

Arbeit trifft Leben
–
Berlin-Brandenburg 2027

Robert Frischbier

+vielfalt

berufundfamilie










ON
OFF



Ist das jetzt eigentlich eine Krise – oder schon die neue Normalität?

VIDEO 100.000 ARBEITSPLÄTZE BETROFFEN

VW plant massiven Stellenabbau – „Das ist keine Strategie, das sieht nach Verzweiflung aus"



Abfindungsprogramm ab Dezember

Mercedes plant weiteren Stellenabbau

Ostdeutschland stärker vom Stellenabbau betroffen

Investitionen in Standort

Deutschlands schwindende Anziehungskraft

Stand: 20.10.2026 • 14:23 Uhr

Selbst Umschulen bringt nichts

KI-Experte: 99 Prozent aller Jobs sind bald ersetzbar

Wirtschaftliche Unsicherheit

Die letzten zwölf Monate in der Hauptstadtregion

rbb 24

Arbeitslosigkeit steigt trotz Fachkräftemangel

IHK Berlin-Brandenburg

Strukturkrise bremst Wachstum

Berliner Wirtschaft

Wirtschaft tritt auf der Stelle

BERLIN

560.000 Stellen müssen neu besetzt werden

Fachkräftemangel, Transformation und wirtschaftliche Unsicherheit existieren inzwischen gleichzeitig.

Arbeitslosigkeit steigt trotz Fachkräftemangel

Warum beides gleichzeitig wahr sein kann

Arbeitslosigkeit steigt trotz Fachkräftemangel

Warum beides gleichzeitig wahr sein kann

Unternehmen suchen

- Pflegekräfte
- IT-Fachkräfte
- Ingenieur:innen
- Handwerk
- Bildung & Betreuung



Menschen suchen Arbeit

- andere Qualifikationen
- andere Regionen
- andere Berufserfahrung
- andere Erwartungen

28,5%

der offenen Stellen konnten 2025 in Berlin und Brandenburg nicht passend besetzt werden.



PFLEGE
Gesundheit & Soziale Berufe

IT
Digitalisierung & Technologie

HANDWERK & TECHNIK
Bau, Elektro, Metall u. a.

Quelle: KOFA Ländersteckbrief Berlin & Brandenburg 2025
(Datenbasis: BA/FW Engpassanalyse)

Strukturkrise bremst Wachstum

Was steckt dahinter?



Diese Herausforderungen treten nicht einzeln auf.
Sie verstärken sich gegenseitig.

Quelle: IHK Berlin, IHK Ostbrandenburg und weitere IHK-Konjunkturumfragen 2025/2026; Aussagen zur Strukturkrise in der Hauptstadtregion.

In Deutschland feiern inzwischen doppelt so viele Menschen ihren 60. Geburtstag wie ihren ersten.



Quelle: Statistisches Bundesamt

Ein Jahr später …

Die Region ist erneut älter geworden.



Berlin

42,7

Jahre

2024: 42,5 Jahre **2025: 42,7 Jahre ↗**



Brandenburg

47,3

Jahre

2024: 47,2 Jahre **2025: 47,3 Jahre ↗**

Die demografische Entwicklung hat sich nicht verändert.

Sie ist ein weiteres Jahr vorangeschritten.

Quelle: Statistisches Bundesamt

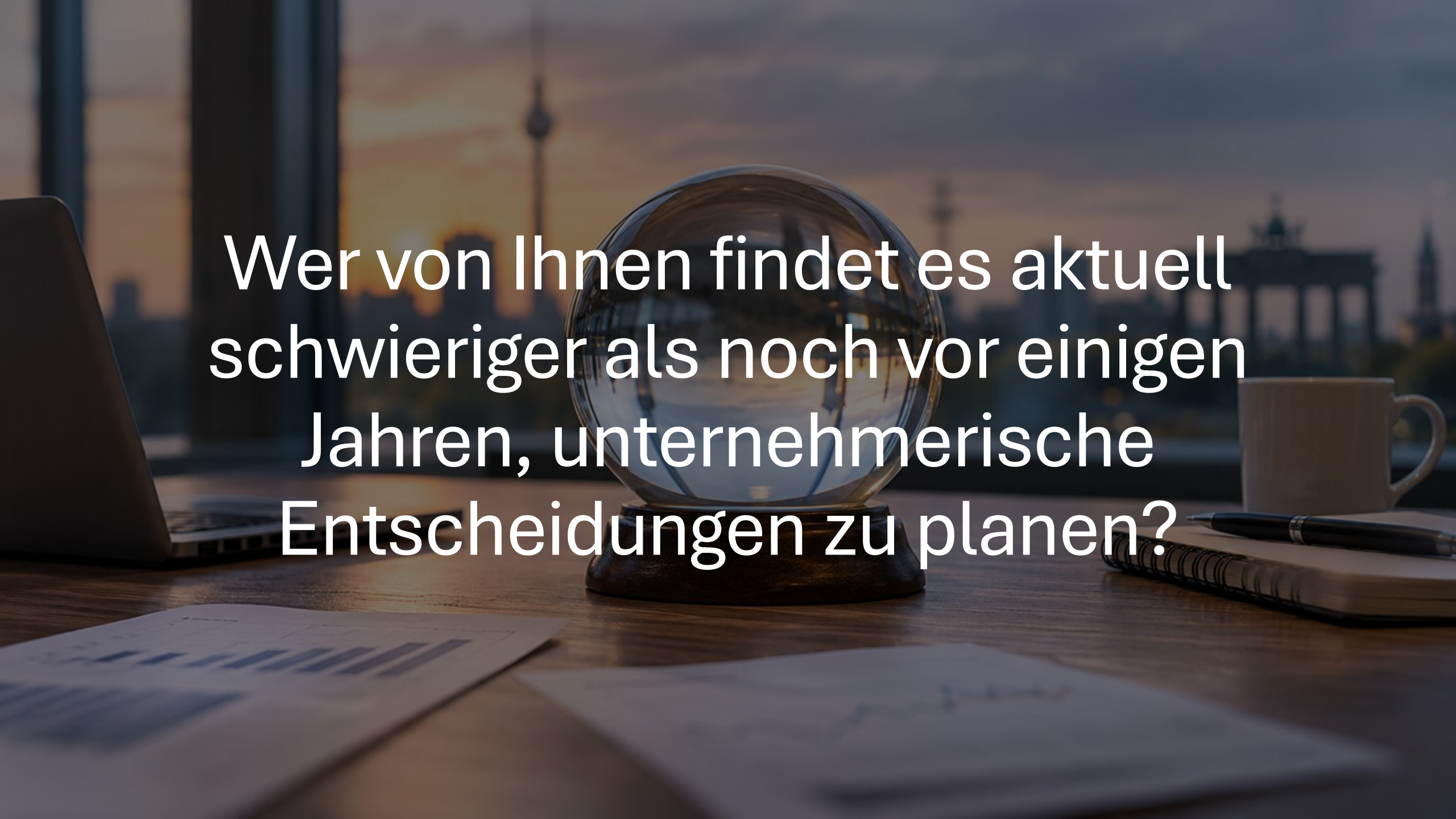
Die Frage für viele Arbeitgeber in Berlin und Brandenburg lautet heute nicht:

~~**Wie wachsen wir?**~~

Sondern:

Wie bleiben wir handlungsfähig?




Wer von Ihnen findet es aktuell schwieriger als noch vor einigen Jahren, unternehmerische Entscheidungen zu planen?


Wirtschaft
Gesellschaft
Politik
Technologie & KI
Umwelt & Klima
Infrastruktur
Individuum
Organisation
Team
Leistung
wenig beeinflussbar
aktiv gestaltbar



Berlin-Brandenburg 2027: Zwischen Aufbruch und Verunsicherung

Berlin

Investitionsrekord im ersten Halbjahr 2026

1,4 Mrd. €
neue Investitionen

+110 %
gegenüber
1. Halbjahr 2025



AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

Amazon
neuer Standort
in Berlin

Cloud-Infrastruktur
und KI

Siemens
Erweiterung
in Berlin-Spandau

Schienenfahrzeug-
produktion

Zusätzliche Projekte

u. a. aus den Bereichen
Life Sciences, Green Tech
und digitale Wirtschaft

Quelle: Berlin Partner, Halbjahresbilanz 2026.

Berlin-Brandenburg

Investitionsbereitschaft der Unternehmen

Anteil der Unternehmen, die in den nächsten 12 Monaten investieren wollen

Angaben in Prozent, Jahresbeginn

61 %
2025

-7
Prozentpunkte

54 %
2026

Weniger Unternehmen in der Region
planen aktuell Investitionen.



Quelle: IHK Berlin-Brandenburg, Konjunkturumfrage Jahresbeginn 2026.

Arbeitslosigkeit



Arbeitslosigkeit

Berlin und Brandenburg – Entwicklung und Trend

Berlin

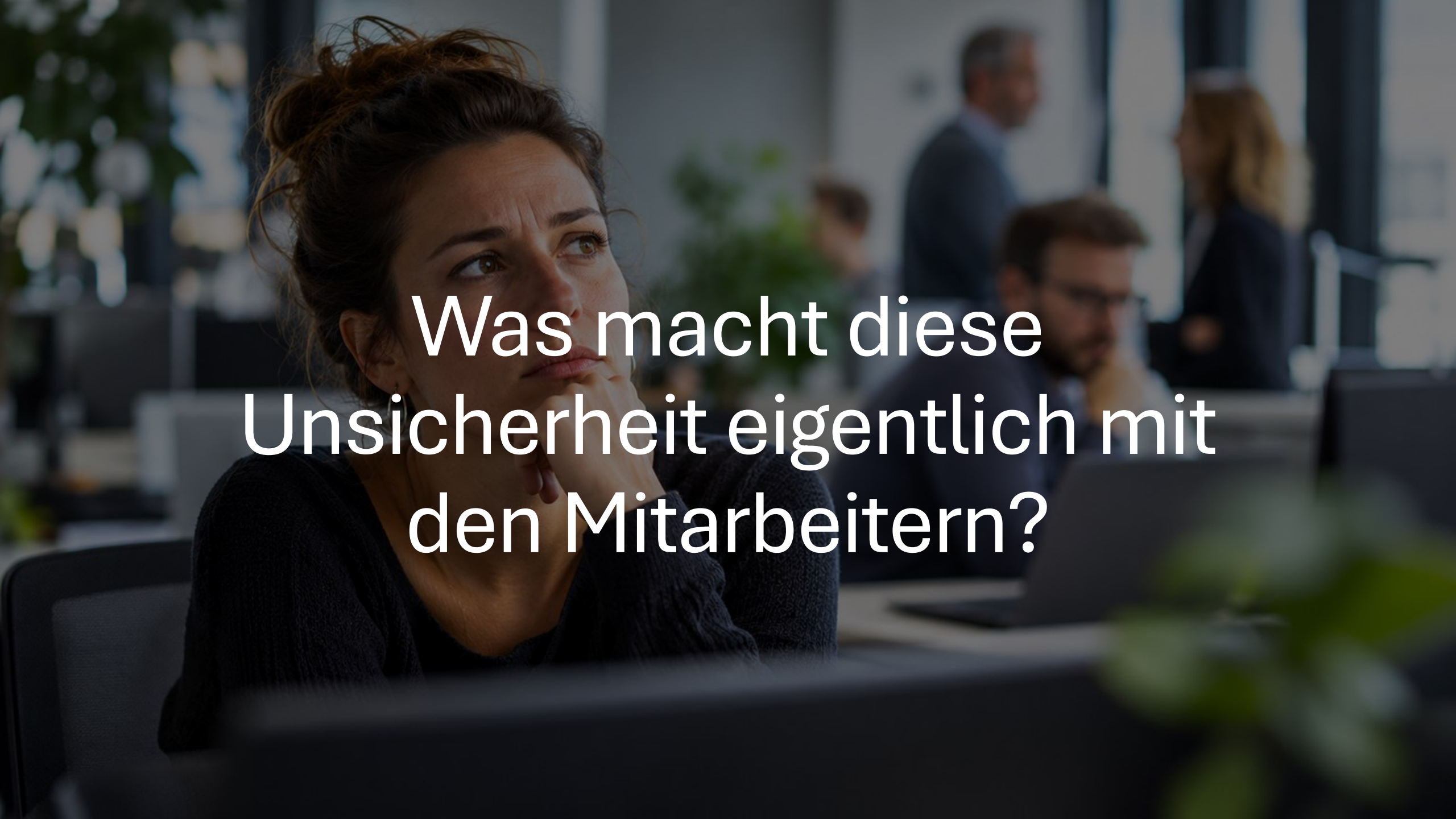


Brandenburg





Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktbericht Oktober 2026.


Was macht diese
Unsicherheit eigentlich mit
den Mitarbeitern?

Menschen in Berlin und Brandenburg fühlen sich besonders häufig gestresst.



78%

fühlen sich häufig oder manchmal gestresst.

57%	48%	42%	40%
Erschöpfung	innere Unruhe	Schlafprobleme	Unsicherheit

Quelle: TK-Stressreport 2025

Was macht diese Unsicherheit eigentlich mit den Mitarbeitern?

- **Zukunftsängste**: Arbeitsplatzsicherheit, Lebenshaltungskosten und Perspektiven
- **Dauerbelastung:** Ständige Veränderungen erzeugen Stress und Unsicherheit
- **Unsicherheit trotz Sicherheit:** Auch vermeintlich sichere Arbeitsplätze sind betroffen
- **Gegensätzliche Realitäten:** Wachstum und Stellenabbau innerhalb derselben Organisation



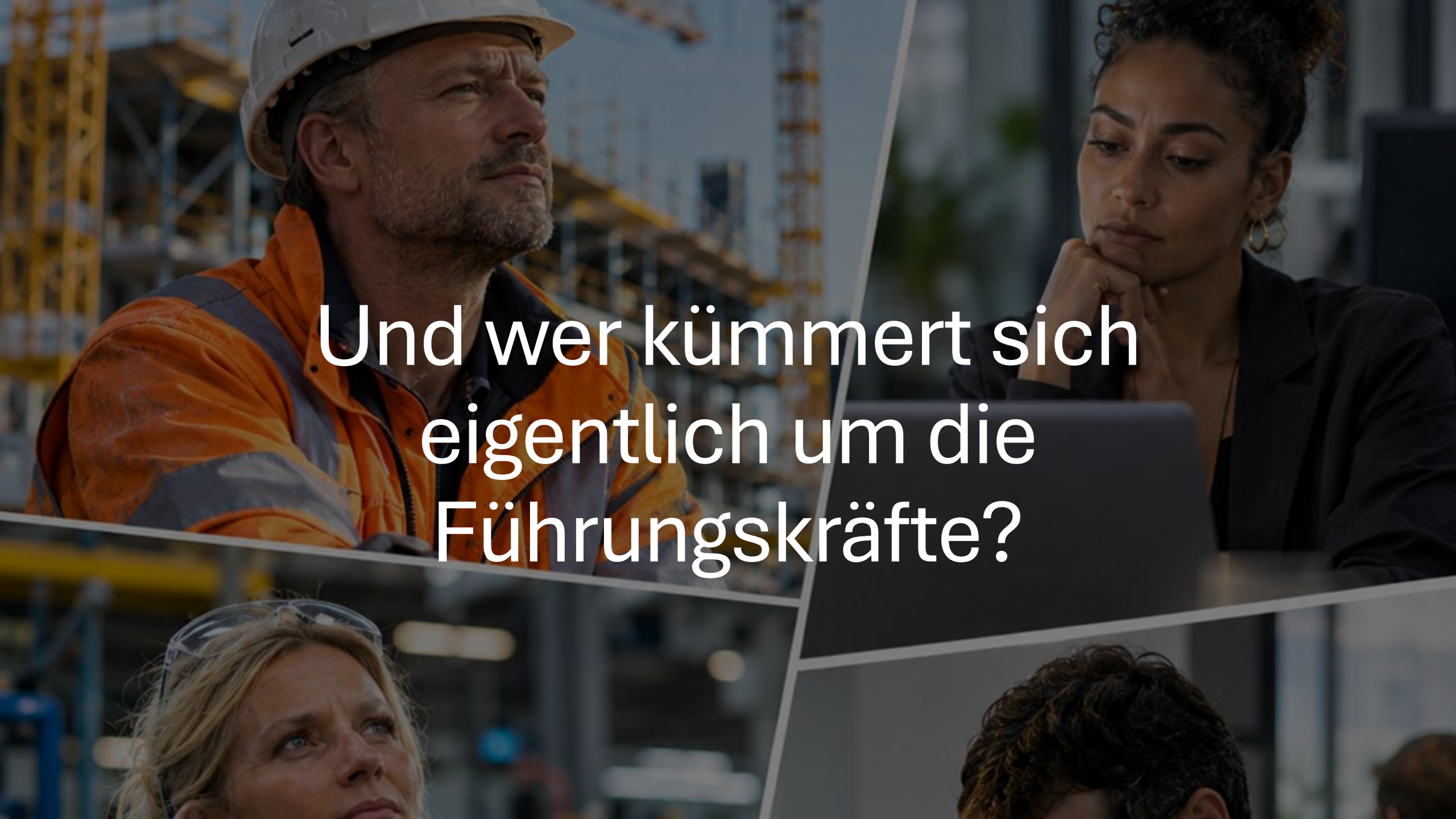


KI: Zwischen Entlastungsversprechen und Ersetzbarkeitsangst

KI: Zwischen Entlastungsversprechen und Ersetzbarkeitsangst

- **Veränderung:** KI verändert Aufgaben, Prozesse und benötigte Kompetenzen.
- **Chancen:** Weniger Routine, mehr Produktivität und neue Möglichkeiten.
- **Sorgen:** Arbeitsplatzverlust, Qualifikationsdruck und Austauschbarkeit.
- **Entscheidend:** Menschen mitnehmen und den Wandel gemeinsam gestalten.




Und wer kümmert sich eigentlich um die Führungskräfte?

Der Elefant im Raum



Und wer kümmert sich eigentlich um die Führungskräfte?

- Führungskräfte sollen Orientierung geben, obwohl sie selbst oft nicht wissen, was kommt.
- Sie sollen Veränderungen umsetzen, Mitarbeitende motivieren, Konflikte auffangen und Ergebnisse liefern.
- Gleichzeitig erleben sie eigene Unsicherheit und Belastung.
- Gute Führung braucht nicht nur Kompetenzen, sondern auch Unterstützung und Handlungsspielräume.





67 % | kümmern sich leichter um andere als um sich selbst.

53 % | arbeiten trotz eingeschränkter Arbeitsfähigkeit weiter.

33 % | haben überlegt, ihre Führungsverantwortung aufzugeben.

Quelle: HanseMerkur Longevity Leadership Report 2026, durchgeführt von Ipsos.
500 vollzeitbeschäftigte Führungskräfte in Deutschland, Befragung August 2026, veröffentlicht am 20.10.2026.

Und nach Feierabend hört der Druck nicht unbedingt auf.














ZAGRO

Wo der Alltag unter Druck gerät

- **Mobilität & Pendeln:** Baustellen, Staus, ÖPNV-Ausfälle und lange Arbeitswege.
- **Flexibilität & Arbeitsort:** Return to Office, weniger Homeoffice, starre Präsenzvorgaben.
- **Arbeitsplatzsicherheit:** Stellenabbau, Umstrukturierungen und ungewisse Zukunft.
- **Betreuung & Infrastruktur:** Fehlende Kitaplätze, eingeschränkte Öffnungszeiten, Pflegeangebote
- **Karriere & Lebensphasen:** Elternzeit, Pflegezeiten, Teilzeit und berufliche Entwicklung.
- **Offenheit & Unternehmenskultur:** Darf ich private Belastungen ansprechen, ohne Nachteile zu befürchten?



Von 100 Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen haben...



10 Personen eine hohe emotionale Bindung



77 Personen eine geringe emotionale Bindung



13 Personen keine emotionale Bindung

Gallup Engagement Index 2026



2027: Wegschauen wird keine Strategie sein.

2027: Wegschauen wird keine Strategie sein.

Flexibilität sichern: Für viele Beschäftigte längst unverzichtbar – kein nettes Extra.

Demografie ernst nehmen: Wer geht in den nächsten Jahren? Wer rückt nach? Wo drohen Wissensverluste?

Fach- und Arbeitskräfte halten und gewinnen: Fluktuation im Blick behalten und als Arbeitgeber attraktiv bleiben – gerade wenn der Wettbewerb Personal verliert.

KI sinnvoll einsetzen: Menschen entlasten, statt mit neuer Technologie nur den Leistungsdruck zu erhöhen.

Führung stärken: Verantwortung braucht Rückhalt, Ressourcen und echte Handlungsspielräume.

Veränderungen gemeinsam gestalten: Beschäftigte frühzeitig einbeziehen, statt sie vor vollendete Tatsachen zu stellen.

2027 wird nicht alles einfacher. Aber wir können vieles besser machen.

Reden wir drüber:

Robert Frischbier

Telefon: 01520/8221875

Email: robert@2paarschultern.de

www.2paarschultern.de

Und lasst und netzwerken:

