

Jahresbericht 2025

von
Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung e.V.



1. Programme

1.a Collaborative Leadership Programm 2025

Das acht Programmtage umfassende Leadership Programm 2025 fand vom 3. April bis 6. November 2025 statt. Es nahmen 30 Führungskräfte teil, von denen 10 in dem wirtschaftlichen Bereich, 10 im öffentlichen Bereich und 10 im Non-Profit-Bereich tätig waren. Der Frauenanteil lag bei 70 %.

Die Zusammensetzung:

Teilnehmendenzusammensetzung des Collaborative Leadership Programms 2025		
 LEADERSHIP BERLIN Netzwerk Verantwortung		
<u>Wirtschaftlicher Bereich:</u> 1. Art-Invest Real Estate Management Lena Brühne, Managing Director Head of Berlin 2. Charité Facility Management Dr. Sophie Külz, Leiterin Kommunikation & Changemanagement 3. Deutsche Bank Kerstin Schwan, Leiterin Unternehmensfinanzierung für mittelständische Unternehmen in der Region EMEA 4. Handwerkskammer Berlin Alexander Linden, Leiter der Stabsstelle 5. Investitionsbank Berlin Alina Volk, Diversity-Beauftragte 6. KPMG Antje Sikatzis, Direktorin 7. Messe Berlin Daniela Stack, Geschäftsbereichsleitung 8. mkk – meine Krankenkasse Dr. Ines Teichner, Chief Digital Business 9. NBB Netzgesellschaft Berlin-Brandenburg Christine Ziekow, Leiterin Regulierungsmanagement 10. Stromnetz Berlin Andreas Wetzel, Fachgebietsleiter Bereichsmanagement	<u>Öffentlicher Bereich:</u> 1. Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) Nicolet Katulski, Teamlead – IT Business 2. Bundesagentur für Arbeit Frankfurt (Oder) Torsten Hesse, Geschäftsführer – Operativ 3. DigitalService GmbH des Bundes Christian Müller, Head of Transformation 4. Evangelische Kirche (EKBO) Sabrina Heeren-Simon, Landeskirchenarchivdirektorin 5. FEZ - Berlin Barbara Pilsberger, Stellv. Leitung 6. Jüdisches Krankenhaus Berlin Dr. med Saleem Hefni, Chefarzt (Orthopädie und Unfallchirurgie) 7. JVA Tegel Albrecht Zierp, Vollzugsleiter 8. Senatsverwaltung für Inneres und Sport Roland Brumberg, Leiter Referat SenInnSport I A 9. Senatsverwaltung für MVKU Beate Züchner, Leitung Umwelt- & Klimaschutzpolitik, Kreislaufwirtschaft & Immissionsschutz 10. Stadtentwicklungsamt Pankow Tina Lüderitz, Leitung Technische Verwaltung	<u>Non-Profit-Bereich:</u> 1. COMES e.V. Sandra Schmidt, Leiterin Rechnungswesen 2. Das Progressive Zentrum e.V. Paulina Fröhlich, Stellv. Geschäftsführerin 3. Human Rights Watch e.V. Nadine Swibenko, Associate Director 4. Humanistischer Verband Berlin-BB Inka Deligio, Bereichsleitung Personal für die Kindertagesstätten 5. KreativitätsGrundschule Friedrichshain Elisabeth Bartsch, Schulleiterin 6. leben lernen gGmbH Katja Liebal, Geschäftsführerin 7. Neuköllner Begegnungsstätte e.V. Ali Jebari, Vorstand 8. Ricam Hospiz gGmbH Philipp Freund, Geschäftsführer 9. Stifterverband f. d. Deutsche Wissenschaft Marte Sybil Kessler, Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung 10. Stiftung Bildung Katja Hintze, Vorstandsvorsitzende

Im Rahmen des Jahresprogramms befassen sich die Teilnehmenden mit Führungsherausforderungen im gesellschaftlichen Kontext. Ziel ist es, gesellschaftliche Vielfalt nicht abstrakt zu behandeln, sondern durch unmittelbare Begegnung, Perspektivwechsel und reflektierten Austausch erfahrbar zu machen. Hier einige Beispiele:

Der Programmtag „Mut zur Vielfalt – dem Anderen begegnen“ am 15. Mai 2025 fand in der orthodox-jüdischen Gemeinde Kahal Adass Jisroel statt.

Was bedeutet es, als Minderheit in Deutschland zu leben? Und wie schaffen wir Arbeitskulturen, in denen Vielfalt nicht nur mitgedacht, sondern gelebt wird? Diese Fragen standen im Mittelpunkt unseres Programmtags im Rahmen des Collaborative Leadership Programms 2025 am 15. Mai – zu Gast in der orthodox-jüdischen Gemeinde Kahal Adass Jisroel.



Der Vorstandsvorsitzende Pasha Lyubarsky, Rabbiner Dovid Gernetz und Ita Afanasev von Lauder Yeshurun Germany gaben uns zunächst bewegende Einblicke in die Geschichte und das Wiederaufleben der Gemeinde nach der Shoa. Im Anschluss sprachen die Teilnehmenden mit Rav Dovid Roberts, Aryeh Staroselski und Daniel Batyrev über das Gemeindeleben, die Bildungseinrichtungen und religiöse Praktiken – aber auch über heutige Sicherheitsbedrohungen und Herausforderungen im Umgang mit

der Mehrheitsgesellschaft und mit manchen Arbeitgebern. Deutlich wurde das etwa dort, wo Ernährungsvorschriften, die Einhaltung von Shabbat und Feiertagen oder das Nichtreichen der Hand zwischen Frauen und Männern auf Unverständnis stoßen. Ebenso ging es um die Fragen, wie ein klarer Einsatz gegen Antisemitismus sowie der Schutz vor Übergriffen, Beleidigungen und antisemitischen, israelbezogenen Beschimpfungen gelingen kann und wie Gemeindemitglieder mit Migrationshintergrund bei der Suche nach Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten unterstützt werden können.

Am Nachmittag diskutierten wir in Kleingruppen mit Gerlinde Bendzuck (Deutsche Rheuma-Liga), Andrea Jüsgen (Trans*Sisters), Klaudia Grabias („Linie 1 – das taube Musical“) und Carola Müller (Allgemeiner Blinden- und Sehbehindertenverein Berlin) über Barrierefreiheit, Inklusion und Transidentität. Im Zentrum stand die Frage: Wo erleben Menschen reale Hürden – und was wünschen sich unsere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner von Arbeitgebern und Gesellschaft, um uneingeschränkt teilhaben zu können?

Begleitend reflektierten die Teilnehmenden entlang der Dimensionen der Charta der Vielfalt, wie präsent diese in ihrer eigenen Organisation sind:

- Alter
- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- Religion und Weltanschauung
- Sexuelle Orientierung
- Ethnische Herkunft und Nationalität
- Behinderung
- Soziale Herkunft

Besonders bereichernd war das Gespräch mit Aletta von Hardenberg, Initiatorin der Charta der Vielfalt, über die Entstehung und Wirkung dieser auf freiwilligem Commitment beruhenden Unternehmensinitiative für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Diskutiert wurde dabei auch, dass DEI-Maßnahmen – also Maßnahmen zur Förderung von Diversity, Gleichstellung und Inklusion – zunehmend auf Widerstand stoßen, in den USA, aber auch in Deutschland.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf den Ergebnissen unserer Diversity-Umfrage, die wir unter Mitgliedern von Leadership Berlin sowie unter Mitgliedern der Hochbegabtenvereinigung Mensa durchgeführt haben. Deutlich wurde: Die Befürwortung von Vielfalt und Gleichstellung ist kein Selbstläufer. Entscheidend ist, gerade auch Männer ohne Diversity-Merkmale mitzunehmen und vom Mehrwert für Organisationen zu überzeugen.

Die teilnehmenden Führungskräfte nahmen Impulse zu zwei Leitfragen mit: Wie machen wir unsere Organisation attraktiver für Menschen, die sich bislang nicht angesprochen oder mitgedacht fühlen? Und wie kann gezielte Offenheit zu echter Vielfalt führen – sowohl im Bewerbungsprozess als auch im Arbeitsalltag?

Damit leistete der Programmtag einen konkreten Beitrag zur gemeinnützigen Bildungsarbeit von Leadership Berlin: Er förderte das Verständnis für unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen, stärkte die Dialogfähigkeit über weltanschauliche und biografische Grenzen hinweg und ermutigte Führungskräfte, Vielfalt in ihrem eigenen Verantwortungsbereich bewusster zu gestalten. Unser Dank gilt allen Beteiligten für die Offenheit, den Austausch – und den Mut, Vielfalt zu leben.

Programmtag „Ohnmacht überwinden – Mut zum Handeln“: Einblicke in die Pflege und in gesellschaftliche Handlungsfelder ohne starke Lobby

Am 11. September 2025 waren die Teilnehmenden des Collaborative Leadership Programms mit dem Programmtag „Ohnmacht überwinden – Mut zum Handeln“ im Lazarus Haus Berlin zu Gast, einem Pflegeheim der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal, in dem



Menschen in ihrem letzten Lebensabschnitt würdevoll begleitet werden.

Bevor die Teilnehmenden mit Katja Möhlhenrich-Krüger, der fachlichen Geschäftsbereichsleitung Altenhilfe der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal, und Viola Harms, der Pflegedienst- und Einrichtungsleitung des Lazarus Hauses, ins Gespräch kamen, hatten sie Gelegenheit, einzelne Bewohnerinnen und Bewohner persönlich zu besuchen. Diese

Begegnungen berührten und vermittelten ein unmittelbares Gefühl für die Lebensrealität im Pflegealltag.

Im anschließenden Austausch wurde deutlich, wie herausfordernd die Rahmenbedingungen in der Pflege sind: Die Finanzierung der Pflegeplätze, der Fachkräftemangel und die zunehmende Belastung der Mitarbeitenden stellen Einrichtungen bundesweit vor große Aufgaben. Beeindruckend war, wie es dem Lazarus Haus gelingt, durch eine engagierte Ausbildungsarbeit junge Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen und langfristig zu halten – ein Beispiel, das über die Einrichtung hinaus Impulse für Führung in belasteten Systemen gab.

Am Nachmittag richteten die Teilnehmenden den Blick auf weitere Themenfelder, die selten im Fokus der Öffentlichkeit stehen und für die es keine starke Lobby gibt. In kleinen Gruppen tauschten sie sich mit Menschen aus, die sich diesen Herausforderungen widmen, und überlegten gemeinsam, wie sich auch mit begrenzten Ressourcen Wirkung entfalten lässt:

- **Alleinerziehende** – Mareike Dreußé, SHIA e.V. – Selbsthilfeinitiative Alleinerziehender
- **Islam und muslimisches Leben** – Pinar Cetin, Deutsche Islam Akademie (DIA e.V.)
- **Whistleblowing** – Kosmas Zittel, Whistleblower-Netzwerk e.V.
- **Wohnungslosigkeit** – Clemens Müller, Unionhilfswerk

Der Tag war geprägt von Begegnungen, Perspektivwechseln und der Frage, was jede und jeder Einzelne tun kann, um Ohnmacht zu überwinden und Mut zum Handeln zu entwickeln. Für die Teilnehmenden wurde erfahrbar, wie viel in Feldern geleistet wird, die gesellschaftlich wenig Aufmerksamkeit erhalten – und welche Verantwortung Führungskräfte übernehmen können, wenn sie ihre Möglichkeiten bewusst einsetzen.

Damit leistete der Programmtag einen konkreten Beitrag zur gemeinnützigen Bildungsarbeit von Leadership Berlin: Er förderte das Verständnis für die Herausforderungen der Pflege und weiterer gesellschaftlich unterrepräsentierter Handlungsfelder, übertrug Impulse zu Führung unter schwierigen Bedingungen auf andere Sektoren und stärkte die Bereitschaft, Verantwortung auch dort zu übernehmen, wo sie nicht formal zugewiesen ist. Unser Dank gilt allen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern sowie unserem Gastgeber, der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal und dem Lazarus Haus Berlin, für die offenen Einblicke in ihre jeweiligen Führungskontexte.

Programmtag „Verantwortung annehmen und abgeben können“: zu Gast in der Zuckmayer-Sekundarschule im Neuköllner Rollbergviertel

Der Programmtag des Collaborative Leadership Programms am 16. Oktober 2025 stellte eine Frage in den Mittelpunkt, die Führungskräfte in allen Sektoren begleitet: Wie nimmt man Verantwortung an – und wie gibt man sie wieder ab? Gastgeberin war die Zuckmayer-Sekundarschule im Neuköllner Rollbergviertel, eine Schule mit einem hohen Anteil an Schülerinnen und Schülern mit nichtdeutscher Herkunftssprache und aus Haushalten, in denen die Eltern überwiegend keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

Statt über Verantwortung nur zu sprechen, übernahmen die teilnehmenden Führungskräfte sie unmittelbar selbst: Als Vertretungslehrerinnen und Vertretungslehrer gestalteten sie Stunden in neunten und zehnten Klassen, gaben Einblicke in ihren beruflichen Werdegang und gewannen zugleich einen eindrücklichen Eindruck vom Schulalltag. Im anschließenden

Gespräch mit Schulleiterin Kristin Stollin und ihrer Stellvertreterin Sabine Drochner wurde deutlich, unter welchen Rahmenbedingungen Schule hier arbeitet und welche Unterstützung sie sich von Politik, Eltern und Gesellschaft wünscht.



Dabei zeigte sich, dass Verantwortung auf vielen Ebenen zugleich liegt: bei den Schülerinnen und Schülern selbst, die Verantwortung für ihr Lernen und ihren weiteren Weg tragen; bei Eltern und Grundschule, die eine tragfähige Basis schaffen; bei den weiterführenden Schulen, die

daran anknüpfen, Ausbildungsfähigkeit herstellen und Versäumes nachholen müssen; und schließlich bei Ausbildungsbetrieben und Arbeitgebern, die Übergänge in Ausbildung und Beruf eröffnen. Erst im Zusammenspiel all dieser Ebenen gelingt es, jungen Menschen mit erschwerten Startbedingungen faire Chancen zu geben.

Am Nachmittag vertieften die Teilnehmenden das Thema im Austausch mit drei Persönlichkeiten, die aus Unternehmertum, Sozialwirtschaft und Zivilgesellschaft schilderten, wie sie Verantwortung verstehen und leben: Bernd Schachtsiek, Unternehmer und Stifter der Schachtsiek Familien Stiftung, Prof. Dr. Gabriele Schlimper, Geschäftsführerin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Berlin, und Sabine Werth, Gründerin der Berliner Tafel. Daraus entwickelte sich eine lebhafte Diskussion – etwa über die Fragen, ob gute Ergebnisse eher den Mitarbeitenden und Misserfolge eher der Führungskraft zuzurechnen sind, wie eine tragfähige Fehlerkultur aussieht, ob die Namen von Mitarbeitenden, denen Fehler unterlaufen, nach oben kommuniziert werden sollten und wie es gelingt, unangemessene Rückdelegation zurückzuweisen.

Der Tag machte greifbar, dass Verantwortung viele Gesichter hat und dass Gesellschaft wie Organisationen umso besser funktionieren, je mehr Menschen bereit sind, Verantwortung zu übernehmen – und sie an den richtigen Stellen auch zu teilen und abzugeben.

Damit leistete der Programmtag einen konkreten Beitrag zur gemeinnützigen Bildungsarbeit von Leadership Berlin: Er stärkte das Bewusstsein für soziale Ungleichheit und Bildungsgerechtigkeit, brachte Führungskräfte aus allen Sektoren mit einer Schule in herausforderndem Umfeld und mit jungen Menschen fernab klassischer Führungsbiografien in Kontakt und ermutigte dazu, Verantwortung auch dort wahrzunehmen, wo sie nicht formal zugewiesen ist.

1.b Nachwuchsführungskräfteprogramm Seniors4Juniors

Nachwuchsführungskräfte stärken und gesellschaftliche Verantwortung erfahrbar machen

Mit dem Nachwuchsführungskräfteprogramm Seniors4Juniors unterstützt Leadership Berlin junge Führungskräfte dabei, Sicherheit in ihrer Führungsrolle zu gewinnen, Verantwortung bewusst anzunehmen und auch in schwierigen Situationen gute Entscheidungen zu treffen. Das Programm richtet sich insbesondere an Nachwuchsführungskräfte aus dem gemeinnützigen und öffentlichen Bereich und verbindet persönliche Führungsreflexion mit Einblicken in gesellschaftliche Handlungsfelder.

Zum Auftakt kamen die Teilnehmenden im Hotel Schloss Liebenberg zu einer dreitägigen Veranstaltung zusammen. Bei dem von der DKB Bank Stiftung betriebenen Areal handelt es sich um Brandenburgs größten Inklusionsbetrieb. Im Gespräch mit dem Vorsitzenden der Stiftung wie auch Beschäftigten im Inklusionsbereich erhielten die Teilnehmenden Einblick in ein gemeinnütziges Unternehmen, das soziale Verantwortung und unternehmerisches Handeln miteinander in Einklang bringt.

In Speed-Dating-Formaten, Kleingruppengesprächen und Reflexionsrunden begegneten die Nachwuchsführungskräfte darüber hinaus erfahrenen Führungskräften aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen. Dabei ging es um das eigene Verantwortungsverständnis, typische Fallstricke in der Führung, den Umgang mit Krisen und Entscheidungsdruck, Delegation und die Entwicklung einer tragfähigen Führungshaltung.

Ein zentrales Element des Programms war das Mentoring. Aus einem Speed-Dating mit erfahrenen Führungskräften bildeten sich Mentoring-Tandems, die sich im Anschluss an die Auftaktveranstaltung zwischen November und Ende Januar individuell trafen. So entstand ein geschützter Raum, in dem konkrete Führungsfragen, persönliche Unsicherheiten und Entwicklungsperspektiven offen besprochen werden konnten.



Ein besonderer Programmtag führte die Teilnehmenden von Seniors4Juniors am 29. Januar 2026 an das Ernst-Abbe-Gymnasium in Berlin-Neukölln. Im Mittelpunkt stand dabei nicht nur die eigene Auseinandersetzung mit Führung und Verantwortung, sondern vor allem die Möglichkeit, persönliche Berufs- und Lebenserfahrungen unmittelbar an Schülerinnen und Schüler weiterzugeben.

Gemeinsam mit Frau Scharf, Lehrerin und zuständig für die Berufsorientierung an der Schule, bereiteten die Teilnehmenden zunächst ihre Unterrichtsstunden vor. Anschließend schlüpften sie selbst in die Rolle von Vertretungslehrkräften und gestalteten Unterrichtseinheiten in 9. und 10. Klassen zu den Themen Berufsorientierung und Motivation. Im direkten Austausch konnten die Jugendlichen Fragen zu beruflichen Wegen, Entscheidungen und persönlichen Erfahrungen stellen und Einblicke in ganz unterschiedliche Arbeitswelten erhalten. Für die Teilnehmenden wiederum bot der Perspektivwechsel die Gelegenheit, junge Menschen in

einer wichtigen Phase ihrer beruflichen Orientierung zu unterstützen und sich ganz unmittelbar gesellschaftlich einzubringen.

Am Nachmittag wurde der Programmtag durch einen vertiefenden Austausch mit Lutz Großmann, Schulleiter des Ernst-Abbe-Gymnasiums, und Sabine Schreiber, Gründerin des Montessori-Kindergartens Bienennest, abgerundet. Ausgehend von ihren Erfahrungen ging es um die Verantwortung, die mit Führungsaufgaben verbunden ist: um die Balance von Empathie und Durchsetzungsvermögen, um eine gute Abgrenzung in der eigenen Rolle sowie um die Frage, wie Führung Orientierung geben und Entwicklungen begleiten kann, ohne in Micromanagement zu geraten.

Der Programmtag machte damit einen zentralen Gedanken von Seniors4Juniors praktisch erfahrbar: Führungskompetenz entwickelt sich nicht nur im eigenen beruflichen Umfeld. Sie zeigt sich auch darin, Erfahrungen weiterzugeben, Verantwortung für andere zu übernehmen und über Organisations- und Generationengrenzen hinweg voneinander zu lernen. Die Kooperation mit dem Ernst-Abbe-Gymnasium verbindet auf diese Weise die persönliche Weiterentwicklung der Teilnehmenden mit einem konkreten Beitrag zur Berufsorientierung junger Menschen.

Zum Abschluss des Seniors4Juniors-Programms 2025/26 waren die Teilnehmenden am 19. Februar 2026 im Sicherheitszentrum der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) zu Gast. Im Mittelpunkt des Tages standen gesellschaftliche Herausforderungen, mit denen Beschäftigte und Führungskräfte im öffentlichen Nahverkehr täglich konfrontiert sind – und die Frage, wie sich Verantwortung, klare Regeln und ein angemessener Umgang mit sehr unterschiedlichen Lebenssituationen miteinander verbinden lassen.

Am Vormittag gab Robert Gudetz, Abteilungsleiter Sicherheit der BVG, zunächst Einblicke in die vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen rund um Sicherheit und Fahrausweiskontrollen. Im anschließenden Austausch mit Susanne Schrobber, Gruppenleiterin Fahrausweiskontrollen, und François Hartmann aus dem Bereich Fahrausweiskontrollen erhielten die Teilnehmenden einen vertieften Einblick in die praktische Arbeit der Kontrollteams.

Besonders eindrücklich wurde dies bei einer anschließenden Hospitation im Rahmen einer Sonderkontrolle auf der U8. Die Teilnehmenden begleiteten die Beschäftigten bei ihrer Arbeit und konnten unmittelbar erleben, wie anspruchsvoll Situationen sein können, in denen klare Regeln durchgesetzt werden müssen und gleichzeitig sehr unterschiedliche persönliche und soziale Hintergründe aufeinandertreffen. Dabei stellten sich auch gesellschaftliche Fragen: Wie geht man mit Menschen um, die sich aus finanzieller Not keinen Fahrausweis leisten können? Wie unterscheidet man zwischen bewusster Umgehung der Regeln und Unwissenheit, etwa bei Tourist*innen? Und wie gelingt es, konsequent und zugleich respektvoll zu handeln?



Die Hospitation ermöglichte damit einen Perspektivwechsel in einen Arbeitsbereich, den viele Menschen vor allem aus Sicht der Fahrgäste kennen. Sie machte sichtbar, wie viel Kommunikationsfähigkeit, Fingerspitzengefühl, Konfliktfähigkeit und persönliche Belastbarkeit die Arbeit der Kontrollteams erfordert – und bot zugleich Anlass, über den Umgang unserer Gesellschaft mit Regeln, sozialer Ungleichheit und individuellen Lebenslagen zu diskutieren.

Am Nachmittag stand noch einmal der generationen- und sektorübergreifende Erfahrungsaustausch im Mittelpunkt. Mit Dr. Saleem Hefni, Chefarzt der Klinik für Orthopädie und Unfallchirurgie am Jüdischen Krankenhaus Berlin, Britta Licht, Abteilungsleiterin Humanistische Kindertagesstätten beim Humanistischen Verband Berlin-Brandenburg, Tina Lüderitz, Leitung Technische Verwaltung im Stadtentwicklungsamt Pankow, und Elena Brauns, Bereichsleiterin Ressourcen & Umwelt bei Stromnetz Berlin, kamen erfahrene Führungskräfte aus Gesundheitswesen, Zivilgesellschaft, öffentlicher Verwaltung und Wirtschaft zusammen, die das Programm zum Teil bereits als Mentor*innen begleitet hatten.

In Kleingruppen konnten die Teilnehmenden noch einmal Fragen aus ihrem eigenen Führungsalltag aufgreifen und die Erfahrungen der unterschiedlichen Organisationswelten miteinander vergleichen. Im Vordergrund standen dabei weniger fertige Antworten als der offene Austausch darüber, wie Verantwortung unter ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen wahrgenommen werden kann und welche Erfahrungen sich auf den eigenen Arbeitskontext übertragen lassen.

Den Abschluss bildete die Übergabe der Zertifikate und ein gemeinsamer Rückblick auf das gesamte Seniors4Juniors-Programm. Die Teilnehmenden reflektierten, welche Begegnungen und Erfahrungen sie besonders geprägt hatten und welche Impulse sie für ihre weitere Arbeit als Führungskräfte mitnehmen. Gerade die Einblicke in sehr unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche wurden dabei als besonderer Mehrwert hervorgehoben.

Damit endete ein Programm, das Führung nicht isoliert als Managementaufgabe betrachtet. Seniors4Juniors bringt Menschen aus Wirtschaft, öffentlichem und gemeinnützigem Bereich miteinander in Austausch und eröffnet ihnen zugleich Einblicke in gesellschaftliche Realitäten außerhalb des eigenen Arbeitsumfeldes. Führungskräfte sollen so nicht nur Sicherheit in ihrer eigenen Rolle gewinnen, sondern auch unterschiedliche Perspektiven kennenlernen und Verantwortung über die Grenzen der eigenen Organisation hinaus reflektieren.



Liste der Teilnehmenden des Seniors4Juniors Programms 2025/26

Titel	Vorname	Name	Organisation	Position
	Anna	Salata-Bakker	divers Jugendhilfe gGmbH	Gründerin und Leitung
	Anne	Struck	Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt	stellv. Gruppenleiterin
	Benjamin	Sabrautzki	Stromnetz Berlin GmbH	Gruppenleiter OT-Systeme
	Celine	Riedel	all eins e.V.	Referentin der Geschäftsführung
	Daniela	Olesch	Kindeswohl-Berlin gGmbH	Projektleiterin
	Elisabeth	Reh	Stiftung Bildung	Teamleitung
	Esra	Özdemir	Stromnetz Berlin GmbH	Gruppenleiterin Vertragsaufbau Einspeiser
	Feryal Pelin	Kekeç	Humanistischer Verband Deutschland LV Berlin-Brandenburg KdöR	Kitaleitung
	Laura	Hoßfeld	studierendenWERK BERLIN	Referentin der Geschäftsführung & Leitung PMO
	Liudmila	Pomiluyko	divers Jugendhilfe gGmbH	Gründerin und Geschäftsführerin
	Luu	Tran	Stromnetz Berlin GmbH	Gruppenleitung
	Maria	Rohde	studierendenWERK BERLIN	Fachbereichsleitung
	Martin	Ehling	Stromnetz Berlin	Gruppenleiter im Netzbetrieb Mittel und Niederspannung
Dr. med.	Sarah	Müller	Jüdisches Krankenhaus Berlin	Oberärztin
	Stephan	Albiez	Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt	Referatsleitung Z IR
	Undine	Komann	COMES e.V.	Stellvertretende Leiterin im Therapeutischen Wohnverbund

1.c Berlin Leadership Insights

Programm mit Vertreter*innen von Community Leadership Organisationen aus den USA

Vom 14. bis 21. September 2025 begrüßte Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung e.V. Haupt- und Ehrenamtliche von drei befreundeten Community-Leadership-Organisationen aus den USA in Berlin: Leadership Jacksonville und Leadership Orlando aus Florida sowie Leadership Unlimited aus Nebraska. Die Verbindung zu den Partnerorganisationen besteht über die Association of Leadership Programs (ALP), des internationale Netzwerk von Community-Leadership-Organisationen, dem Leadership Berlin als einzige deutsche Organisation angehört.

Die amerikanischen Partner verbindet mit Leadership Berlin ein ähnliches Selbstverständnis: Als gemeinnützige Organisationen bringen sie Menschen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen zusammen, fördern verantwortungsbewusste Führung und stärken das Engagement für das jeweilige Gemeinwesen. Entsprechend stand während der gemeinsamen Woche nicht allein der fachliche Austausch im Mittelpunkt, sondern vor allem die Frage, wie Führungskräfte Verantwortung über die Grenzen der eigenen Organisation hinaus wahrnehmen und zur Gestaltung einer demokratischen und vielfältigen Gesellschaft beitragen können.



Auf einer Learning Journey durch die Berliner Stadtgesellschaft erhielten die Gäste Einblicke in unterschiedliche gesellschaftliche Handlungsfelder und kamen mit Akteurinnen und Akteuren aus Wirtschaft, Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft ins Gespräch. Weitere Stationen führten zum Schwesterverein Leadership Brandenburg, ins polnische Słubice, nach Bitterfeld sowie nach München. Damit konnten sehr unterschiedliche

regionale Perspektiven und gesellschaftliche Rahmenbedingungen in Deutschland sichtbar gemacht werden.

Die Begegnungen boten vielfältige Anlässe, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Deutschland und den USA zu diskutieren: Welche gesellschaftlichen Herausforderungen beschäftigen die jeweiligen Regionen? Wie gelingt es, Menschen aus unterschiedlichen Sektoren, Generationen und Lebenswelten miteinander ins Gespräch zu bringen? Welche Rolle können gemeinnützige Leadership-Programme dabei spielen, Vertrauen, Dialogbereitschaft und gesellschaftliches Engagement zu fördern? Und wie lassen sich Menschen in verantwortlichen Positionen dafür gewinnen, ihre Kompetenzen nicht nur innerhalb der eigenen Organisation, sondern auch für das Gemeinwesen einzusetzen?

Gerade der internationale Vergleich machte deutlich, dass viele Herausforderungen trotz unterschiedlicher politischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen ähnlich sind. Zugleich eröffnete er neue Perspektiven auf etablierte Arbeitsweisen und zeigte, wie Community-Leadership-Organisationen voneinander lernen können.

Die gemeinsame Woche vertiefte damit nicht nur die langjährigen Beziehungen innerhalb der Association of Leadership Programs, sondern stärkte auch den internationalen Austausch über die Frage, wie gemeinnützige Netzwerke Führung, gesellschaftliche Verantwortung und sektorübergreifende Zusammenarbeit fördern können. Für Leadership Berlin ist diese internationale Vernetzung ein wichtiger Bestandteil der eigenen Arbeit: Sie eröffnet neue Perspektiven für die Programme in Berlin und trägt zugleich dazu bei, Erfahrungen aus der Berliner Stadtgesellschaft in ein internationales Netzwerk einzubringen.

2. Projekte

2.a Projekt „Das Leben draußen“ – Begegnungen zwischen Strafvollzug und Stadtgesellschaft

Wie gelingt der Übergang von einem Leben in Haft zurück in die Gesellschaft? Neben konkreten Fragen zu Arbeit, Wohnen oder Familie spielt dabei auch die Möglichkeit eine wichtige Rolle, sich mit Menschen und Perspektiven außerhalb des Strafvollzugs auseinanderzusetzen. Genau hier setzt das von Leadership Berlin initiierte Projekt „Das Leben draußen“ an.



Das Projekt bringt Inhaftierte mit Gesprächspartner*innen aus unterschiedlichen Bereichen der Berliner Stadtgesellschaft zusammen. In einem geschützten Rahmen entstehen Gespräche über persönliche und gesellschaftliche Themen, über berufliche Erfahrungen und Lebenswege, über Verantwortung, Entscheidungen und Zukunftsperspektiven. Dabei geht es ausdrücklich nicht um Beratung oder Belehrung, sondern um einen Austausch auf Augenhöhe zwischen Menschen,

deren Lebenswelten im Alltag nur selten miteinander in Berührung kommen.

Nachdem „Das Leben draußen“ zunächst gemeinsam mit Bärbel Badarski, Leiterin der JVA für Frauen und ehemalige Teilnehmerin unseres Leadership-Programms, für die Sozialtherapeutische Anstalt der JVA für Frauen entwickelt worden war, wurde das Projekt dort auch 2025 unter der ehrenamtlichen Leitung von Tabea Perger und Klaus Baumeister fortgeführt.

Gleichzeitig konnte das Konzept auf einen weiteren Standort übertragen werden: Seit Januar 2025 findet „Das Leben draußen“ auch in der Sozialtherapeutischen Anstalt der JVA Tegel statt. Leadership Berlin organisiert hierfür Begegnungen mit Persönlichkeiten aus unterschiedlichen beruflichen und gesellschaftlichen Bereichen. Zu den Gesprächspartner*innen gehörten 2025 beispielsweise Klaus Baumeister, ehemaliger Justiziar des rbb, Jule Jäger, Producerin der Fernsehreihe „SOKO Hamburg“, Holger Friedrich, Verleger der Berliner Zeitung, sowie Harald Eisenach aus der Geschäftsleitung der Deutschen Bank in der Region Ost.

Gerade die unterschiedlichen Lebens- und Berufserfahrungen der Gäste eröffnen vielfältige Gesprächsanlässe. Die Inhaftierten können Fragen stellen, eigene Positionen zur Diskussion stellen und zugleich Erfahrungen in Gesprächen mit Menschen sammeln, denen sie nach ihrer Entlassung beispielsweise im Berufsleben oder in anderen gesellschaftlichen Zusammenhängen begegnen könnten. Umgekehrt erhalten auch die ehrenamtlich Mitwirkenden Einblicke in Lebensrealitäten, mit denen sie in ihrem Alltag nur selten in Kontakt kommen.

Damit verfolgt „Das Leben draußen“ ein Anliegen, das unmittelbar mit dem gemeinnützigen Selbstverständnis von Leadership Berlin verbunden ist: Menschen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Lebenswelten miteinander ins Gespräch zu bringen, gegenseitiges

Verständnis zu fördern und gesellschaftliche Teilhabe zu unterstützen. Für die Inhaftierten können die Begegnungen einen Beitrag dazu leisten, sich mit der eigenen Zukunft auseinanderzusetzen, Berührungsängste abzubauen und sich auf Situationen nach der Haftentlassung vorzubereiten.

Dass das Projekt inzwischen sowohl in der JVA für Frauen als auch in der JVA Tegel umgesetzt wird und wesentlich durch ehrenamtliches Engagement getragen wird, zeigt zugleich, wie aus dem Netzwerk von Leadership Berlin konkrete gesellschaftliche Projekte entstehen können. „Das Leben draußen“ verbindet auf diese Weise Resozialisierung, Begegnung und bürgerschaftliches Engagement und schafft Verbindungen zwischen dem Strafvollzug und der Berliner Stadtgesellschaft.

2.b Projekt „Vertretungsstunde“ und Unterstützung der Zuckmayer-Schule

Die Zusammenarbeit mit der Zuckmayer-Schule in Berlin-Neukölln gehört weiterhin zu den wichtigen gemeinnützigen Projekten von Leadership Berlin. Ziel ist es, Schüler*innen insbesondere in der Phase der Berufsorientierung mit Menschen zusammenzubringen, deren berufliche und persönliche Lebenswege ihnen neue Perspektiven eröffnen können.

Viele Jugendliche an der Schule verfügen in ihrem unmittelbaren Umfeld nur über begrenzte Kontakte zu Menschen aus unterschiedlichen qualifizierten Berufsfeldern. Das Projekt „Vertretungsstunde“ setzt genau hier an: Führungskräfte und andere Berufserfahrene aus dem Netzwerk von Leadership Berlin besuchen neunte und zehnte Klassen und berichten über ihre eigenen Bildungs- und Berufswege. Dabei geht es nicht um idealtypische Karrieren, sondern ausdrücklich auch um Umwege, schwierige Entscheidungen, Rückschläge und die Frage, welche Möglichkeiten sich durch Ausbildung, Studium, Eigeninitiative und persönliche Weiterentwicklung eröffnen können.

Im Berichtsjahr fanden vier Unterrichtsbesuche in neunten Klassen der Zuckmayer-Schule statt. Mehrere Führungskräfte aus dem Netzwerk von Leadership Berlin, darunter insbesondere Mitarbeitende und Führungskräfte von KPMG, stellten sich den Fragen der Schüler*innen und berichteten anhand ihrer eigenen Biografien von ihrem Einstieg ins Berufsleben und ihrer beruflichen Entwicklung. Auf diese Weise konnten sie als konkrete Role Models wirken und zeigen, dass sehr unterschiedliche Ausgangssituationen und Wege zu beruflicher Verantwortung führen können.

Die persönlichen Begegnungen machen Berufswelten anschaulicher, als dies durch klassische Berufsorientierung allein möglich wäre. Die Schüler*innen können unmittelbar nachfragen: Welche Schulabschlüsse und Qualifikationen braucht man? Wie bewirbt man



sich? Was erwarten Unternehmen von jungen Beschäftigten? Wie findet man heraus, welcher Beruf zu einem passt? Und wie geht man damit um, wenn ein ursprünglicher Plan nicht funktioniert? Gleichzeitig können durch solche Begegnungen Berührungsängste gegenüber Unternehmen, Führungskräften und bislang unbekannten Berufsfeldern abgebaut werden.

Eine besondere Rolle bei der Fortführung des Projekts übernahm 2025 Christian Reschke, ehemaliger Teilanstaßleiter der JVA Großbeeren. Er organisierte die Unterrichtsbesuche ehrenamtlich, gewann geeignete Gesprächspartner*innen aus dem Netzwerk und koordinierte die Zusammenarbeit mit der Schule. Damit zeigt das Projekt zugleich, wie ehemalige Teilnehmende und Mitglieder des Leadership-Berlin-Netzwerks ihre Erfahrungen und Kontakte dauerhaft für gesellschaftliches Engagement einsetzen können.

Unser Dank gilt darüber hinaus Frau Drochner, Koordinatorin Schule und Wirtschaft der Zuckmayer-Schule, für die kontinuierliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Mit dem Projekt „Vertretungsstunde“ leistet Leadership Berlin einen konkreten Beitrag dazu, Bildungs- und Berufschancen sichtbarer zu machen, gesellschaftliche Begegnungen über unterschiedliche Lebenswelten hinweg zu ermöglichen und jungen Menschen Orientierung für ihren weiteren Weg zu geben. Zugleich wird das Engagement von Führungskräften aus unserem Netzwerk unmittelbar für die Berliner Stadtgesellschaft nutzbar gemacht.

2.c Projekt „Tag des Grundgesetzes“

Das von Leadership Berlin initiierte Projekt „Tag des Grundgesetzes“ hat sich in den vergangenen Jahren zu einem erfolgreichen Format der Demokratie- und politischen Bildungsarbeit entwickelt. Rund um den 23. Mai besuchen Richter*innen Berliner Schulklassen, um mit den Jugendlichen über das Grundgesetz, die darin verankerten Grundrechte und deren Bedeutung für ihren Alltag ins Gespräch zu kommen. Anhand konkreter Fälle werden dabei Themen wie Meinungsfreiheit, Menschenwürde oder Religionsfreiheit anschaulich und diskutierbar.

Die große Resonanz bei Schulen und Richterschaft führte 2025 zu einem wichtigen nächsten Schritt. Nachdem Leadership Berlin im Vorjahr Justizsenatorin Dr. Felor Badenberger um eine weitergehende Unterstützung des Projekts gebeten hatte, entschied die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz, das Format künftig in eigener Verantwortung fortzuführen und auszuweiten. Eine wichtige Rolle spielte dabei auch unsere Alumna Dr. Anja Teschner, die das Projekt bereits über mehrere Jahre innerhalb der Berliner Richterschaft unterstützt und vorangebracht hatte. Mit der weiteren Organisation wurde unsere Alumna Sandra Großmann, Referatsleiterin ZS A in der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz, betraut.

Damit sollen künftig jedes Jahr rund um den 23. Mai, den Jahrestag der Verkündung des Grundgesetzes, Begegnungen zwischen Richter*innen und Berliner Schüler*innen stattfinden.

Wir freuen uns sehr, dass aus einer Initiative von Leadership Berlin ein dauerhaft getragenes Angebot für Berliner Schulen geworden ist und das Projekt nun in noch größerem Umfang junge Menschen erreichen kann. Für uns ist dies ein besonders schönes Beispiel dafür, wie gemeinnütziges Engagement Impulse setzen, Akteure miteinander verbinden und Strukturen anstoßen kann, die über die eigene Projektarbeit hinaus nachhaltig Wirkung entfalten.

3. Verein und Netzwerk

3.a Hauptamtliche, freie und ehrenamtliche Mitarbeitende

Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung e.V. beschäftigte im Jahr 2025 zwei Vollzeit-Mitarbeiter*innen:

- Bernhard Heider
- Ronja Höver

Ehrenamtlich tätig für den Verein waren

- alle Mitwirkenden des Vorstandes
- alle Mitwirkenden des Beirats
- alle Mitwirkenden im Rahmen der Projekte
- alle Gesprächspartner*innen im Collaborative Leadership Programm 2025 und dem Seniors4Juniors-Programm

3.b Vorstand

Der Vorstand ist nach der Mitgliederversammlung das zweithöchste Organ des Vereins. Die Aufgaben und Zuständigkeiten ergeben sich aus der Satzung. Der Vorstand wurde auf der Mitgliederversammlung am 13.06.2024 neu gewählt und setzte sich 2025 folgendermaßen zusammen:

Wirtschaft:

Michael Lachmann

Bereichsdirektor Berlin-Brandenburg der Barmenia Versicherung

Nadine Evers

Senior-Consultant bei Roland Berger Unternehmensberatung

Stefan David Haupt

Filialdirektor Unter den Linden der Deutschen Bank

Öffentlicher Bereich:

Andreas Scholz-Fleischmann, Vorstandsvorsitzender

Ehemaliger Vorstandsvorsitzender der Berliner Bäderbetriebe

Petra Göbel

Personalleiterin der Messe Berlin

Werner Gräße

Präsident des Amtsgerichts Lichtenberg

Non-Profit-Bereich:

David Driese

Vorstand des Humanistischen Verband Berlin-Brandenburg

Sebastian Schimming

Geschäftsführer der Kreativitätsschulzentrum Berlin gGmbH

Sonja Müseler

Ausbildungsleiterin der Telefonseelsorge Berlin und Vorstand der Stiftung Telefonseelsorge

3.c Beirat

Der Beirat unterstützt Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung e.V. darin, dass die angebotenen Leadership-Programme den höchsten Ansprüchen im Sinne der Personalentwicklung gerecht werden und unabhängig und politisch neutral die unterschiedlichsten Themenfelder mit gesellschaftlicher Relevanz in unseren Programmen und Projekten aufgegriffen werden. Der Beirat bestand 2025 aus folgenden Persönlichkeiten der Berliner Stadtgesellschaft, die jeweils zu etwa einem Drittel in Wirtschaft, öffentlichem und gemeinnützigem Bereich tätig waren.

Wirtschaft:

Harald Eisenach

Mitglied des Management Committee Deutschland sowie Vorsitzender der Regionalen Geschäftsleitung Ost der Deutschen Bank AG mit Sitz in Berlin

Stefan Moschko

Leiter Personnel Department Deutschland der Siemens AG und u. a. alternierender Vorstandsvorsitzender der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg

Öffentlicher Bereich:

Iris Hölling

Leiterin des Jugendamtes Treptow-Köpenick und Vorstand in der Deutschen Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V.

Dr. Gregor Rosenthal

Leiter der Geschäftsstelle des Bündnisses für Demokratie und Toleranz

Winfriede Schreiber

ehemalige Präsidentin des Verwaltungsgerichts Cottbus und des Brandenburger Verfassungsschutzes

Gemeinnütziger Bereich:

Aletta Gräfin von Hardenberg

Gründerin der Charta der Vielfalt e.V.

Dr. Volker Meyer-Guckel

Stellvertretender Generalsekretär des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, Vorsitzender des Stiftungsrates der Leuphana Universität Lüneburg und Mitglied im Vorstand Hermann und Lily Schilling Stiftung

Imran Sagir

Geschäftsführer des Muslimischen Seelsorge-Telefon

Sabine Werth

Vorstandsvorsitzende der Berliner Tafel und Initiatorin der bundesweiten Tafelbewegung

3.d Mitglieder

Der Verein verfügte am 31.12.2025 über 271 natürliche und 14 juristische Mitglieder.

3.e Mitgliederversammlung und sonstige Veranstaltungen

Auch außerhalb unserer Programme bot Leadership Berlin 2025 zahlreiche Gelegenheiten zum sektorübergreifenden Austausch, zu gesellschaftlichen Perspektivwechseln und zur Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Formen von Verantwortung und Führung.



Den Auftakt bildete am 25. Februar 2025 ein Leadership Talk bei der Berliner Feuerwehr. Rund 40 Mitglieder von Leadership Berlin und Mensa in Deutschland diskutierten mit Stefan Langhammer, Abteilungsleiter Zentraler Service, Sylke Kluck, Personalleiterin, und Markus Wiezorek, stellvertretender Abteilungsleiter Brand- und Bevölkerungsschutz und Technische Gefahrenabwehr, über Führung unter Extrembedingungen, Personalgewinnung und Diversität,

finanzielle Engpässe und die Herausforderungen einer wachsenden Stadt. Zuvor konnten die Teilnehmenden Laienreanimation üben und die Ersthelfer-App KATRETTTER kennenlernen. Besonders erfreulich: Im Anschluss an die Veranstaltung verzeichnete die Feuerwehr eine deutlich erhöhte Zahl von Neuanmeldungen bei KATRETTTER – ein konkreter gemeinnütziger Effekt des Abends.



Am 15. und 16. März 2025 führte unsere Mitgliederexkursion nach Eberswalde. Im Zoologischen Garten gab Direktorin Paulina Ostrowska Einblicke in die Führung eines kommunalen Zoos zwischen Artenschutz, öffentlicher Trägerschaft, gemeinnützigem Förderverein und deutsch-polnischer Zusammenarbeit. Bei Ardelt Kranbau berichtete



Geschäftsführer Uwe Grünhagen über den Neustart des Traditionsunternehmens nach dessen Insolvenz und die Herausforderungen des industriellen Mittelstands. Mit unseren Eberswalder Alumni Gordon Klavehn und Sebastian Heimann diskutierten wir unterschiedliche Lebensrealitäten in Berlin und Brandenburg. Im Forstbotanischen Garten Eberswalde vermittelte Tilman Langer schließlich Einblicke in die Folgen des Klimawandels für

unsere Wälder und in die Frage, wie menschliche Eingriffe und natürliche Anpassungsprozesse zusammenwirken.

Unsere Mitgliederversammlung am 19. Juni 2025 fand an einem historisch besonderen Ort auf dem Gelände der ehemaligen Zentrale des Ministeriums für Staatssicherheit in Berlin-



Lichtenberg statt. In Kooperation mit dem Bundesarchiv – Stasi-Unterlagen-Archiv und der Union der Opferverbände Kommunistischer Gewaltherrschaft (UOKG) konnten die Mitglieder zuvor das Stasi-Museum und das Archiv besuchen. Einen besonderen inhaltlichen Impuls setzte Dieter Dombrowski, Vorsitzender der UOKG und ehemaliger Fraktionsvorsitzender der CDU im Brandenburger Landtag. Ausgehend von seiner eigenen Biografie als

politischer Häftling in der DDR sprach er über die Folgen der deutschen Teilung, ostdeutsche Biografien und die bis heute bestehende Unterrepräsentanz Ostdeutscher in Führungspositionen. Die intensive Diskussion machte deutlich, wie wichtig Räume für unterschiedliche biografische Erfahrungen und die Auseinandersetzung mit Demokratie und Zeitgeschichte sind.

Nur eine Woche später, am 26. Juni 2025, führte ein Leadership Talk in die JVA Tegel.



Anstaltsleiter Martin Riemer gab den rund 40 Teilnehmenden einen offenen Einblick in das Spannungsfeld zwischen Sicherheit, Resozialisierung und begrenzten Ressourcen im Strafvollzug. Holger Syrbe, Mitbegründer des Gefängnistheaters aufBruch, stellte anschließend die Theaterarbeit mit Inhaftierten und deren Bedeutung für Selbstwirksamkeit und Resozialisierung vor. Den Abschluss bildete eine Aufführung von Shakespeares „Titus Andronicus“ im Gefängnishof, die aufgrund eines heftigen Sommergewitters zwar vorzeitig beendet werden musste, den außergewöhnlichen Einblick in eine sonst weitgehend abgeschlossene Lebenswelt aber umso eindrücklicher machte.

Im Oktober 2025 waren wir schließlich zu einem Leadership Talk bei Stromnetz Berlin zu Gast. Elena Brauns und Andreas Haupt berichteten über einen umfassenden



Transformationsprozess, mit dem sich das Unternehmen auf das starke Wachstum und den Netzausbau im Zuge der Energiewende vorbereitet. Mehr als die Hälfte der Führungspositionen wurde dabei neu ausgeschrieben. Diskutiert wurden die Beteiligung von Beschäftigten und Gremien, die Neuordnung von Verantwortlichkeiten und die Frage, wie sich Akzeptanz für tiefgreifende Veränderungen schaffen lässt.

Gleichzeitig konnte der Frauenanteil auf den ersten beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung von rund 20 auf 40 Prozent erhöht werden.

Die unterschiedlichen Veranstaltungen zeigen exemplarisch den Ansatz von Leadership Berlin: gesellschaftlich relevante Orte und Themen zugänglich zu machen, Menschen aus verschiedenen Bereichen miteinander ins Gespräch zu bringen und Führung nicht isoliert als Managementaufgabe, sondern im Zusammenhang mit gesellschaftlicher Verantwortung zu betrachten. Ob öffentliche Sicherheit, regionale Entwicklung, Aufarbeitung der DDR-Vergangenheit, Resozialisierung oder Energiewende – die Begegnungen ermöglichten unseren Mitgliedern Perspektivwechsel und schufen zugleich Verbindungen zwischen unterschiedlichen Bereichen der Berliner und Brandenburger Gesellschaft.



4. Finanzen

Rechenschaftsbericht 01.01.2025 bis 31.12.2025			
Leadership Berlin - Netzwerk Verantwortung e.V., Berlin			
	EUR	Vorjahr	
1. Einnahmen			
Teilnehmerbeiträge	198.183,47		230.725,75
Mitgliedsbeiträge	17.847,39		20.495,51
Zinsen	89,59		151,78
Spenden	22.528,57		320,00
Zuwendungen Projekte	539,11		300,00
	<u>239.186,13</u>		<u>251.993,04</u>
2. Ausgaben			
Gehälter	120.726,80		119.785,43
Altersvorsorge	3.015,80		5.015,80
Gesetzliche Sozialaufwendungen	24.748,09		24.259,15
Umlage	3.340,52		3.448,99
Ers. tattung aus Umlagen Lfz	(25,34)		(9.194,55)
Berufsgenossenschaft	392,18		391,81
Jobticket	-		1.398,95
freiwillig soz. Aufwand	2.312,11		1.355,30
Miete Vereinssitz	10.949,31		9.893,98
Versicherungen	533,97		533,97
Beiträge	1.755,98		2.397,52
Werbekosten	-		-
Bewirtungskosten	-		-
Reisekosten	7.133,73		-
Lizenzen	1.179,25		1.434,82
Porto	5,75		-
Telefon	990,51		1.334,41
Digitale Kommunikation	428,94		374,48
Rechts- und Beratungskosten	3.210,70		2.750,33
Kosten Verwaltung	742,93		413,03
Fachliteratur	189,94		108,96
Fortbildung	2.640,00		4.788,81
Abschreibungen auf Sachanlagen	761,48		-
Sofortabschreibung GWG	655,89		368,90
Nebenkosten des Geldverkehrs	411,25		425,80
Kosten Programmtage	53.318,11		91.444,33
	<u>239.417,70</u>		<u>262.725,62</u>
Verlust = Einnahmen abzüglich Ausgaben	(231,57)		(10.732,58)
3. Vermögen			
410 Geschäftsausstattung	3,00		
420 Büroeinrichtung	256,00		
510 meet2respect	-		
1503 Forderung ggü. Geschäftsführer	-		
1525 Kautionen	2.010,02		
1000 Kasse	63,41		
1200 Deutsche Bank 00	27.468,22		
1203 Deutsche Bank 10	20.127,34		
4. Verbindlichkeiten			
1742 Verbindlichkeit Sozialversicherung	(8,55)	<u>Abstimmung</u>	
1741 Verbindlichkeit Lohnsteuer	(1.521,86)	Vermögen 01.01.2025	48.629,25
1740 Verbindlichkeit Lohn	-	zuzüglich Einnahmen	239.186,13
1700 Darlehen meet2respect	-	abzüglich Ausgaben	-239.417,70
	<u>48.397,78</u>	Vermögen 31.12.2025	<u>48.397,68</u>

Einnahmen über 5000 Euro und Förderer & Unterstützer:

- Paritätischer Wohlfahrtsverband (35.400 Euro)
- DKB Bank (17.500 Euro)
- Stromnetz Berlin (12.600 Euro)

5. Sonstige Vereinsentwicklung und Ausblick auf 2026

5.a Verbundenheit mit anderen Organisationen

Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt und der Selbstverpflichtung der Initiative Transparente Zivilgesellschaft.

Mitgliedschaften von Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung e.V. bestehen bei folgenden Organisationen:

- Association of Leadership Programs
- Paritätischer Wohlfahrtsverband Berlin
- Verein Berliner Kaufleute und Industrieller

Kooperationspartnerschaften in Bezug auf eine gegenseitige Unterstützung

- Leadership Brandenburg – Netzwerk Verantwortung

5.b Ausblick auf das Jahr 2026

Auch im nächsten Jahr sollen wieder ein Leadership Jahresprogramm und ein Programm für Nachwuchsführungskräfte ausgerichtet werden.

Außerdem soll das Projekt „Das Leben draußen“ in der JVA Tegel ausgebaut und eine Schulkooperation vermittelt werden – und zwar zwischen dem Neuköllner Ernst-Abbe-Gymnasium, das den höchsten Anteil an Schüler*innen mit Migrationshintergrund hat, und dem Friedrichshagener Gerhart-Hauptmann-Gymnasium, das zu den Schulen mit dem niedrigsten Anteil zählt.