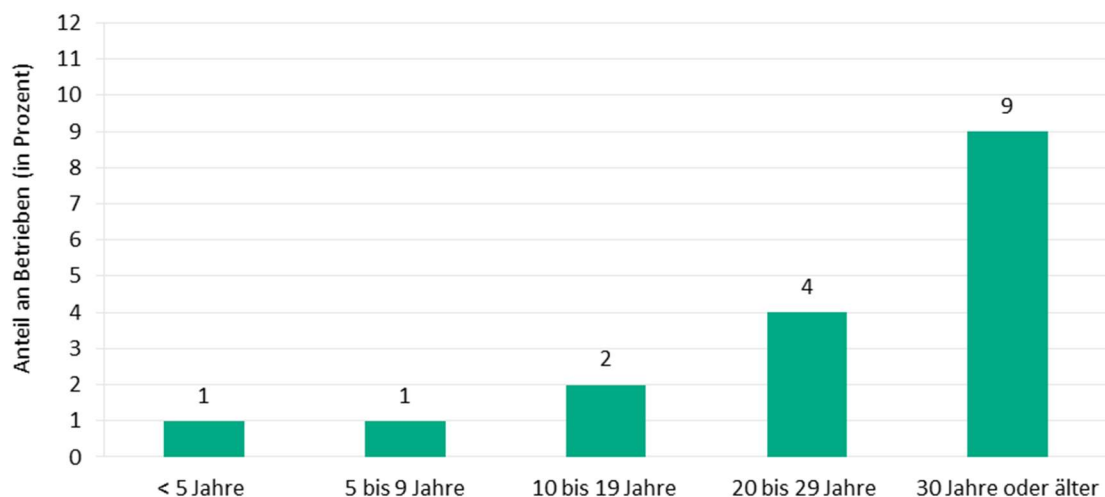
Tabelle 33: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat/Personalrat nach Branchen

Branche	Betriebe mit Betriebsrat/Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat/Personalrat
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	13	56
Baugewerbe*	1	5
Einzelhandel	5	15
Information und Kommunikation	8	35
Freiber., wiss. und technische Dienstl.	2	33
Sonstige wirt. Dienstleistungen	2	28
Erziehung und Unterricht	6	68
Gesundheits- und Sozialwesen	5	50
Insgesamt	4	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Verarbeitenden Gewerbe sind Betriebsräte überdurchschnittlich häufig vorhanden. Es gibt zwar in nur rund jedem 10. Betrieb dieser Branche einen Betriebsrat. Da es sich bei diesen jedoch meist um Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten handelt, sind auch hier überdurchschnittlich viele Beschäftigte in einem Unternehmen mit einem Betriebsrat tätig. Große Vertretungslücken gibt es dagegen im Baugewerbe und im Einzelhandel.

Mit zunehmendem Alter des Betriebs ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass ein Betriebsrat vorhanden ist (vgl. Abbildung 75).

Abbildung 75: Betriebe mit Betriebsrat/Personalrat nach Betriebsalter

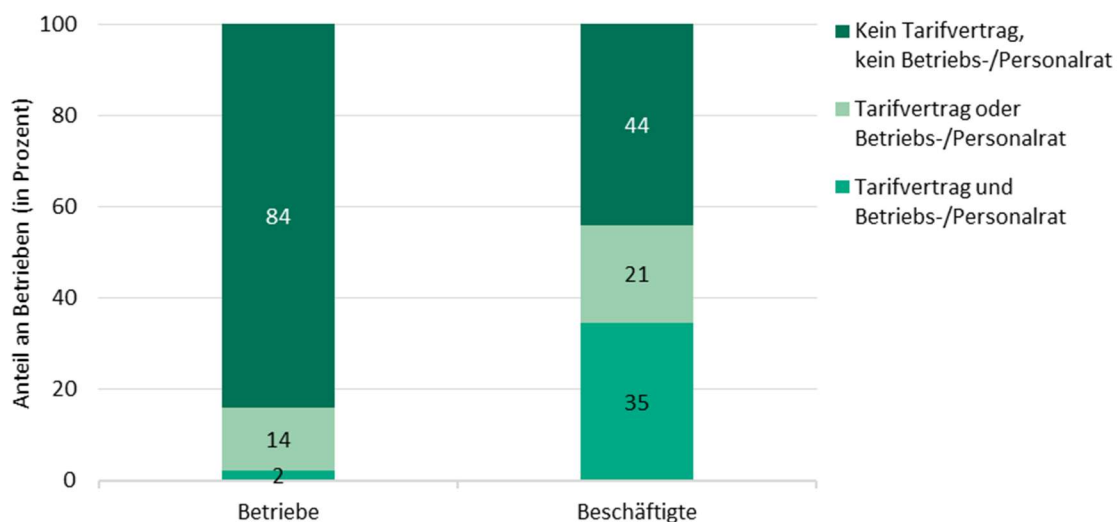
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Die beobachteten Unterschiede dürften u. a. damit zusammenhängen, dass ältere, seit vielen Jahren bestehende Unternehmen in der Regel größer sind. Jüngere Betriebe sind oft

klein oder wachsen erst noch. Da sich Betriebsräte in kleinen Betrieben schwerer etablieren (trotz gesetzlicher Möglichkeit ab fünf Beschäftigten), ist ihre Verbreitung dort geringer. Darüber hinaus könnten die Unterschiede auch damit zusammenhängen, dass jüngere Unternehmen überdurchschnittlich oft in neuen Dienstleistungsbranchen tätig sind, die oft weniger gewerkschaftlich organisiert und stärker individualisiert sind. Klassische Industriebetriebe (typischerweise älter) haben dagegen traditionell höhere Betriebsratsquoten.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist, lassen sich als sogenannte „Kernzone“ des dualen Systems der Interessenvertretung bezeichnen. In Berlin fallen 2 % aller Betriebe in diese Kernzone. Da es sich bei den Betrieben der Kernzone überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite um ein Vielfaches höher als unter den Betrieben. So ist in Betrieben mit Tarifbindung und mit Betriebs- bzw. Personalrat ein gutes Drittel der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. Abbildung 76).

Abbildung 76: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat/Personalrat



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025

Weitere 14 % der Betriebe sind entweder nur tarifgebunden oder haben nur eine Personalvertretung. Die übrigen 84 % sind demgegenüber nicht tarifgebunden und haben auch keine betriebliche Interessenvertretung. In diesen Betrieben sind 44 % der Berliner Beschäftigten tätig.

Fazit: Im Laufe der letzten Jahre ist die Tarifbindung tendenziell gesunken, was die Einflussmöglichkeiten der Sozialpartner auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einschränkt. Die Daten der Befragung zu den Gründen gegen eine Tarifbindung haben

gezeigt: Hauptgrund ist weniger eine aktive Ablehnung von Tarifverträgen als vielmehr ein fehlender Anlass für einen Tarifvertrag. Eine Tarifbindung erscheint den befragten Betrieben erst dann als sinnvoll, wenn ein konkreter Nutzen oder politischer Druck entsteht. Ein solcher Anlass oder Auslöser kann z. B. das vom Bundestag im Februar 2026 beschlossene Bundestariftreuegesetz sein. In Zukunft sollen öffentliche Aufträge des Bundes ab einem bestimmten Schwellenwert nur noch an Unternehmen vergeben werden, die ihre Beschäftigten nach Tarif bezahlen. Dies zwingt Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, tarifvertragliche Regelungen zu akzeptieren, was die Verbreitung von Tarifverträgen fördern soll. Es bleibt abzuwarten, ob sich der mit der Einführung dieses Gesetzes erwartete, positive Effekt auf die Tarifbindung tatsächlich einstellen wird.⁵²

52 „Unser Ziel ist eine höhere Tarifbindung. Tariflöhne müssen wieder die Regel werden und dürfen nicht die Ausnahme bleiben. Deswegen werden wir ein Bundestariftreuegesetz auf den Weg bringen“ (vgl. Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode, S. 18).

Glossar

Atypische Beschäftigung

„Atypische Beschäftigungsverhältnisse“ werden in Abgrenzung zur sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten (Vollzeit-)Beschäftigung definiert. Weicht eine Beschäftigungsform in mindestens einem Aspekt von diesem Normalarbeitsverhältnis ab, so wird sie als atypisch bezeichnet. Dies trifft auf befristete und geringfügige Beschäftigung, auf Teilzeitarbeit sowie auf Leiharbeit zu. Häufig erfolgt eine zusätzliche Differenzierung in atypische Beschäftigung im engeren Sinne, die befristete und geringfügige Beschäftigung sowie Leiharbeit umfasst, und atypische Beschäftigung im weiteren Sinne, zu der auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung gezählt wird.

Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Auszubildende“ sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter. Ein Betrieb wird als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist somit relativ weit gefasst.

Beschäftigte

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter einem „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig) Beschäftigten Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV (SGB

IV). Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes von anderen Betrieben im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Befristungen (mit und ohne Sachgrund)

Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachliche Befristungsgründe. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, die Eignung von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern zu erproben. Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist eine höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Durch einen Tarifvertrag können die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

Fachkräfte

Als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) bezeichnet ein Teilgebiet der Informatik, das sich mit der Entwicklung von Systemen beschäftigt, die Aufgaben ausführen können, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern, wie Lernen, Problemlösen, Wahrnehmung oder Sprachverarbeitung. Man unterscheidet dabei zwischen generativer KI, die in der Lage ist, neue Inhalte wie Texte, Bilder oder Musik zu erzeugen, und nicht-generativer KI, die primär darauf ausgelegt ist, Daten zu analysieren, Muster zu erkennen, Vorhersagen zu treffen oder Entscheidungen zu unterstützen, ohne selbst neue Inhalte zu generieren.

Teilzeitbeschäftigte

Als „Teilzeitbeschäftigte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Weiterbildung“ alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt wurden bzw. die Kosten ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden. Das Spektrum der erfassten Maßnahmen ist relativ breit definiert. Als Weiterbildung gelten sowohl die Teilnahme an internen und externen Lehrgängen und Kursen, die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen u. ä. wie auch Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computergestützte Selbstlernprogramme).

Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN



Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales,
Gleichstellung, Integration, Vielfalt und
Antidiskriminierung
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel. (030) 90 28-0
www.berlin.de/sen/asgiva
pressestelle@senasgiva.berlin.de

© SenASGIVA
Stand 06/2026

