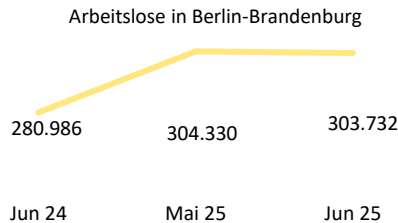


Arbeitsmarktbericht Juni 2025



Im Juni 2025 zeigt sich der Arbeitsmarkt in Berlin und Brandenburg weitgehend stabil, jedoch auf einem erhöhten Belastungsniveau. Die Zahl der Arbeitslosen bleibt gegenüber dem Vormonat nahezu unverändert, liegt aber deutlich über dem Vorjahreswert. Gleichzeitig geht die Dynamik bei Neueinstellungen zurück, und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stagniert. Diese Entwicklung unterstreicht die anhaltenden strukturellen Herausforderungen im regionalen Arbeitsmarktgefüge.

UVB-Hauptgeschäftsführer Alexander Schirp:

Die Politik bemüht sich um bessere Standortbedingungen – das Klima auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich davon noch unbeeindruckt. Die Unternehmen spüren noch immer eine zu schwache Nachfrage aus dem In- und Ausland und sehen noch kein besseres Investitionsklima.

Wenn der Wirtschaftsmotor wieder besser laufen soll, brauchen wir mehr als staatliche Ausgabenprogramme und höhere Abschreibungen. Die Strukturen müssen auf den Prüfstand, damit das Potenzialwachstum wieder besser wird. Wir bekommen nur dann mehr Beschäftigung, wenn die Steuern und Abgaben auf den Faktor Arbeit nachhaltig sinken. Ideen über noch höhere Belastungen etwa bei der Krankenversicherung sind ein gefährlicher Irrweg. Für eine Wirtschaftswende brauchen wir Signale, dass die Belastung durch die Sozialbeiträge wieder unter die 40-Prozent-Marke sinkt. In Berlin entstehen wegen der Wachstumsschwäche weiterhin zu wenig neue Jobs. Eine Folge ist, dass die Beschäftigung gefährlich sinkt und die Langzeitarbeitslosigkeit seit vielen Monaten zunimmt. Das ist eine bedenkliche Entwicklung. Sollte das Klima auf dem Jobmarkt wieder besser werden, dürfte es schwierig sein, diese Menschen zu aktivieren. In Brandenburg zeigt die Statistik, dass die Zahl der Arbeitslosen weiter steigt und die Zahl jener, die eine neue Stelle finden, kleiner wird. Auch in der Mark ist die Einstellungsbereitschaft der Firmen gering. Immerhin wächst die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch, das schafft von den östlichen Bundesländern nur noch Mecklenburg-Vorpommern.“

Zum Stichtag waren in der Hauptstadtregion insgesamt 303.732 Personen arbeitslos gemeldet. Gegenüber Mai bedeutet dies ein leichter Rückgang um 598

Verantwortlich
für den Inhalt:

Antonia Petersen

HAUS DER WIRTSCHAFT
Am Schillertheater 2
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 124
Fax: +49 (0)30 310 05 - 240
www.uvb-online.de

Personen (–0,2 %). Im Vergleich zum Vorjahresmonat ergibt sich jedoch ein Anstieg um 22.746 Personen (+8,1 %).

- **In Berlin waren 218.496 Personen arbeitslos** – das entspricht einem Anstieg von 18.100 Personen im Vorjahresvergleich (+9,0 %) sowie einer nahezu stabilen Entwicklung gegenüber dem Vormonat (+51). Die Arbeitslosenquote liegt unverändert bei 10,2 %.
- **In Brandenburg sank die Arbeitslosenzahl gegenüber Mai leicht auf 85.236 Personen** (–649), was einem Zuwachs von 4.646 Personen zum Vorjahr entspricht (+5,8 %). Die Arbeitslosenquote beträgt 6,3 %, ebenfalls stabil zum Vormonat.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: Seitwärtsentwicklung mit leichtem Negativtrend

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bleibt auf hohem Niveau, entwickelt sich jedoch nur minimal:

- In Berlin lag der Beschäftigtenstand im April bei **1.681.700** Personen, was einem Rückgang um 4.200 Personen bzw. –0,2 % gegenüber dem Vorjahr entspricht.
- In Brandenburg wurde ein geringfügiger Anstieg auf **883.200** Beschäftigte verzeichnet (+0,1 % im Jahresvergleich).

Stellenmarkt: Rückgang der Stellenmeldungen auf breiter Front

Die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften verliert weiterhin an Tempo. Im Juni 2025 waren in der Region insgesamt 42.578 sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet:

- Berlin: 21.012 Stellen (–3,5 % zum Vorjahr)
- Brandenburg: 21.566 Stellen (–12,6 % zum Vorjahr)

Besonders betroffen sind wirtschaftsnahe Dienstleistungen, das Baugewerbe sowie das Verarbeitende Gewerbe.

Arbeitsmarktbewegung: Nettoverlust durch Zugänge in Arbeitslosigkeit

Im Juni meldeten sich in der Region 18.980 Personen aus Erwerbstätigkeit arbeitslos, während 16.993 Personen eine neue Beschäftigung aufnehmen konnten. Der daraus resultierende negative Saldo von knapp 2.000 Personen zeigt, dass die Aktivierungs- und Vermittlungsfähigkeit unter Druck steht.

Verantwortlich
für den Inhalt:

Antonia Petersen

HAUS DER WIRTSCHAFT
Am Schillertheater 2
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 124
Fax: +49 (0)30 310 05 - 240
www.uvb-online.de

Langzeitarbeitslosigkeit: Persistenz und Wachstumsdynamik

Die Zahl der **Langzeitarbeitslosen** stieg im Juni weiter an und lag bei 100.326 Personen – ein Zuwachs von 517 Personen zum Vormonat und 8.276 Personen mehr als im Juni 2024 (+9,0 %). Der Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit beträgt rund **33 %**. Die hohe Verweildauer im Leistungsbezug erschwert nicht nur die individuelle Rückkehr in Arbeit, sondern belastet zunehmend auch die sozialen Sicherungssysteme.

Thema im Fokus: Viele Arbeitslose, wenig Stellen – Warum Angebot und Nachfrage nicht mehr zusammenfinden

Der Arbeitsmarkt in Berlin und Brandenburg ist im Juni 2025 von einer zunehmenden Diskrepanz zwischen Arbeitslosigkeit und Stellenbesetzung geprägt. In beiden Bundesländern wird branchenübergreifend Personal gesucht – dennoch bleiben viele Stellen überdurchschnittlich lange unbesetzt. Die verlängerten Vakanzzeiten deuten auf strukturelle Probleme in der Passung zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Qualifikationen der verfügbaren Arbeitskräfte hin.

In Berlin sind aktuell 21.012 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen vakant. Besonders gefragt sind Fachkräfte im Bereich verschiedener Dienstleistungen, in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie am Bau. In Brandenburg beläuft sich der Stellenbestand auf 21.566 offene Positionen. Der Bedarf konzentriert sich hier auf das Verarbeitende Gewerbe, den Handel, personenbezogene Dienstleistungen, das Gesundheitswesen und ebenfalls das Baugewerbe.

Diese persistente Zahl unbesetzter Stellen bei gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit verweist auf ein strukturelles Ungleichgewicht in der Funktionsweise des Arbeitsmarkts – mit weitreichenden Folgen für Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitsmarktpolitik.

Verhaltene Arbeitskräftenachfrage bei anhaltender wirtschaftlicher Schwäche

Zum Stichtag im Juni waren in der Region Berlin-Brandenburg 303.732 Personen arbeitslos gemeldet, gleichzeitig deutet sich bei den neu gemeldeten Stellen ein rückläufiger Trend an, der sich in mehreren Branchen bemerkbar macht. Der Stellenrückgang betrifft nahezu alle Branchen, besonders ausgeprägt ist er im Baugewerbe, in weiten Teilen des Verarbeitenden Gewerbes sowie bei personenbezogenen Dienstleistungen. Dies verdeutlicht: Die schwächelnde Konjunktur und eine zunehmende Planungszurückhaltung auf Unternehmensseite

Verantwortlich
für den Inhalt:

Antonia Petersen

HAUS DER WIRTSCHAFT
Am Schillertheater 2
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 124
Fax: +49 (0)30 310 05 - 240
www.uvb-online.de

bremsen die Einstellungsdynamik erheblich – selbst bei bestehendem Fachkräftebedarf.

Die Kluft zwischen einer wachsenden Zahl arbeitsloser Menschen und der rückläufigen Nachfrage nach Arbeitskräften ist kein kurzfristiges Phänomen, sondern Ausdruck eines längerfristigen strukturellen Ungleichgewichts. Die Ursachen sind vielfältig:

1. Qualifikationsdefizite und fehlende Passung
Ein erheblicher Anteil der arbeitslosen Personen verfügt nicht über die beruflichen oder fachlichen Qualifikationen, die für viele ausgeschriebene Stellen erforderlich sind. Besonders betroffen sind:
 - Geringqualifizierte ohne beruflichen Abschluss
 - Ältere Arbeitslose mit veralteten Berufsprofilen
 - Menschen mit Migrationshintergrund mit nicht anerkannten Abschlüssen oder geringen Sprachkenntnissen
2. Langzeitarbeitslosigkeit als Risikofaktor
Im Juni waren 100.326 Personen in der Region länger als ein Jahr arbeitslos – das sind rund 8.276 mehr als vor einem Jahr, was einem Anstieg von 9,0 % entspricht. Diese Gruppe hat es besonders schwer, wieder in Beschäftigung zu kommen, da Vermittlungshemmnisse, lange Lücken im Lebenslauf und fehlende Netzwerke hinzukommen.
3. Regionale und infrastrukturelle Hindernisse
In Teilen Brandenburgs behindern unzureichende Verkehrsanbindungen und fehlende Kinderbetreuung den Zugang zu Beschäftigung.
4. Demografischer Wandel und technologische Transformation
Viele ältere Arbeitslose stehen einem dynamisch wandelnden Arbeitsmarkt gegenüber, der zunehmend digitale Kompetenzen und Lernbereitschaft fordert. Der Wandel in den Berufsprofilen (z. B. durch Digitalisierung oder Automatisierung) vergrößert die Qualifikationslücke.
5. Zunehmende wirtschaftliche Unsicherheit auf Unternehmensseite
Infolge geopolitischer Spannungen, anhaltender Energiepreisvolatilität und konjunktureller Abschwächung zeigt sich in vielen Branchen Zurückhaltung bei Neueinstellungen. Selbst Unternehmen mit Personalbedarf schieben Besetzungen hinaus oder reduzieren die Zahl der Ausschreibungen.

Verantwortlich
für den Inhalt:

Antonia Petersen

HAUS DER WIRTSCHAFT
Am Schillertheater 2
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 124
Fax: +49 (0)30 310 05 - 240
www.uvb-online.de

Folgen: Verfestigung von Erwerbslosigkeit und Verlust von Wachstumspotenzial

Diese Entwicklungen führen nicht nur zu einer erhöhten Belastung für Arbeitsverwaltung und soziale Sicherungssysteme, sondern auch zu einem strukturellen Produktivitätsverlust. Wenn Stellen nicht besetzt werden können und gleichzeitig ein wachsender Anteil der Erwerbsbevölkerung unbeschäftigt bleibt, entstehen:

- Verfestigte Arbeitslosigkeit und soziale Exklusion
- Wachstumshemmnisse in Schlüsselbranchen
- Verlust beruflicher Qualifikationen durch Dequalifizierung
- Überlastung von Beschäftigten in unterbesetzten Teams
- Eskalation des Fachkräftemangels trotz verfügbarer Arbeitskräfte

Diese paradoxe Lage – Überangebot an Arbeitskräften einerseits, Fachkräftengpässe andererseits – ist Ausdruck eines grundlegenden Systemfehlers im aktuellen Matchingprozess.

Handlungsbedarf: Arbeitsmarktpotenziale besser erschließen

Um dieses Ungleichgewicht zu beheben, sind integrierte und strukturwirksame Maßnahmen erforderlich:

- Ausbau berufsbezogener Weiterbildung und modularer Umschulungen
Angebote müssen flexibler, teilzeitgeeignet, digital ergänzt und stärker praxisbezogen werden – auch für Menschen mit Betreuungsverantwortung oder gesundheitlichen Einschränkungen.
- Förderung von innerbetrieblicher Qualifizierung
Unternehmen sollten Anreize erhalten, Mitarbeitende „on the job“ weiterzubilden, statt nur passgenauen Bewerbern zu suchen. Programme wie das Qualifizierungschancengesetz bieten hier bereits passende Instrumente.
- Digitale Vermittlungsformate und intelligente Matchinglösungen
Künstliche Intelligenz, digitale Kompetenzprofile und automatisierte Abgleiche zwischen Bewerbern und Stellen könnten Vermittlungsprozesse deutlich verbessern – insbesondere bei Massenverfahren.

Verantwortlich
für den Inhalt:

Antonia Petersen

HAUS DER WIRTSCHAFT
Am Schillertheater 2
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 124
Fax: +49 (0)30 310 05 - 240
www.uvb-online.de

- Gezielte Aktivierungsstrategien für Langzeitarbeitslose Unterstützungsangebote müssen individueller, längerfristiger und stärker betreuungsorientiert gestaltet sein. Erfolgsmodelle wie Jobcoaching, Betriebsakademien oder gemeinwohlorientierte Übergangsbeschäftigung können hier neue Zugänge schaffen.

Fazit: Arbeitslosigkeit ist nicht gleich Arbeitskraftreserve

Die aktuellen Zahlen zeigen: Es genügt nicht, auf die absolute Zahl arbeitsloser Menschen zu blicken. Entscheidend ist, wie viele davon tatsächlich kurzfristig und qualifikationsgerecht vermittelbar sind – und inwieweit der Arbeitsmarkt bereit ist, diesen Menschen realistische Zugänge zu eröffnen.

Die wachsende Lücke zwischen Arbeitslosigkeit und Stellenbesetzung verdeutlicht strukturelle Anpassungsprobleme, die langfristige Implikationen für die Fachkräftesicherung, die arbeitsmarktpolitische Steuerung und die soziale Inklusion mit sich bringen können.

Empfehlung an Unternehmen in Berlin und Brandenburg

Um dem zunehmenden Fachkräfteengpass wirksam zu begegnen, empfiehlt sich ein strategischer, mehrgleisiger Ansatz: Neben gezielter Rekrutierung am externen Arbeitsmarkt gewinnen interne Qualifizierung, betriebsnahe Weiterbildung und die Erschließung alternativer Bewerbergruppen zunehmend an Bedeutung.

Die Kombination aus vorausschauender Personalentwicklung, individueller Begleitung und aktiver Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung eröffnet neue Wege, um auch in einem angespannten Markt Besetzungserfolge zu erzielen.

Verantwortlich
für den Inhalt:

Antonia Petersen

HAUS DER WIRTSCHAFT
Am Schillertheater 2
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 124
Fax: +49 (0)30 310 05 - 240
www.uvb-online.de