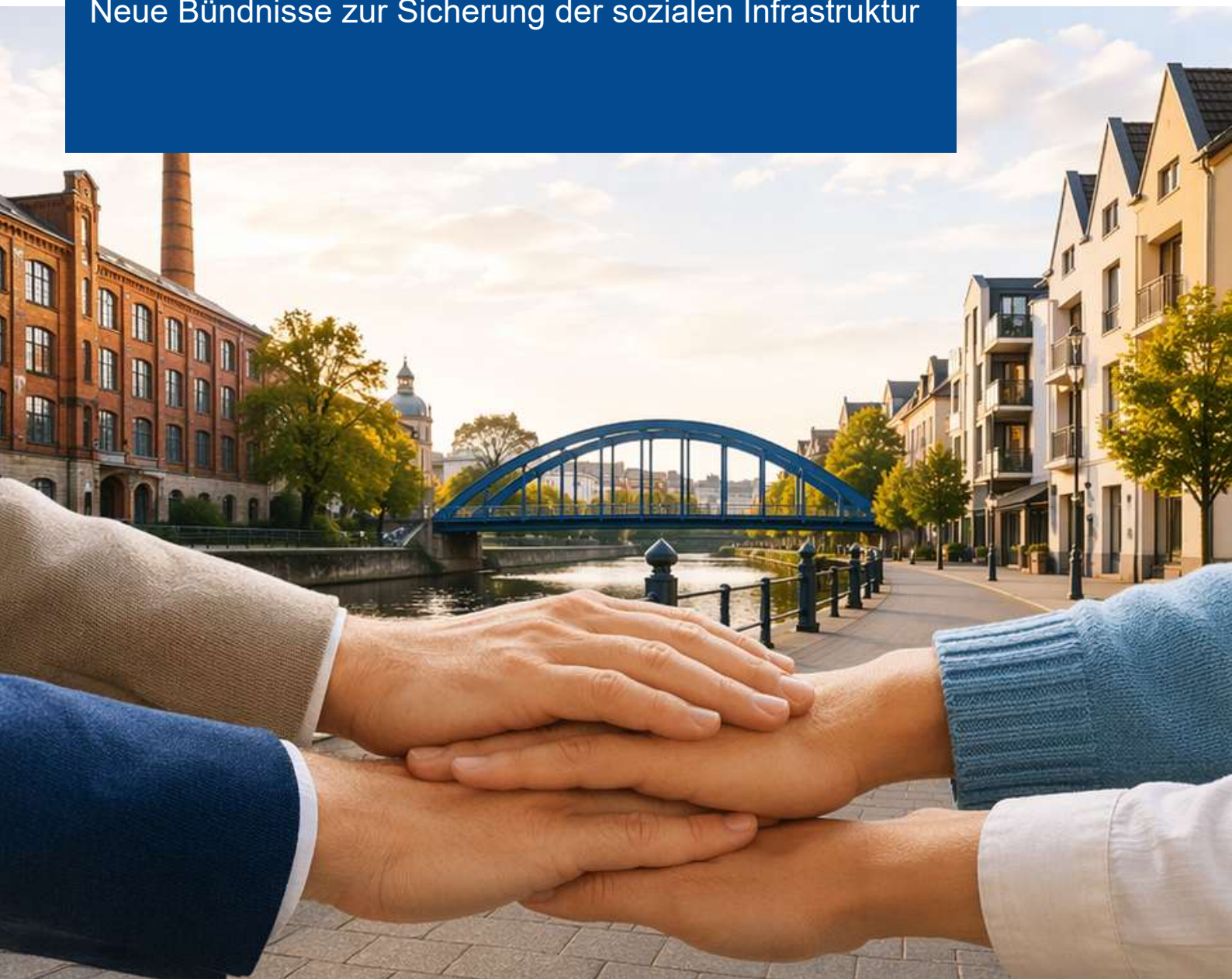


Solidarität in schweren Zeiten aus Sicht der Wirtschaft

Neue Bündnisse zur Sicherung der sozialen Infrastruktur



IHK

Ostbrandenburg

Inhalt

Inhalt	2
1. Einleitung	3
2. Der Solidaritätsbegriff vs. Gemeinwohl/ Gesamtinteresse	4
2.1 IHKG und das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns	4
2.2 Rechtlich geregelte und freiwillige Solidarität	7
3. Gemeinsames Ziel: Soziale Infrastruktur als Standortfaktor Ostbrandenburg	11
3.1 Gemeinsame Fachkräftestrategie entwickeln	12
3.2 Integration in den Arbeitsmarkt stärken	12
3.3 Imageverbesserung von Wirtschaft/ Standortmarketing	13
3.4 Praxisorientierung der Bildung fördern	14
3.5 Duale Berufsausbildung / Berufsorientierung stärken	14
3.6 Wohnraum und Infrastruktur ausbauen	15
3.7 Ehrenamt koordinieren	15
3.8 Ländlichen Raum stärken	16
3.9 Gemeinsame Forderungen an die Politik zu verlässlichen Rahmenbedingungen ..	17
4. Abschließende Eröffnung der Diskussionsrunde	18
5. Quellen	19

1. Einleitung

Im Folgenden wird das Thema der Regionalkonferenz Ost des Paritätischen Landesverbandes Brandenburg e. V. „**Solidarität in schweren Zeiten – neue Bündnisse zur Sicherung der sozialen Infrastruktur**“ aus Sicht der Ostbrandenburger Wirtschaft und aus Sicht der Industrie- und Handelskammer (IHK) Ostbrandenburg näher beleuchtet. Die Adressaten sind die Mitglieder des Paritätischen Landesverbandes Brandenburg e. V. und alle interessierten Leser und Leserinnen¹.

Das **Thema Solidarität** ist erstmal keines, bei dem man in erster Linie an einen Wirtschaftsbezug denkt. Die klassische Sicht auf einen Unternehmer ist eine andere: Hier liegt die Gewinnmaximierung im Vordergrund. Denken Sie an die überspitzte Darstellung von Dagobert Duck als skrupellosen, menschenverachtenden Großkapitalisten. Auch wenn das überspitzt ist, würde beispielsweise ein Caterer normalerweise keine günstigeren Preise machen, weil sich eine alleinerziehende Mutter zur Ausrichtung einer Jugendweihe meldet – jedenfalls nicht ohne Eigeninteresse, wie Imageverbesserung oder anderes.

Aber ist das wirklich so, dass Unternehmen nur ihr Eigeninteresse im Blick haben? Wie viel Solidarität liegt im unternehmerischen Handeln? Wie viel tragen Unternehmen zum gesellschaftlichen Wohlstand und zum Zusammenhalt der Gesellschaft bei? Worin unterscheiden Sie sich als Mitglieder des Paritätischen Landesverbandes von der Wirtschaft und von uns der IHK? Und das Wichtigste: wo liegen unsere gemeinsamen Interessen, was sind unsere gemeinsamen Ziele und wie können wir diese erreichen?

Das **Thema soziale Infrastruktur** ist ein wichtiges gemeinsames Interesse. Soziale Infrastruktur ist zwar auch nichts, womit man uns als IHK als erstes verbindet. Letztendlich ist aber soziale Infrastruktur, in Form von Kitas, Schulen, Hochschulen, Krankenhäusern, Beratungsstellen, ÖPNV, Vereinen, Wohnraum und auch digitaler Infrastruktur, ein wichtiger Standortfaktor und Voraussetzung für den wirtschaftlichen Wohlstand unserer Region.

Wir lesen soziale Infrastruktur beispielsweise als Verfügbarkeit von Fachkräften 1) durch die Ausbildung, 2) durch die Möglichkeit zu arbeiten und auch Vollzeit zu arbeiten, indem man Betreuung und Pflege abgeben kann, 3) durch Wohnortattraktivität über die gesundheitliche Versorgung und das Angebot von Freizeit und Kultur, Vereinen, Beratungseinrichtungen usw., 4) durch die Erreichbarkeit von Unternehmen mit ÖPNV oder Auto sowie 5) durch die Verfügbarkeit von Wohnraum in der Nähe von Unternehmen oder Berufsschulen für Azubis.

Genau an dieser Schnittstelle beginnt unser gemeinsames Interesse. Eine Region bleibt nur dann wirtschaftlich leistungsfähig, wenn Menschen dort verlässlich leben, arbeiten, Familien gründen, Angehörige versorgen, sich engagieren und bleiben können. Genau dafür braucht es soziale Infrastruktur - ohne Betreuung, Pflege, Integration, Ehrenamt, Mobilität und verlässliche öffentliche Rahmenbedingungen werden weder Fachkräfte gehalten noch Unternehmen stabil entwickelt.

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden das generische Maskulinum verwendet. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

Somit haben wir ein ganz wichtiges gemeinsames Ziel bereits definiert: die Attraktivität und wirtschaftliche Stabilität unserer Region durch soziale Infrastruktur zu sichern.

Darüber möchte die IHK Ostbrandenburg mit Ihnen ins Gespräch kommen und mit diesem Schreiben, den Grundstein für neue Bündnisse zwischen Wirtschaft und Wohlfahrt setzen. Es soll darum gehen, erstens, wo Unternehmen und wir als IHK solidarisch handeln und zweitens, welche Bereiche der sozialen Infrastruktur wir als IHK durch unsere politische Arbeit voranbringen wollen, wo genau die gemeinsamen Interessen liegen und wie wir uns darin gemeinsam unterstützen können.

Fangen wir doch mal damit an, was Solidarität genau bedeutet.

2. Der Solidaritätsbegriff vs. Gemeinwohl/ Gesamtinteresse

So leicht zu definieren ist der Begriff *Solidarität* nicht, denn die Bedeutung ist sehr weitreichend, der Begriff kommt in den verschiedensten Kontexten vor und ist aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Alle Definitionen haben gemeinsam, dass Solidarität für gegenseitige Verbundenheit steht und das Entstehen füreinander innerhalb einer Gruppe oder Gesellschaft (z. B. Durkheim, 1992; Hillmann, 1994). Es geht um das Unterstützen von anderen aus einem Gemeinschaftsgefühl heraus und jetzt wird es kritisch: Oftmals wird betont, dass das Unterstützen anderer freiwillig geschieht, ohne Eigeninteresse und mitunter auch unter Inkaufnahme von eigenen Nachteilen.

Aber ist das wirklich so unsolidarisch, etwas zu tun, was dem Gemeinwohl dient, aber in gewisser Weise auch mir selbst? Im unternehmerischen Kontext muss aus reiner Überlebensstrategie - gerade in „schweren Zeiten“ - das Eigeninteresse eine Rolle spielen. Aus unserer Sicht spielt Solidarität in vielen wirtschaftlichen Kontexten eine sehr große Rolle. Dafür ist es unserer Meinung nach nicht entscheidend, ob ein Unternehmen davon in gewisser Weise auch selbst profitiert.

Auch in der Literatur findet man, dass Solidarität unterschiedliche Motive haben kann. Sie kann altruistisch sein, also eine Hilfe ohne Erwartung eines eigenen Vorteils. Sie kann aber auch strategisch sein, wenn Menschen oder Organisationen gemeinsam handeln, weil sich Eigeninteresse und Gemeinwohl überschneiden (Durkheim, 1992).

Die Solidarität der Unternehmerschaft ist in gewisser Weise auch gesetzlich geregelt. Viele Unternehmen zeigen sich aber auch darüber hinaus solidarisch, ohne dass Gesetze sie dazu zwingen. Wir unterscheiden also die gesetzlich geregelte und freiwillige Solidarität.

2.1 IHKG und das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns

Solidarität zeigt sich in den Aufgaben der Kammern und im unternehmerischen Grundverständnis. Die Aufgaben einer IHK sind im IHK-Gesetz (IHKG) definiert. Paragraph 1, Absatz 1 besagt, dass die Industrie- und Handelskammern die Aufgabe haben,

1. das Gesamtinteresse der ihnen zugehörigen Gewerbetreibenden ihres Bezirks, einschließlich der Gesamtverantwortung der gewerblichen Wirtschaft, die auch Ziele einer nachhaltigen Entwicklung umfassen kann, auf regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene wahrzunehmen,
 2. für die Förderung der gewerblichen Wirtschaft ihres Bezirks zu wirken,
 3. für die Wahrung von Anstand und Sitte der ehrbaren Kaufleute, einschließlich deren sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung, zu wirken
- und dabei stets die wirtschaftlichen Interessen einzelner Gewerbezweige oder Betriebe abwägend und ausgleichend zu berücksichtigen. (IHKG, §1, Absatz 1)

Sie merken also, so weit ist das von Solidarität nicht entfernt. Es geht aber eher um das Gemeinwohl und das Gesamtinteresse. Dazu gehört auch die Vertretung der Interessen von Minderheiten, wie die Anliegen von kleineren Wirtschaftszweigen. Die IHK wirkt ausgleichend und abwägend in der Ermittlung des Gesamtinteresses. Die Pflichtmitgliedschaft sichert somit die Neutralität der Kammer gegenüber den Einzelinteressen. Größere Unternehmen zahlen höhere Mitgliedsbeiträge, aber haben dadurch kein größeres Mitspracherecht.

Gleichzeitig spielen die Ethik und Moral eine große Rolle, die mit dem Leitbild des ehrbaren Kaufmanns im IHKG fest verankert sind.

Das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns hat seine Wurzeln im mittelalterlichen europäischen Handel, insbesondere bei den italienischen Kaufleuten und der Hanse (IHK Nürnberg für Mittelfranken & Lin-Hi, 2026). Es beschreibt ein Verständnis von Wirtschaften, das wirtschaftlichen Erfolg mit persönlicher Integrität, Verantwortung und langfristigem Denken verbindet. Hamburger Kaufleute formulierten bereits 1517 ethische Grundsätze für unternehmerisches Handeln, um den Ruf der Kaufleute zu verbessern, die auf Reisen oft als Fremde misstrauisch betrachtet wurden. Durch die gemeinschaftlichen Grundsätze sollte Vertrauen geschaffen werden, das die Grundvoraussetzung für wirtschaftliches Bestehen war. Für langfristigen Erfolg galt Vertrauen als Voraussetzung, Vertrauen wurde durch glaubwürdiges Verhalten geschaffen und das Verhalten wurde in den Leitsätzen definiert. Man war gemeinschaftlich für den Ruf der Kaufleute verantwortlich.

Es mag altmodisch klingen, aber es ist aktueller denn je. Viele IHKs nutzen das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns und interpretieren es für die heutige Zeit neu.

Im Mittelpunkt steht die Idee, dass wirtschaftliches Handeln nicht allein kurzfristiger Gewinnmaximierung dienen soll. Ein Ehrbarer Kaufmann handelt verantwortungsvoll gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern und der Gesellschaft. Wichtige Werte sind unter anderem Integrität, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Fairness, Maßhalten, Nachhaltigkeit, Verantwortungsbewusstsein und langfristige Orientierung. Wirtschaft und Ethik werden dabei nicht als Gegensätze verstanden, sondern als Einheit. Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Akzeptanz bedingen einander.

Ein wichtiger Punkt zu unserem heutigen Thema ist daher auch, dass verantwortungsvolle Gewinnerzielung nicht bedeutet, auf Profit zu verzichten, sondern ihn fair und transparent zu erzielen. Verantwortung und Gewinn schließen sich nicht aus. Manchmal wird Unternehmensverantwortung nur auf sichtbare Wohltaten reduziert, wie Spenden oder soziales Engagement und Umweltprojekte. Das ist sinnvoll und geschieht auch viel häufiger als Sie vielleicht

glauben, aber das kann nur ein Zusatz sein und kann auch eine Art Imagepflege sein. Auch das ist in Ordnung.

Das verantwortliche Handeln muss aber im Kerngeschäft verankert sein, wie z. B. in der

- Behandlung der Mitarbeiter,
- Achtung der Menschenwürde durch menschenwürdige Arbeitsbedingungen,
- Nutzung verantwortungsvoller Lieferketten (z. B. keinen Bezug von Waren von Unternehmen mit Kinderarbeit oder menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen),
- im Schutz von Klima und Umwelt mit Verantwortung für die nachfolgende Generation (z. B. keine umweltschädlichen Prozesse, Abfallentsorgung, Recycling),
- Zahlung gerechter Löhne

Heute wird das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns daher häufig als Orientierung für verantwortungsvolle Unternehmensführung und Corporate Social Responsibility genutzt.

Es gibt Gesetze, die das „ehrbare Verhalten“ regeln sollen. Grundsätzlich sollten sich aber alle Unternehmer auch ohne Gesetze entsprechend verhalten, allein durch das Grundverständnis ein ehrbarer Kaufmann zu sein.

Das ehrbare Verhalten zusätzlich in Gesetzen festzuhalten ist sicherlich in gewissen Maßen notwendig. Es ist aber auch eine Art des Misstrauens gegenüber der Unternehmerschaft, führt zu Bürokratie und belastet die Unternehmen, die sowieso ehrbar handeln (Lötzsch, 2025).

Die IHK-Organisation versteht den Ehrbaren Kaufmann als Grundlage für Vertrauen in die soziale Marktwirtschaft sowie für nachhaltiges und gesellschaftlich verantwortliches Unternehmertum. Gerade in den „schweren Zeiten“ ist die Rückbesinnung auf diese Werte hilfreich.

Ausgeschlossen im Handlungsrahmen einer IHK sind nach IHKG, Paragraph 1, Absatz 5 Themen wie:

- Aufgaben zur Koalitionsfreiheit (Artikel 9, Absatz 3, Satz 1 des Grundgesetzes „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“)
- Streiks, Bildung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden
- Aufgabenbereiche der Tarifpartner, arbeitsgerichtliche Vertretung von Unternehmen
- Stellungnahmen zu sozial- und arbeitsmarktpolitischen Fragen in der ausschließlichen Entscheidungszuständigkeit der Gremien der sozialen Selbstverwaltung

Hier müssen wir als Kammern aufpassen. Zu arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Themen mit deutlich erkennbarem Wirtschaftsbezug, also z. B. die Verfügbarkeit von Arbeitskräften, dürfen wir uns äußern und das machen wir auch.

Zum Beispiel haben sich Unternehmen an uns gewendet zum Thema verlängerter Betreuungszeiten in Kitas. Viele Kindertagesstätten und Horts können aktuell keine langen Öffnungszeiten mehr abdecken, da aus unterschiedlichen Gründen die Finanzierung fehlt. Dabei haben wir uns den Forderungen der LIGA und Kita-Bündnissen angeschlossen zur Einführung einer dritten Betreuungsstufe und einer landeseinheitlichen und kostendeckenden Finanzierung sowie zur Nutzung der sinkenden Geburtenzahlen nicht zur Personalreduzierung, sondern zur

aktiven Verbesserung der Qualität in der frühkindlichen Bildung und somit zur langfristigen Fachkräftesicherung. Die Kinderbetreuungssituation ist relevant für die Attraktivität als Wohn- und Arbeitsort für junge Familien - insbesondere im ländlichen Raum.

2.2 Rechtlich geregelte und freiwillige Solidarität

Die Bezeichnung *Solidarität* wird in vielfältiger Weise verwendet und taucht in vielen Kontexten und Gestaltungsprinzipien der Sozialpolitik auf, wie z. B. soziale Marktwirtschaft, Arbeitsmarktpolitik, Subsidiarität, Wirtschaftsethik, Versicherungsprinzip und Arbeitslosengeld (Springer Gabler).

Wir haben somit die Solidarität, die vom Sozialstaat festgelegt, gesetzlich verankert und damit nicht freiwillig ist. Die Solidarität kommt im *Solidaritätsprinzip* zum Tragen – d. h. neben der Verantwortung eines Menschen für sich selbst, helfen Menschen sich gegenseitig und tragen gemeinsam Verantwortung füreinander. In der gesetzlichen Krankenversicherung zahlen beispielsweise Menschen Beiträge, auch wenn sie gerade gesund sind. Wer krank wird, bekommt trotzdem die nötige Behandlung. Gesunde finanzieren Kranke mit. Menschen mit hohem Einkommen tragen mehr bei und bekommen aber nicht automatisch mehr. Ebenso gilt das für die Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung. Teilweise kann man sagen, wer mehr oder länger einzahlt, bekommt auch mehr wie in der Rente, aber das ist nicht 1:1 zu betrachten.

Hier spielen Unternehmen als Arbeitgeber und Mitfinanzierer durch den Arbeitgeberanteil eine große solidarische Rolle, auch durch Lohnsteuerabgaben. In unserem Kammerbezirk Ostbrandenburg haben wir rund 243.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit, 2026, eigene Berechnungen, Stichtag: 30.06.2025), rund 44.000 IHK-Mitgliedsunternehmen (davon 13.560 HR-Unternehmen) und rund 11.000 Handwerkskammer-Unternehmen (Doppelmitgliedschaft möglich) (eigene Daten, Stichtag: 31.12.2025). Das ist das Fundament unseres gesellschaftlichen Wohlstands.

Im Bereich Arbeitsmarkt verhalten sich Unternehmen auch solidarisch, denn bis zu einem gewissen Grad kommt es beispielsweise zu Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder auch Krankheit von Kindern. Auch werden Arbeitnehmer vor Ausbeutung und Erschöpfung geschützt durch Regelungen der maximalen Arbeitszeit, der Pausenzeit und Anspruch auf bezahlten Urlaub. Nach der Krankheit steigen Arbeitnehmer erst schrittweise wieder ein. Es gibt das Recht auf Teilzeit, Recht auf Bildungsurlaub usw. Sicherlich sind die Unternehmen zur Einhaltung der Gesetze verpflichtet, aber sie tragen damit auch einen großen Anteil an unserer gesamtgesellschaftlichen Solidarität - und das alles in wirtschaftlich angespannten Zeiten.

Bleiben wir beim Thema Arbeit: Über die rechtlich geregelte Solidarität geben viele Arbeitgeber zusätzlich Vertrauen an die Arbeitnehmer durch Karenztage, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeit von zu Hause aus, Freistellung für Weiterbildungen, bezahlte Weiterbildungen usw. Das trägt dazu bei, das Privat- und Arbeitsleben besser miteinander verknüpfen zu können – wichtig für Fachkräftenachwuchs und auch für die Pflege. Der Arbeitgeber hat auch einen Nutzen: Vermeidung einer längeren Krankschreibung, Zufriedenheit des Arbeitnehmers, Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen, eine besser ausgebildete Fachkraft – dennoch ist es solidarisch.

Unternehmen beschäftigten Menschen, die resozialisiert werden sollen nach Strafauffälligkeit oder sie richten den Arbeitsplatz für Menschen mit besonderen Bedürfnissen entsprechend ein. Es gibt dafür Zuschüsse, aber es erfordert auch die Bereitschaft dazu. Unternehmen, die das nicht tun, zahlen ab einer gewissen Unternehmensgröße Abgaben für die Gemeinschaft.

Zum Thema Steuern und Abgaben: Unternehmen zahlen Gewerbe- und Grundsteuern und tragen damit erheblich dazu bei, dass Straßen, Verkehr, Sanierungen, Vereine, Schulen, Kitas, Wirtschaftsförderung, Verwaltung, Kultur und Sport usw. finanziert werden können. Für viele Kommunen ist die Gewerbesteuer die zentrale Einnahmequelle. Deshalb ist die Ansiedlung von Unternehmen und die Möglichkeit Unternehmen auch Wachstumsoptionen anzubieten sehr wichtig. Dazu kommt noch die Umsatzsteuer, Einkommens- und Körperschaftssteuer, die auf Bund, Länder und teilweise Kommunen verteilt werden. Somit fließt das Geld der Unternehmerschaft auch in Bundes- und Landesfinanzen für Schulen, Hochschulen, Polizei, Justiz, Autobahnen und Bahn.

Im Jahr 2024 wurden im Land Brandenburg durch Grundsteuer und Gewerbesteuer auf Gemeindeebene rund 1,84 Milliarden Euro erwirtschaftet (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2023, 2024). Die Realsteueraufbringungskraft (aus Gewerbe- und Grundsteuer) ist somit im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen um 3,45 Prozent, vor allem durch die Gewerbesteuer. Pro Einwohner lag die Realsteueraufbringungskraft bei rund 719 Euro – im Vorjahr waren es 689 Euro. Durch Einkommenssteuer, Umsatzsteuer und Gewerbesteuer ergab sich eine Steuereinnahmekraft von 3,1 Milliarden Euro – das sind 5 Prozent über dem Vorjahreswert.

Trotz der wirtschaftlichen Herausforderungen und „schweren Zeiten“ sind die kommunalen Steuereinnahmen gestiegen. Dass die Zeiten schwer sind, zeigt sich auch in unseren Konjunkturumfragen. Der Konjunkturklimaindex, der sich aus der Einschätzung der Geschäftslage und den Geschäftserwartungen ergibt, ist seit Jahresbeginn um 18 Punkte auf 76 gesunken (Konjunkturumfrage zum Frühsommer, 2026). Das liegt weit entfernt von der Wachstumsgrenze von 100 Punkten. Als größte Belastungen nennen die Unternehmen die Energie- und Rohstoffpreise, die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen und die Arbeitskosten. Die Geschäftslagen sind vergleichsweise gut, aber der Blick in die Zukunft ist sehr pessimistisch.

Es ist unter diesen Voraussetzungen beachtenswert, dass die Steuereinnahmen noch steigen. Den Aufwand und die Energie, die dahinterstecken, sieht man oftmals nicht. Daher müssen die versprochenen Entlastungen endlich bei den Unternehmen ankommen. Dafür setzen wir uns als IHK ein.

So wie bisher wird es nicht weitergehen. Die Steuerschätzung für 2026 prognostiziert stabile Einnahmen. Also eröffnen sich keine zusätzlichen Spielräume für Zusatzausgaben (Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg, 2026). Eine Entlastung der Wirtschaft und privater Endverbraucher durch wirtschafts- und finanzpolitische Maßnahmen ist wichtig, um die Konjunktur wieder in Schwung zu bringen. Gekürzt wird vom Staat sonst häufig im Bereich der sozialen Infrastruktur, wie wir es bereits erfahren.

Eines möchte ich besonders hervorheben: Wir wünschen uns gegenüber den Unternehmen mehr Solidarität vonseiten der Gesellschaft und auch von Arbeitnehmern.

Ansiedlungen von Unternehmen sind begrüßenswert, denn sie tragen dazu bei, dass sich Regionen entwickeln – besonders im ländlichen Raum ist das entscheidend. Das soll nur einmal beispielhaft an der Ansiedlung von Tesla gezeigt werden. Allein durch die Größenordnung von Tesla wird es deutlicher, aber es gilt für alle Unternehmen.

Seit der Ansiedlung von Tesla konnten wir durch eine Fiskal- und Wirtschaftsanalyse einen deutlichen Sprung in den Einnahmen der Gemeinden Grünheide (Mark) feststellen (Bast, 2025). Beispielsweise kam es zu einem Zuwachs von 665 Prozent im Jahr 2022 in der Gewerbesteuer im Vergleich zum Vorjahr. Es gab eine positive Gesamtentwicklung auch durch neue Wohn- und Gewerbeflächen, steigende Beschäftigung und Zuzug neuer Einwohner. Auch in Fürstenwalde/ Spree und Erkner sind positive finanzielle Entwicklungen zu verzeichnen. In Grünheide entstehen neue Wohn- und Gewerbeflächen, während Fürstenwalde/Spree zunehmend als Wohnstandort für Pendler an Bedeutung gewinnt. Damit gehen für beide Kommunen wachsende Anforderungen an Wohnraum, Verkehrsinfrastruktur sowie Bildungs- und Verwaltungsangebote einher und somit an Kommunalplanung, um das Wachstum langfristig und nachhaltig zu gestalten.

Kommen wir nun zum Ehrenamt: Wir haben 51 ehrenamtlich tätige Unternehmer in unserer Vollversammlung – davon einen Präsidenten und sieben Präsidiumsmitglieder. Zusätzlich bestehen neun Fachausschüsse und vier Regionalausschüsse. Die Unternehmer entscheiden über die Schwerpunkte unserer IHK-Arbeit, sie übernehmen eine beratende Funktion, bringen die Perspektive aus der Praxis ein und berichten frühzeitig von Problemen und Veränderungen, sie wirken an unseren Stellungnahmen mit und gestalten somit die regionale Wirtschaftspolitik aktiv mit. Sie alle leiten ein Unternehmen und es erfordert viel Engagement und Verantwortungsbewusstsein sich nebenbei noch ehrenamtlich in der IHK zu betätigen.

Zusammen mit der Handwerkskammer haben wir 2208 aktive Ausbildungsbetriebe. Die Zahlen dazu sind leicht rückläufig. Dadurch übernehmen die Unternehmen eine wichtige Funktion in unserer Gesellschaft. Die Unternehmen werden geprüft und erhalten dann die Ausbildungserlaubnis und auch die Ausbilder müssen eine Prüfung ablegen. Damit übernehmen wir als Kammern eine Verantwortung für die Qualität der Ausbildung und eine Fürsorgepflicht für Menschen in Ausbildung, die in einer besonderen Abhängigkeitsposition zum Ausbildungsunternehmen oder zum Ausbilder stehen. Bei schwerwiegenden Vorfällen kann die Erlaubnis zur Ausbildung auch durch uns entzogen werden. Es gibt viele Unternehmen, die sehr engagiert im Bereich Ausbildung sind. Im Jahr 2025 haben das Siegel für exzellente Ausbildungsqualität 17 Unternehmen erhalten. Das bedeutet, dass sie eine Selbstverpflichtung abgeben neben Pflicht-Kriterien (z. B. eine angemessene Vergütung) auch weitere Exzellenzkriterien (z. B. Angebot von Praktikumsplätzen, Engagement in der Berufsorientierung) zu erfüllen.

Darüber hinaus sind bei uns in der IHK über 800 Prüfer ehrenamtlich tätig. Die Unternehmer stellen entweder Personal frei oder werden selbst tätig und tragen somit dazu bei, dass das System der dualen Ausbildung – ein wichtiges Element der Fachkräftesicherung – funktioniert. Je mehr in der Ausbildung und Prüfung unterstützen, desto geringer wird die Beanspruchung des Einzelnen.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Beispiele freiwilligen solidarischen Handelns von Unternehmen.

Zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitern bieten viele Unternehmen attraktive Benefits an, z. B. Dienstfahrräder, Jobtickets, Parkplätze, Zuschüsse für die Kita, betriebliche Altersvorsorge, Team-Events. Es gibt auch noch Unternehmen mit Betriebs-Kitas. Beispielsweise hat die Fürstenwalder Guss GmbH eine Kita direkt neben dem Unternehmen, in der die Plätze vorrangig für die Kinder der Angestellten freigehalten werden (IHK Ostbrandenburg, 2022).

Tesla spendete 33.000 Euro den Kinderladen der Fürstenwalder Kulturfabrik und sicherte damit zwei Arbeitsplätze und die Betreuung von rund 30 Kindern im Alter von 6 bis 12 Jahren (Märkische Oderzeitung, 2026). Damit sorgt Tesla auch die Verfügbarkeit der eigenen Arbeitskräfte.

Die Gesellschaft entwickelt sich stets weiter - dafür braucht es Zukunftsdenken, Mut, Nachhaltigkeit und Innovationen. Wir brauchen Unternehmen, die sich trauen.

Einmal jährlich verleihen wir den Zukunftspreis Brandenburg – das ist ein Preis für Unternehmer, die besonders kreativ, aktiv und innovativ in die Zukunft investieren und sich gesellschaftlich engagieren. Letztes Jahr ging der Preis zum Beispiel an Ardelt Kranbau GmbH aus Eberswalde mit elektrischen Doppellenkerkränen (Zukunftspreis Brandenburg, o. D.). Als Branchen champion für Hafenkräne sicherte Uwe Grünhagen nach Insolvenz des Vorgängerunternehmens, dass der Standort Eberswalde mit Weltruf für Kranbau und viele Arbeitsplätze nicht verloren geht und hat das Unternehmen aus der Insolvenz geführt.

Ebenso sind wir Partner der jährlichen Verleihung des Gründerpreises Oderland-Spree, das letzte Jahr an Andreas Hierl für die Erfindung des Solar-Iglus, das besonders effizient Energie produziert (Existenzgründer Oderland-Spree, 2025). Mit dem Preis soll der Mut für den Weg in Selbstständigkeit der Unternehmer öffentlich anerkannt werden.

Auch im Bereich Umwelt- und Klimaschutz gehen viele Unternehmen mit gutem Beispiel voran: Zum aktuellen Stand sind in Brandenburg rund 50 IHK-Unternehmen Emas-zertifiziert (IHK Ostbrandenburg, 2026). Das ist das anspruchsvollste europäische Gütesiegel für betriebliches Umweltmanagement. Die Teilnahme ist freiwillig, aber führt zu Erleichterungen bei Antragsstellungen und Genehmigungen.

Viele Unternehmen arbeiten aktiv an der eigenen Nachhaltigkeit. Die CEMEX Deutschland AG hat beispielsweise einen innovativen Ansatz zur Reduzierung der CO₂-Emission entwickelt, womit der CO₂-intensivste Teil der Zementproduktion Klinker auf 50 Prozent reduziert werden kann (Cemex Deutschland, 2025).

Bürokratie und Uneindeutigkeiten erschweren vielen Unternehmen den Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Das Thema Nachhaltigkeit liegt seit der neu zusammengesetzten Landesregierung nicht mehr beim Staatsministerium, sondern Wirtschaftsministerium. Wir erhoffen uns dadurch eine wirtschaftsfreundlichere Ausgestaltung im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung oder der Regelungen zur Einhaltung von Nachhaltigkeit und Klima-, Umweltschutz.

Ohne dieses Engagement der Unternehmerschaft wäre unsere Gesellschaft nicht zukunftsfähig. Daher brauchen die Unternehmen unsere Unterstützung. Wir haben es sehr begrüßt, dass der Paritätische Landesverband auch in der Vergangenheit schon erfolgreich mit uns zusammengearbeitet hat. Beispielsweise hat der Verband unsere Position zum Thema der Finanzierung von Krankenfahrten unterstützt (MOZ, 2024, 2025). Die von den Kassen gezahlten Tarife reichen kaum, um den Mindestlohn für die Angestellten zu zahlen.

Wir als IHK haben über unsere rechtlich festgelegten Aufgaben auch die Verantwortung unsere Unternehmen bestmöglich zu informieren. Dafür bieten wir regelmäßige Beratungen an, Netzwerkveranstaltungen und Informationsformate. Wir setzen uns dafür ein, für Unternehmen eine schnelle Regelung zu finden. In Zeiten der Corona-Krise kam es beispielsweise für viele Unternehmen mit Arbeitskräften, die auf der polnischen Seite der Oder leben, zu Problemen durch die Quarantäne-Regelung bei Grenzüberschritten. Wir haben uns dafür stark gemacht,

dass es zu staatlichen Ausgleichszahlungen bei Hotelübernachtungen von den Arbeitnehmern kommt und haben dabei aktiv die koordinierende Funktion übernommen, damit unsere Unternehmen ihre Arbeitskräfte nicht verlieren (WFBB, o. D.).

3. Gemeinsames Ziel: Soziale Infrastruktur als Standortfaktor Ostbrandenburg

Kommen wir nun zur Sicherung unserer sozialen Infrastruktur als Standortfaktor Ostbrandenburg. Uns allen ist klar, Haushaltskürzungen im Sozialbereich treffen nicht nur Träger, sondern mittelbar Familien, Betriebe, Kommunen und die Attraktivität des Standorts.

Klarstellen möchte ich: Die IHK und somit die regionale Wirtschaft ist kein Sozialverband! Soziale Infrastruktur bleibt primär öffentliche Gewährleistungsaufgabe. Der gesetzliche Auftrag der IHK ist es, das Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft zu vertreten, parteipolitisch neutral, mit Minderheitenschutz, und für Anstand und Sitte des ehrbaren Kaufmanns zu wirken.

Der Paritätische Landesverband ist seinerseits parteipolitisch unabhängig, aber ausdrücklich sozialpolitischer Akteur. Wir folgen also unterschiedlichen Logiken. Sie argumentieren vom Bedarf und von der Teilhabe her. Wir argumentieren von Tragfähigkeit, Personal, Risiko und Wettbewerbsfähigkeit her.

Aber genau an dieser Schnittstelle beginnt unser gemeinsames Interesse. Soziale Infrastruktur ist keine weiche Zugabe. Sie ist eine harte Standortbedingung. Diese Lesart von Solidarität und sozialer Infrastruktur ist betriebswirtschaftlich und standortpolitisch.

Wir haben bereits gesehen, was Unternehmen zur Sicherung der sozialen Infrastruktur bereits beitragen. Unternehmen können fehlende staatliche Verlässlichkeit nicht dauerhaft kompensieren. Sie können Verantwortung übernehmen und sich engagieren. Aber sie können die öffentliche Gewährleistung sozialer Infrastruktur nicht ersetzen.

Wirtschaft und Wohlfahrt haben nicht dieselbe Aufgabe, aber wir haben ein gemeinsames Interesse daran, dass diese Region für Fachkräfte, Familien und ältere Menschen alltagstauglich bleibt. Wir brauchen alle planbaren Rahmenbedingungen, zügige Verwaltung und partnerschaftliche Lösungen mit klaren Zuständigkeiten.

Wir müssen nicht den gleichen Grundsätzen folgen, um in Ostbrandenburg gemeinsam handlungsfähig zu sein, wenn wir dasselbe Ziel verfolgen. Uns ist allen bewusst, dass soziale Infrastruktur, Ausbildung, Integration, Ehrenamt und planbare Rahmenbedingungen Voraussetzungen dafür sind, dass unsere Region funktioniert. „Neue Bündnisse in schweren Zeiten“ sind sinnvoll, wenn Zuständigkeiten nicht verwischen, aber gemeinsam die gleichen Ziele verfolgt werden und miteinander ein Dialog stattfindet.

Daher lassen Sie uns die Themen schrittweise betrachten. Wir haben uns die Frage gestellt, was Unternehmen von sozialen Trägern ganz konkret brauchen zur Sicherung der Standortfaktoren.

Gemeinsame Themen sind aus unserer Sicht: 1) Gemeinsame Fachkräftestrategie entwickeln, 2) Integration in den Arbeitsmarkt stärken, 3) Imageverbesserung von Wirtschaft/ Standortmarketing, 4) Praxisorientierung der Bildung fördern 5) Duale Berufsausbildung /

Berufsorientierung stärken, 6) Wohnraum und Infrastruktur ausbauen, 7) Ehrenamt koordinieren, 8) ländlichen Raum stärken und 9) gemeinsame Forderungen an die Politik zu verlässlichen Rahmenbedingungen.

3.1 Gemeinsame Fachkräftestrategie entwickeln

Der DIHK-Fachkräftereport 2025/2026 zeigt, dass 83 Prozent der Unternehmen in Deutschland für die kommenden Jahre negative Folgen des Fachkräftemangels erwarten (DIHK, 2025a). Brandenburg hatte 2025 im Jahresdurchschnitt eine Fachkräftelücke von 16.930 qualifizierten Arbeitskräften (KOFA, o. D.). Gleichzeitig sind ausgerechnet Kinderbetreuung, Pflege und Sozialberufe selbst Engpassfelder. Das bedeutet: Wenn soziale Infrastruktur ausfällt, verschärft sich der Arbeitskräftemangel doppelt, weil dann sowohl in den sozialen Diensten Personal fehlt als auch in anderen Branchen Beschäftigte wegen Betreuungs- und Pflege-lasten ausfallen oder ihre Arbeitszeit begrenzen.

Für den IHK-Bezirk ist die Bevölkerungsprognose bis 2040 leicht negativ (-0,2), insbesondere im ländlicheren Raum von Brandenburg (Uckermark -10,3 %, aber auch Frankfurt (Oder) -4,3 %) (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2025, Ist-Stand 2024, eigene Berechnungen). Für 2040 erwartet das Amt für Statistik, dass 30 Prozent der Brandenburger Bevölkerung über 65 Jahre alt ist – 2023 waren es 26 Prozent. Das heißt auch, dass die Pflegebedürftigkeit und der Bedarf an Gesundheitsversorgung steigen. Die Geburtenraten sinken aber und somit kommen weniger Arbeitskräfte nach. Darum ist es wichtig, dass wir als Region für Zuzügler, ausländische Fachkräfte und junge Familien attraktiv bleiben und gleichzeitig auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken.

Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sind in Brandenburg kein Randthema, sondern ein großer Beschäftigungsbereich. Am 30.06.2025 arbeiteten rund 199.000 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in diesem Bereich in Brandenburg und rund 8000 in unserem Kammerbezirk (Bundesagentur für Arbeit, 2025, 2026, eigene Berechnungen). Kürzungen würden auch zur Arbeitslosigkeit beitragen und zu Abwanderung. Wenn zukünftig wieder Bedarf besteht, dann entsteht ein Mangel. Daher müssen wir jetzt die Fachkräfte aus diesen Beschäftigungsbereichen halten.

Die IHK, Paritätischer Landesverband, die Agentur für Arbeit, WFBB, Landkreise und größere Arbeitgeber sollten für Ostbrandenburg ein gemeinsames Lagebild aufsetzen. Hilfreich wäre eine Karte der Engpässe, die Pflege, Kinderbetreuung, Erziehung, Logistik, Industrie, Handel und Wohnen zusammen denkt. Der Mehrwert bestünde darin, dass Fachkräftesicherung nicht mehr nur als Betriebsproblem oder nur als Sozialproblem behandelt wird. Somit können langfristige Fachkräftestrategien gemeinsam entwickelt werden. Als ersten Ansatzpunkt haben die Brandenburger IHKs mit der WFBB eine Prognose für die Arbeitsmarktentwicklung in Brandenburg bis 2035 erstellt, die Anfang Juli veröffentlicht wird. Eine vergleichbare langfristige Vorhersage auf regionaler Ebene gibt es noch nicht.

3.2 Integration in den Arbeitsmarkt stärken

Es ist wichtig bestehendes Fachkräftepotenzial zu nutzen (Strategie der IHK Ostbrandenburg, Stand März 2026): dazu gehören beispielsweise Langzeitarbeitslose, Menschen mit

Fluchthintergrund, Menschen mit Behinderung, Rentner. Zuwanderung ist daher als Chance für die Fachkräftesicherung zu sehen.

Ostbrandenburg verfügt bereits über Strukturen, in denen IHK, Agentur für Arbeit und weitere Akteure Menschen in der Integration in den Arbeitsmarkt begleiten. Gerade im Bereich der Integration von internationalen Fachkräften steht uns noch viel Bürokratie im Weg. In Brandenburg baut die Wirtschaftsförderung mit dem Business Immigration Service zusätzliche Unterstützung für Unternehmen in der Akquise internationaler Fachkräfte auf. In Ostbrandenburg arbeiten IHK und Agentur für Arbeit bereits im Projekt „Hand in Hand for International Talents“ zusammen, um gezielt Fachkräfte für Unternehmen aus dem Ausland zu gewinnen.

Neue Bündnisse sollten hier nicht an Bürokratie scheitern. Wir setzen uns auf Landes- und Bundesebene für entsprechende Rahmenbedingungen ein und beteiligen uns aktiv an geeigneten Projektinitiativen.

Erfolgreiche Integration hängt oft an Sprache, Wohnen, Kinderbetreuung, Alltagsbegleitung und sozialer Anbindung. Genau hier können paritätische Träger ihre Stärke einbringen, während Unternehmen Praktika, Ausbildung, Beschäftigung und Mentoring bereitstellen.

3.3 Imageverbesserung von Wirtschaft/ Standortmarketing

Eine Willkommenskultur gegenüber internationalen Fachkräften und Einwanderern ist wichtig für die Fachkräftesicherung. Gleichzeitig ist Wirtschaftsfreundlichkeit und ein gutes Standort-Image ein Zukunftsfaktor, um Arbeitsplätze und kommunale Einnahmen zu sichern. Kommunale Einnahmen sind wichtig, um damit die soziale Infrastruktur zu sichern und unsere Region als Wohn- und Arbeitsort attraktiv zu machen.

Eine positive Einstellung einer Region gegenüber Unternehmen ist auch für in- und ausländische Investoren wichtig. Unternehmen investieren lieber in Regionen, in denen Institutionen funktionieren, Integration gelingt und keine Blockaden zu erwarten sind. Unternehmen haben zum Teil erheblichen wirtschaftlichen Schaden durch Proteste erlitten. Denken Sie zum Beispiel an die Anschläge auf Tesla oder CEMEX in der Vergangenheit.

Als IHK haben wir das „Bündnis pro Wirtschaft“ wiederbelebt und versuchen auch durch Standortmarketing die Region international bekannter zu machen. Das Bündnis besteht aus Wirtschaftsakteuren aus Ostbrandenburg, die die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in unserer Region verbessern wollen und sich gemeinsam das Ziel gesetzt haben, den Wirtschaftsstandort zukunftsorientiert aufzustellen (mehr Infos unter <https://www.weiter-denken.de/>).

Auch die Unterstützung in der Neugründung und Unternehmensnachfolge (derzeit rund 10.600 Inhaber über 60) ist wichtig, um die Region zu beleben, Wirtschaft zu erhalten und zukunftsorientiert zu gestalten.

Es gibt viele Kampagnen für mehr Weltoffenheit, für Toleranz. Wir finden, dass wir auch unsere Region besser vermarkten sollten und auch bezüglich der positiven Beiträge von Unternehmen für unsere Gesellschaft aufklären sollten. Auch dafür sollte es Kampagnen geben.

Weltoffenheit ist für die Wirtschaft und den gegenseitigen Waren- und Dienstleistungsaustausch von existenzieller Bedeutung. Gerade mit unseren polnischen Nachbarn verbindet uns eine lange Tradition von unterschiedlichen Kooperationen. Für uns sind die fehlenden

infrastrukturellen Voraussetzungen wie Brücken über die Oder ein andauerndes Problem. Zusätzliche Grenzkontrollen behindern dabei Pendler, die Wirtschaftsverkehre und beeinträchtigen die Attraktivität des Standortes. Derzeit setzen wir zwei Interreg-Projekte um, die sich der deutsch-polnischen Kooperation im Bereich der Nachhaltigkeit verschrieben haben.

Umwelt und Klima sind sicherlich wichtig, aber auch Gewerbeflächen, Wachstumsoptionen für Unternehmen und Arbeitsplätze. Gemeinsam könnten wir hier die Kräfte bündeln und Projekte gemeinschaftlich aufziehen, wo Interessen sich überschneiden.

3.4 Praxisorientierung der Bildung fördern

Lehrermangel und Unterrichtsausfall sind weit verbreitet. Viele Unternehmen beklagen in unseren Umfragen auch die sinkende Qualität des schulischen und beruflichen Ausbildungsstandes. Für eine stärkere Praxisorientierung der Bildung und als Unterstützung zur Imageverbesserung unternehmerischen Handelns könnten Unternehmer und soziale Träger verstärkt im Bildungsbereich agieren.

Für die Berufsorientierung und zur Verknüpfung der Unterrichtsinhalte an die reale Welt sollten Wirtschaftsthemen mehr Einzug in den Unterricht finden und auch der Weg in die Selbstständigkeit sollte als beruflicher Werdegang stärker in Schulen thematisiert werden. In diesem Bereich ist unsere Tochtergesellschaft in unterschiedlichen Projekten aktiv.

Ein gutes Beispiel für ein Projekt mit Schulen und Unternehmen ist „LifeTeacher“ (GEW, o. D.). Dort übernehmen Unternehmer ehrenamtlich eine Unterrichtsstunde, die sonst ausgefallen wäre. Das kann die Bildungsqualität verbessern und die Praxisorientierung erhöhen (MWEKE, o. D.).

Die Erfahrung zeigt, dass es auf beiden Seiten häufig die Bereitschaft vorhanden ist, und es nur an der Abstimmung und Kommunikation bzw. Zeit fehlt, um den ersten Schritt zu machen. Hier könnten soziale Träger auch unterstützen und vermitteln.

3.5 Duale Berufsausbildung / Berufsorientierung stärken

Unsere Unternehmen gaben im Herbst 2025 in unserer IHK-Konjunkturumfrage an, dass das von ihnen meist gesuchte Qualifikationsniveau die duale Berufsausbildung ist. Dennoch ist die duale Berufsausbildung nicht so beliebt. Die ostbrandenburgische Ausbildungsrealität zeigt, dass das Angebot an Ausbildungsstellen die Nachfrage übersteigt.

Es ist wichtig, das Image der dualen Berufsausbildung aufzuwerten und junge Menschen in der Berufsorientierung zu unterstützen. In den Schulen und im Elternhaus kann die Berufsorientierung nicht immer ausreichend geleistet werden.

Insbesondere muss der Bedarf in der regionalen Wirtschaft berücksichtigt werden – auch im Bereich der universitären Lehre. Studienabbrecher müssen aufgefangen werden und können oftmals durch die stärkere Praxisorientierung im Bereich der Berufsausbildung eine passende Alternative finden.

Das sind ebenso Themen bei denen soziale Träger koordinierend und unterstützend beitragen können.

3.6 Wohnraum und Infrastruktur ausbauen

Der Weg zur Arbeit oder zum Ausbildungsort ist für viele Menschen ein Hindernis. Gerade im ländlichen Raum entscheidet das darüber, ob eine offene Arbeitsstelle oder ein offener Ausbildungsplatz vergeben wird oder nicht.

In unserer Umfrage zum Azubi-Wohnen im Jahr 2025 bestätigten drei Viertel unserer Ausbildungsbetriebe den Mangel an Wohnraum für Auszubildende und 67 Prozent waren der Meinung, dass ein besseres Wohnraum-Angebot ihre Chance zur Besetzung der Ausbildungsstellen verbessern würde. Oftmals liegt der Ort des Unternehmens und der Berufsschule weit auseinander. Hinzu kommt oftmals eine unzureichende und leider oft unzuverlässige Verbindung mit ÖPNV. Ohne Führerschein und eigenes KFZ, ist schon rein logistisch betrachtet die Ausbildung eine große Herausforderung für Auszubildende.

Mehr bezahlbarer Wohnraum ist nicht nur für Auszubildende, sondern auch für Pendler und Arbeitskräfte allgemein nötig.

Auch unzureichend ausgebaute Straßen-, Autobahnen- und Schienennetze sind ein Grund für viele Staus und lange Wartezeiten. Hinzu kommen im Grenzraum die Grenzkontrollen. Unsere Region ist sehr abhängig von den Fach- und Arbeitskräften in Polen, aber dieses Potenzial ist gefährdet, wenn zum Beispiel die RE1-Strecke für 9 Monate gesperrt werden soll und die stark befahrene A12 durch den Umbau ebenfalls sehr stark belastet ist.

Kommunale Wohnungsunternehmen, soziale Träger, Verkehrsunternehmen, Landkreise und Arbeitgeber sollten regionale Lösungen entwickeln für Azubi und Pendlerwohnen, Übergangsunterkünfte, Alltagsmobilität und Begleitung junger Menschen, die neu in die Region kommen.

3.7 Ehrenamt koordinieren

Die Berufsausbildung ist vom Engagement der Ausbilder und Prüfer abhängig. Die IHK Ostbrandenburg hat mehr als 800 ehrenamtliche Prüfer, sucht aber weiteren Nachwuchs für das Prüfungswesen. Das ist ein nahezu ideales Scharnier zwischen Wirtschaft, Ehrenamt und beruflicher Bildung.

Eine Kooperation mit sozialen Trägern könnte Prüferehrenamt, Berufsorientierung, Praktika, Freiwilligendienste und Übergänge aus Schule, Jugendhilfe oder Integration stärker verzahnen. Besonders stark wäre ein Modell, das soziale Träger nicht nur als Unterstützer, sondern auch als Lernorte und Fachkräftepartner sichtbar macht.

Ehrenamt findet aber in weitaus mehr Bereichen statt. In Brandenburg sind mehr als 800.000 Menschen ehrenamtlich aktiv, jeder Dritte ab 14 Jahren ist im Ehrenamt (Land Brandenburg, 2024).

Es wäre daher vor allem sinnvoll zu vermitteln und eine gemeinsame Übersicht zu haben: Wo fehlen konkret Räume, Technik, Logistik, IT-Hilfe, Finanzkompetenz, Notfalltraining oder Zeitkontingente?

Unternehmen helfen am ehesten, wenn der Bedarf präzise und organisatorisch schlank formuliert wird. Genau dafür könnten Parität und IHK gemeinsam eine regionale Matching-Struktur anbieten.

3.8 Ländlichen Raum stärken

Unser Kammbezirk Ostbrandenburg ist ländlich geprägt und hat durch den Metropol-Raum starke Stadt-Land-Verflechtungen. Der ländliche Raum ist uns ein besonderes Anliegen, da er eine zentrale Rolle in der Transformation übernimmt, die urbanen Zentren stützt und Innovationsmotor ist (IHK Ostbrandenburg, 2025). Nach DIHK-Angaben entstehen im ländlichen rund die Hälfte der gesamten Bruttowertschöpfung und knapp zwei Drittel der industriellen Wertschöpfung; etwa 91 Prozent der Fläche Deutschlands gelten als ländlich, dort lebt rund 57 Prozent der Bevölkerung (DIHK, 2025c). Die Pro-Kopf-Produktion erneuerbarer Energie ist die höchste bundesweit und Brandenburg könnte rein rechnerisch bereits 100 Prozent seines Strombedarfs durch erneuerbare Energien decken. Der ländliche Raum liefert Ressourcen, Flächen und Energie für die Städte, Flächen für Infrastruktur, Ausgleich- und Erholungsflächen, Platz für Großinvestitionen, als Wohnort für Pendler. Somit stabilisiert der ländliche Raum die Städte und Ballungsräume und trägt zur Versorgungssicherheit bei. Oftmals werden Pilotprojekte zu moderner Landwirtschaft, Bioökonomie und digitaler Dienste von autonomer Mobilität bis Smart Farming in ländlichen Gebieten erprobt.

Dennoch werden die Lasten der gesellschaftlichen Transformation überproportional vom ländlichen Raum getragen. Erneuerbare Energien verändern die Landschaften, nehmen Platz in Anspruch, erfordern Investitionen in Netze und Speicher und belasten die Gemeinden, was auch zu Akzeptanzproblemen in der Bevölkerung führen kann. Durch Flächeninanspruchnahme durch Siedlungs- und Verkehrsprojekte geht Acker- und Naturland verloren, wofür wieder Ausgleichsflächen gefunden werden müssen oder andere Kompensationsleistungen nötig sind. Während in der Stadt der ÖPNV im dichten Takt verkehrt, ist jedoch die Mindestversorgung im ländlichen Raum durch geringere Auslastung und lange Strecken bereits deutlich teurer. Zusätzlich müssen Gemeinden eine Basisinfrastruktur für den Tourismus bereithalten. Das heißt, häufig profitieren Städte und ländliche Regionen haben einen geringeren Nutzen und zahlen drauf.

Zum einen sollte das Selbstbewusstsein der ländlichen Regionen dahingehend entwickelt werden, dass sie ein Partner auf Augenhöhe zu städtisch geprägten Regionen sind. Das Umland sollte in allen wirtschaftspolitischen Entscheidungen nicht als zusätzlicher Akteur, sondern als gleichwertiger Partner zu urbanen Zentren betrachtet werden und die besonderen Herausforderungen sollten stets mitgedacht werden. Zum anderen regen wir an, über finanzielle Ausgleichsmechanismen zwischen Zentren und Umland nachzudenken.

Mit Blick auf die Rolle des ländlichen Raums für die gesamtwirtschaftliche Stabilität unserer Region, ist die Bevölkerungsentwicklung kritisch. Der Anteil der älteren Bevölkerung ist im ländlichen Raum typischerweise höher und Prognosen für die Bevölkerungsentwicklung negativer sind. Daher ist langfristig die Fachkräfteverfügbarkeit sicherzustellen. Gerade im ländlichen Raum entscheiden Kinderbetreuung, Pflege, Mobilität und Ehrenamt oft darüber, ob ein Arbeitsplatz praktisch besetzt werden kann oder eben nicht. Hier spielt die soziale Infrastruktur als Standortfaktor eine besondere Rolle, um die Fachkräfteverfügbarkeit im ländlichen Raum langfristig zu sichern und strategisch zu steuern. Engpässe in Zukunft könnten sonst für die gesamte Region gravierende Auswirkungen haben.

IHK, Landkreise, Mittelzentren, größere Arbeitgeber, Wohnungswirtschaft, Kliniken und Sozialträger sollten sich auf gemeinsame Zielvereinbarungen zu Mobilität, Wohnen, Betreuung, Pflege und Fachkräftesicherung einigen. Erstens brauchen wir verbindliche Standortbündnisse je Teilraum, also nicht nur je Kommune, in denen Wohnen, Mobilität, Betreuung, Pflege und Fachkräftesicherung gemeinsam geplant und finanziert werden. Zweitens sollten wir kommunale Zukunftscampus aufbauen, die Gesundheitsversorgung, Pflegeberatung, Familienservice, Weiterbildung, Verwaltung und Mobilität an einem Ort bündeln. Drittens muss Fachkräftesicherung sozial gedacht werden: mit flexiblen Betreuungszeiten, Mitarbeiterwohnen, Pendler- und Rückkehrstrategien sowie pflegebezogener Unterstützung für Beschäftigte. Viertens braucht Ostbrandenburg einen fairen regionalen Ausgleich für Transformationslasten, damit Regionen, die Flächen, Energie und Infrastruktur tragen, auch an den Wertschöpfungsgewinnen beteiligt werden.

Land und Stadt müssen als Partner auf Augenhöhe gedacht werden, nicht als Zentrum und Restfläche. Solidarität in schweren Zeiten heißt in Ostbrandenburg daher: regionale Verantwortung teilen, kommunale Strukturen neu ordnen und soziale Infrastruktur als Grundlage wirtschaftlicher Stärke behandeln.

3.9 Gemeinsame Forderungen an die Politik zu verlässlichen Rahmenbedingungen

Im DIHK-Unternehmensbarometer zur Bundestagswahl 2025 sagten 89 Prozent der Unternehmen, dass sich die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands bei der Verlässlichkeit der Wirtschaftspolitik verschlechtert oder sogar sehr verschlechtert hat (DIHK, 2025b). In unseren Konjunkturumfragen stehen die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen immer unter den TOP-Risiken für die wirtschaftliche Weiterentwicklung unserer Unternehmen. Dazu gehören planbare politische Entscheidungen, stabile Regeln und klare Zielsetzungen, um Planungssicherheit zu schaffen. Dazu zählen zum Beispiel:

- bezahlbare Energiepreise und eine langfristig gesicherte Energieversorgung,
- weniger Bürokratie und schnellere und digitale Verwaltungsverfahren,
- international wettbewerbsfähige Steuern und Abgaben,
- bessere Rahmenbedingungen für Ausbildung, Zuwanderung, Weiterbildung,
- Ausbau von Straßen, Schienen, Wasserwege, Breitband, Mobilfunk, Energieinfrastruktur,
- wettbewerbsfähige und praxistaugliche Bedingungen für internationalen Handel, Lieferketten und Grenzverkehr mit Polen,
- Sicherheit und Resilienz: Energiesicherheit, Schutz kritischer Infrastruktur oder resiliente Lieferketten
- angemessener Ausgleich der Lasten- Nutzenverteilung zwischen urbanen Zentren und dem ländlichen Raum

Für soziale Träger ist das ähnlich: das Stop-and-Go bei Finanzierung, Förderrichtlinien und Verwaltungsverfahren gefährdet Angebote, Personalbindung und Investitionen.

Daraus ergibt sich ein gemeinsamer politischer Kern: Planungssicherheit, verlässliche und langfristig planbare Finanzierung, schnellere digitale Verwaltung, bessere Bedingungen für Wohnen und Mobilität sowie praxistaugliche Integrations- und Qualifizierungswege.

Die gemeinsame Forderung an die Politik wäre ein Signal: Wirtschaft und Wohlfahrt sind nicht identisch, aber fordern die gleichen Standortvoraussetzungen.

Das gilt auch für die gegenseitige Unterstützung in Positionen, wo wir Schnittstellen haben. Gute Beispiele waren die Betreuungszeiten in der Kita und die Finanzierung von Krankenfahrten. Es gibt sicherlich mehr.

4. Abschließende Eröffnung der Diskussionsrunde

Wir sehen, es gibt viele Schnittstellen und gemeinsame Interessen zwischen Wirtschaft und Wohlfahrt. Es ist wichtig, dass wir im Austausch bleiben und die genannten Themen und Ideen gemeinsam konkretisieren. Wir sind sehr interessiert an Ihren Perspektiven. Aus dem vorhergehenden Diskurs ergeben sich verschiedene offene Fragestellungen, die wir nur gemeinsam beantworten können. Wir laden Sie dazu ein, auf uns zuzukommen, um nach gemeinsamen Antworten zu suchen.

- Welche gemeinsamen Schnittpunkte sehen Sie und welche konkreten Umsetzungs-ideen haben Sie?
- Welche Botschaft könnten IHK und Paritätischer Landesverband gemeinsam an Kreis, Land und Bund senden, ohne die Unterschiede der Rollen zu verwischen?
- Welches Problem ließe sich in den nächsten zwölf Monaten gemeinsam bearbeiten: Azubi Wohnen, Integration, Mobilität, Ehrenamtsgewinnung, Berufsorientierung oder Übergänge in Arbeit?
- Welche Erwartungen haben Sie an die IHK und an die regionale Wirtschaft? Was brauchen soziale Träger von Unternehmen, das über Geld hinausgeht: Räume, Zeit, IT, Logistik, Notfalltraining, Praktikumsplätze, Prüfer, Mentoren?
- Welche Bereiche der sozialen Infrastruktur sind in Ostbrandenburg heute schon reale Engpässe für Unternehmen bei Personalgewinnung, Schichtplanung oder Standortbindung?
- Wo erleben soziale Träger, dass wirtschaftliche Akteure zwar betroffen sind, sich aber noch nicht als Mitgestalter verstehen?

5. Quellen

- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023). *Realsteuervergleich in den Ländern Berlin und Brandenburg* 2023. <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/l-ii-7-j>
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2024). *Realsteuervergleich in den Ländern Berlin und Brandenburg* 2024, 2. korrigierte Ausgabe. <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/l-ii-7-j>
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2025). *Tabellen der Bevölkerungsvorberechnung für das Land Brandenburg 2024 bis 2040*. Statistischer Bericht A I 8-u/ 25
- Bast, S. (2025). *Fiskal- und Wirtschaftsanalyse der Tesla-Ansiedlung in Grünheide (Mark)*. Industrie- und Handelskammer Ostbrandenburg.
- Bundesagentur für Arbeit. (2025, 2026). Tabellen, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen). Nürnberg, Dezember 2025. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Beschaeftigte/Beschaeftigte-Nav.html>
- Bundesministerium der Justiz. (2021). *Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern (IHKG) in der Fassung vom 7. August 2021*. Gesetze im Internet.
- Cemex Deutschland. (2024). *Cemex entwickelt innovativen Ansatz zur Reduzierung von CO₂-Emissionen*. Zugriff 22.05.2026. <https://www.cemex.de/w/cemex-entwickelt-innovativen-ansatz-zur-reduzierung-von-co2-emissionen>
- Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK). (2025a). *DIHK-Fachkräftereport 2025/2026*. Zugriff 22.05.2026. <https://www.dihk.de/resource/blob/159714/0ae2cf7cc1789688edf318a7655ad5d4/dihk-fachkraeftereport-2025-2026-data.pdf>
- Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK). (2025b). *IHK-Unternehmensbarometer zur Bundestagswahl 2025*. Zugriff 22.05.2026. <https://www.dihk.de/resource/blob/129188/dac3aa9a8346c0d91a179e07b6ad5f7d/ihk-unternehmensbarometer-bundestagswahl-2025-data.pdf>
- Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK). (2025c). *Ländliche Räume als Möglichmacher der Transformation*. DIHK-Position 2025. Zugriff 22.05.2026. <https://www.dihk.de/resource/blob/153686/30dd7732d8ec3de593adcd8163accfc7/dihk-positionspapier-laendliche-raeume-data.pdf>
- Durkheim, Émile (1992 [1893]). *Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Existenzgründer Oderland-Spree. (2025). *Preisträger 2025*. Zugriff 22.05.2026. <https://www.existenzgruender-oderland-spree.de/preistraeger-2025/>
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). (o. D.). *Hilfe bei Unterrichtsausfall*. Zugriff 22.05.2026. <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/hilfe-bei-unterrichtsausfall>
- Hillmann, K.-H. (1994). *Wörterbuch der Soziologie*. Kröner, Stuttgart, 4. Auflage
- Industrie- und Handelskammer (IHK) Nürnberg für Mittelfranken & Lin-Hi, N. (2026). *Die Ehrbaren Kaufleute*. Broschüre, 1. Auflage 2010, IHK Nürnberg für Mittelfranken, Nürnberg. Zugriff 22.05.2026. <https://bkpublish-frontend.blaetterkatalog.de/frontend/getcatalog.do?catalogVersionId=2385963>
- Industrie- und Handelskammer (IHK) Ostbrandenburg. (2022). *Kindergarten am Betriebstor. Vielfältige Annehmlichkeiten für Mitarbeiter der Fürstenwalder Gießerei Duktal Guss*. Forum – Das Brandenburger Wirtschaftsmagazin, Nr. 7-8, S. 14).
- Industrie- und Handelskammer (IHK) Ostbrandenburg. (2025). Stellungnahme der Ostbrandenburger Wirtschaft zum DIHK-Entwurf „Ländliche Räume als Möglichmacher der Transformation“.
- Industrie- und Handelskammer (IHK) Ostbrandenburg. (2026). *EMAS-Register*. Zugriff 22.05.2026. <https://www.ihk.de/ostbrandenburg/zielgruppeneinstieg-unternehmer/umweltmanagement/emas-register-1842968>
- Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). (o. D.). *Ländersteckbrief Brandenburg*. Zugriff 22.05.2026. <https://www.kofa.de/media/Publikationen/Laendersteckbriefe/Brandenburg.pdf>
- Land Brandenburg. (2024). *Bericht der Landesregierung zur Förderung des Ehrenamtes und des bürgerschaftlichen Engagements im Land Brandenburg*. Zugriff 22.05.2026. https://ehrenamt-in-brandenburg.de/wp-content/uploads/2024-11-29_Broschur_Stk_Ehrenamt_barrierefrei-1-1.pdf
- Lötzsch, M. (2025). *Ehrbare Kaufleute/ CSR*. Präsentation im IHK-Seminar für wissenschaftliche Mitarbeiter. IHK Nürnberg für Mittelfranken.
- Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg. (2026). *Finanzminister: Vorausschauende Planung sichert einen handlungsfähigen Staat und stärkt die Kommunalfinanzen*. Pressemitteilung vom

- 12.05.2026. Potsdam. Zugriff 22.05.2026. <https://mdf.brandenburg.de/mdf/de/ministerium/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/~12-05-2026-regionalisierte-ergebnisse-der-steuerschaetzung-fuer-brandenburg-vorgestellt>
- Ministerium für Wirtschaft, Energie, Klimaschutz und Europa (MWEKE). (o. D.). *Brandenburger Zukunft zwischen Schule und Wirtschaft*. Zugriff 22.05.2026. <https://mweke.brandenburg.de/de/brandenburger-zukunft-zwischen-schule-und-wirtschaft/bb1.c.366429.de>
- Märkische Oderzeitung (MOZ). (2024). *Rufbus in Storkow: IHK übt deutliche Kritik an Dalli Bus und macht Vorschläge zur Güte*. Marcel Gäding, 19.02.2024. Zugriff 22.05.2026. <https://www.moz.de/lokales/beeskow/rufbus-in-storkow-ihk-uebt-deutliche-kritik-an-dalli-bus-und-macht-vorschlaege-zur-guete-73070361.html>
- Märkische Oderzeitung (MOZ). (2025). *Krankentransport in Brandenburg: Streit um Fahrten eskaliert, Streik ab 1. Januar*. Ulrich Thiessen, 01.12.2025. Zugriff 22.05.2026. <https://www.moz.de/nachrichten/brandenburg/krankentransport-in-brandenburg-streit-um-fahrten-eskaliert-streik-ab-1-januar-78487206.html>
- Märkische Oderzeitung (MOZ). (2026). *Kinderladen bleibt dank Tesla geöffnet, aber wie lange?*. Marcel Gäding, 22.04.2026. Zugriff 22.05.2026. <https://www.moz.de/lokales/fuerstenwalde/kulturfabrik-fuerstenwalde-kinderladen-bleibt-dank-tesla-geoeffnet-aber-wie-lange-78785582.html>
- Springer Gabler. (o. D.). *Solidarität*. In *Gabler Wirtschaftslexikon*. Zugriff 22.05.2026. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/solidaritaet-42796>
- Springer Gabler. (o. D.). *Sozialpolitik, Gestaltungsprinzipien*. In *Gabler Wirtschaftslexikon*. Zugriff 22.05.2026. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/sozialpolitik-gestaltungsprinzipien-44250>
- Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB). (o. D.). *Unternehmen erhalten Aufwandsentschädigung für polnische Pendler*. Zugriff 22.05.2026. <https://www.wfbb.de/aktuelles/newsletter/unternehmen-erhalten-aufwandsentschaedigung-fuer-polnische-pendler>
- Zukunftspreis Brandenburg. (o. D.). *Preisträgerprofil*. Zugriff 22.05.2026. <https://www.zukunftspreis-brandenburg.de/gewinner>
-

Manuskript für die Regionalkonferenz Ost des Paritätischen Landesverbandes Brandenburg e. V.

Titelbild: KI-generiert mithilfe Microsoft CoPilot

Autoren: Dr. Sophie Gruhn und Dr. Knuth Thiel, Geschäftsbereich Wirtschaftspolitik, IHK Ostbrandenburg

Datum: 28.05.2026