

Leitantrag an die Landeskonzferenz 2026 des Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Berlin e.V. über ASBerlin2030 – unserem Verbandsentwicklungsprozess

Antragstellerinnen und Antragsteller

Gemeinsame Antragstellerinnen und Antragsteller für den vorliegenden Leitantrag sind die *Mitgliederversammlungen der regionalen Gliederungen Berlin-XX, der Landesausschuss, der Landesvorstand, das Präsidium, die Landeskontrollkommission, das Verbandsforum oder die Mitgliederversammlungen der Fachdienste XX auf Landesebene [Vorschläge]*

Die Landeskonzferenz möge beschließen

den neuen Landesvorstand und alle regionalen Gliederungen, Fachdienste und Gesellschaften im Sinne einer gemeinsamen Verbandsentwicklung des Arbeiter-Samariter-Bund im Land Berlin aufzurufen, die in diesem Leitantrag über ASBerlin2030 – unserem Verbandsentwicklungsprozess vorgeschlagenen konkreten Maßnahmen bis zum Jahr 2030 zu prüfen und umzusetzen. Der Landesvorstand wird aufgefordert, mindestens einmal im Jahr gemeinsam mit dem Landesausschuss alle Samariterinnen und Samariter über den Umsetzungsstand zu informieren. Darüber hinaus sind alle Samariterinnen und Samariter des Landesverbandes Berlin aufgerufen, an der Umsetzung der Maßnahmen gemeinsam mitzuwirken.

22 **Inhalt**

23	Antragstellerinnen und Antragsteller	1
24	Die Landeskonzferenz möge beschließen	1
25	Einordnung & Zusammenfassung	3
26	Der Beteiligungsprozess in Kürze	4
27	Gemeinsame Wertebasis – was den ASB Berlin trägt	5
28	Hilfsbereitschaft	5
29	Gemeinschaft	5
30	Gerechtigkeit	6
31	Begeisterung & Spaß	6
32	Verantwortungsbewusstsein	7
33	Zukunftsthemen und Maßnahmen	8
34	Kulturwandel & Wertschätzende Kommunikation	8
35	Strukturen modernisieren & entbürokratisieren	8
36	Arbeitgeber- & Ehrenamtsattraktivität stärken	9
37	Politische Resilienz & Strategie	9
38	Transparenz & Informationsgerechtigkeit	10
39	Beteiligungs- & Mitmachkultur	10
40	Sichtbarkeit & Öffentlichkeitsarbeit	10
41	Ressourcen bündeln & Zukunftsfähigkeit sichern	11
42	Danksagung	11
43	Anhang	11
44		

Einordnung & Zusammenfassung

ASBerlin2030 ist unser wegweisender Verbandsentwicklungsprozess für einen zukunftsfähigen ASB in Berlin. Unser Ziel: Ein breit abgestimmter und fundierter Antrag für die Landeskonzferenz 2026, der die Weiterentwicklung unseres Verbandes bis zum Jahr 2030 beschreibt und gleichzeitig als klarer Auftrag für den neu gewählten Landesvorstand und den Gesamtverband dient.

Der vorliegende Antrag ist das Gesamtergebnis dieses mitgliedergetragenen Prozesses und insgesamt eine Einladung an den Gesamtverband diese ausgearbeiteten Maßnahmen zu nutzen und die darin zum Ausdruck gebrachte Sicht der Mitglieder und Beteiligten zu würdigen. Es ersetzt ausdrücklich keine strategischen Entscheidungen, die den Vorständen vorbehalten bleiben und es besteht keine Erwartung, alle Maßnahmen sofort umzusetzen.

Den Samariterinnen und Samaritern sowie Beteiligten am Verbandsentwicklungsprozess waren die folgenden Aussagen hierbei besonders wichtig:

- Transparenz & Informationsgerechtigkeit als Kernanliegen,
- Wunsch nach Handlungsfähigkeit statt Symbolpolitik,
- Struktur als Ermöglicher (nicht als Bürokratie),
- Kultur & Umgang miteinander als Schlüssel,
- Grenzen, Selbstschutz & realistische Erwartungen und
- Beteiligung als Ressource – nicht als Pflicht.

Aus der Arbeit der drei Foren haben sich die Zukunftsthemen:

1. Kulturwandel & Wertschätzende Kommunikation,
2. Strukturen modernisieren & entbürokratisieren,
3. Arbeitgeber- & Ehrenamtsattraktivität stärken,
4. Politische Resilienz & Strategie,
5. Transparenz & Informationsgerechtigkeit,
6. Beteiligungs- & Mitmachkultur,
7. Sichtbarkeit & Öffentlichkeitsarbeit und
8. Ressourcen bündeln & Zukunftsfähigkeit sichern

mit jeweiligen priorisierenden Handlungsfeldern und daraus abgeleitenden konkreten Maßnahmen ergeben. Diese fassen die Wertediskussion als auch die Ergebnisse der diskutierten Themen zusammen und sind im vorliegenden Leitantrag benannt.

Der Beteiligungsprozess in Kürze

Am 23. Juli 2025 und am 22. November 2025 kamen engagierte Ehrenamtliche mit und ohne Funktion, Funktionärinnen und Funktionäre sowie hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von zwei Verbandsweiten Foren zusammen. Ziel war es, miteinander ins Gespräch zu kommen und gemeinsam den Weg in die Zukunft zu planen.

Das erste von insgesamt drei Foren stand unter der Überschrift „Identität, Motivation & Werte“. Im Mittelpunkt stand dabei die zentrale Frage: Was macht den ASB Berlin aus – und wie soll er im Jahr 2030 aussehen, handeln und wirken? Nach einer kurzen Einführung in den Gesamtprozess arbeiteten die Teilnehmenden in Kleingruppen und brachten ihre Erfahrungen, Werte, Emotionen und Ideen ein. Auf diese Weise wurden gemeinsam die Grundlagen für eine starke und identitätsstiftende Zukunft des ASB Berlin erarbeitet.

Im zweiten Forum im November 2025 lag der Fokus auf der Konkretisierung von Zielen und Projekten, die sich aus den bisherigen Ergebnissen des Prozesses ASBerlin2030 ableiten lassen. An thematischen Gruppentischen wurden unterschiedliche Werte diskutiert, anschließend in einem Galeriegang präsentiert und gemeinsam bewertet. Den Abschluss bildeten „World-Cafés“ zu sechs zentralen Themenfeldern des ASB Berlin.

Nach beiden Foren wurden die im Verlauf der Veranstaltungen erarbeiteten Ergebnisse transparent dargestellt, gemeinsam reflektiert und besprochen.

Darüber hinaus wurde im Rahmen des zweiten Forums zur Mitarbeit in einer Redaktionsgruppe eingeladen. Diese Gruppe erarbeitete bis zum dritten Forum im Februar 2026 einen Entwurf für den hier vorliegenden Leitantrag über ASBerlin2030 und stellte diesen vor. Dieses Papier diente als inhaltliche Grundlage für das dritte Forum, das am 14. Februar 2026 stattfand, und wurde dort gemeinsam diskutiert und bewertet sowie inhaltlich abgestimmt.

Dieser abgestimmte Leitantrag wird durch die Beteiligten in ihre jeweiligen Gremien eingebacht und zur Beschlussfassung gestellt, sodass dieser der Landeskongress 2026 zur Beschlussfassung vorliegen kann.

Gemeinsame Wertebasis – was den ASB Berlin trägt

Im ersten Arbeitsschritt wurden im Rahmen der Foren fünf zentrale Werte des ASB Berlin herausgearbeitet:

Hilfsbereitschaft – Gemeinschaft – Gerechtigkeit – Begeisterung & Spaß – Verantwortungsbewusstsein

Alle Rückmeldungen aus beiden Foren wurden anschließend inhaltlich verdichtet. Dabei zeigte sich schnell, dass jeder Wert bestimmte strukturelle oder kulturelle Bedürfnisse adressiert, die sich über alle Gruppen hinweg wiederholten.

Hilfsbereitschaft

Hilfsbereitschaft wurde als Hilfe nach innen und außen, die auf Struktur, Kommunikation und gegenseitiger Unterstützung basiert, definiert. Besonders stark wurde die gegenseitige Unterstützung hervorgehoben.

Hilfsbereitschaft beim ASB Berlin soll koordiniert, respektvoll, realistisch und gleichzeitig menschenorientiert sein:

- Hilfsbereitschaft ist ein gemeinschaftlicher Wert (gegenseitige Unterstützung ist das Herzstück dieses Wertes),
- Struktur macht Hilfsbereitschaft möglich (Hilfsbereitschaft braucht Plattformen, Koordination und klare Rollen),
- Grenzen schützen die Helfenden (keine Hilfe über das Maß hinaus) und
- Hilfsbereitschaft beginnt innen und wirkt nach außen (Innenleben und Teamkultur bestimmen die Glaubwürdigkeit nach außen).

Gemeinschaft

Gemeinschaft wird als solidarisches, respektvolles und vertrauensvolles Miteinander verstanden. Vielfalt, Offenheit und wechselseitiger Austausch werden als zentrale Haltungen benannt. Gemeinschaft braucht transparente Informationen, klare Strukturen und niedrigschwellige Zugänge; diese Aspekte erhielten die höchste Zustimmung. Als Maßnahmen wurden Newsletter, Einblicke in die Arbeit anderer Bereiche des Verbands und übergreifende Veranstaltungen vorgeschlagen.

Gemeinschaft entsteht im ASB Berlin nicht durch Größe, sondern durch Beziehung, Austausch und Transparenz:

- Transparenz schafft Vertrauen (der Wert mit der höchsten Zustimmung aus dem Forum zeigt: Menschen wollen Einblick, Klarheit und Nachvollziehbarkeit),

- Orientierung, klare Prozesse und einfache Zugänge bilden das Fundament für Gemeinschaft und
- Gemeinschaft lässt sich nicht über Zahlen messen.

Gerechtigkeit

Gerechtigkeit wurde nicht als rechtliche, sondern als menschliche und organisatorische Qualität verstanden. Gerechtigkeit bedeutet Vielfalt, gegenseitige Akzeptanz und Anerkennung transparente Mittelverwendung und fairen Umgang. Strukturen müssen nachvollziehbar, Entscheidungen transparent und Prozesse frei von Willkür sein.

Informationsgerechtigkeit und fairer Umgang motivieren viele zur aktiven Beteiligung. Gleichzeitig wird kritisiert, dass nicht alle im ASB die gleichen Chancen haben. Gerechtigkeit wird als anspruchsvoller Wert gesehen, der Beziehung, Empathie und Kommunikation erfordert:

- Gerechtigkeit braucht nachvollziehbare Entscheidungen, klare Regeln, faire Prozesse und den gleichen Informationsstand,
- Gerechtigkeit ist kein Zustand, sondern eine Haltung (Empathie, Akzeptanz, Menschlichkeit und Kommunikation werden als unverzichtbare Verhaltensanker benannt),
- Gerechtigkeit ist komplex (es gibt strukturelle Unterschiede, ungleiche Zugangsmöglichkeiten, fehlende Ressourcen oder Machtgefälle, die identifiziert und bearbeitet werden sollten) und
- Gerechtigkeit entsteht durch Beziehung & Austausch (Gesprächsbereitschaft, Aufeinander-Zugehen und Fairness werden als aktive Elemente gesehen – nicht als abstrakte Prinzipien).

Begeisterung & Spaß

Begeisterung wurde als individueller, vielfältiger und für Entwicklung unverzichtbarer Faktor definiert. Begeisterung entsteht, wenn positive Grundhaltungen gefördert, Samariterinnen und Samariter aktiv einbezogen und Wertschätzung sichtbar gelebt werden.

Als zentrale Maßnahmen wurden Weiterbildung, regelmäßiger Austausch sowie gemeinsames Feiern benannt. Klare Strukturen, Regeln und zuverlässige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner werden als wichtige Grundlagen gesehen. Zur Messung wurden Beteiligung, Zufriedenheit, Feedback, Erfolge und Mitgliederentwicklung definiert.

173 Aus den Ergebnissen lassen sich folgende Kernbotschaften ziehen:

- 174 • Begeisterung entsteht durch Begegnung (Austauschformate, Teamtage,
175 interdisziplinäre Treffen sind zentral),
- 176 • Struktur schafft Begeisterungsfähigkeit (klare Regeln, klare
177 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Arbeitsmittel, Transparenz),
- 178 • Qualifizierung ist ein starker Motivator (Bildung & Weiterentwicklung erzeugen
179 Stolz, Kompetenz und Zugehörigkeit) und
- 180 • Feiern ja – aber zielgerichtet und angemessen (gemeinsame Erlebnisse sind
181 wichtig).

182 Verantwortungsbewusstsein

183 Verantwortungsbewusstsein wurde als Verantwortung nach innen und außen
184 verstanden. Besonders stark wurde betont, dass Verantwortung vor allem durch
185 Handeln entsteht, dieser Aspekt erhielt die höchste Zustimmung.

186 Gleichzeitig wurde klar, dass der ASB nicht für alle gesellschaftlichen Probleme eine
187 Antwort finden kann und soll.

188 Verantwortung braucht klare Strukturen, definierte Aufgaben, Regularien und Rollen.
189 Kontrollkommissionen, Transparenz und Kommunikation unterstützen einen
190 verantwortlichen Umgang. Es wurde betont, dass Verantwortung geteilt ist: Haupt- und
191 Ehrenamt, Mitglieder und Führungskräfte tragen gemeinsam zur Umsetzung bei:

- 192 • Verantwortung heißt ins Handeln kommen,
- 193 • Verantwortung braucht klare Grenzen (die Ablehnung im Forum zur Aussage „ASB
194 ist Antwortgeber für gesellschaftliche Probleme“ zeigt Bedarf an realistischem
195 Selbstbild),
- 196 • Struktur & Regularien sind tragende Pfeiler (Kontrollkommissionen, Richtlinien,
197 Rollen, Prozesse geben Verlässlichkeit),
- 198 • Verantwortung ist geteilt – nicht zentralisiert (Ehrenamt, Hauptamt, Gremien und
199 Mitglieder tragen gemeinsam Verantwortung) und
- 200 • Kommunikation & Transparenz auf allen Ebenen ermöglichen verantwortliches
201 Handeln (Innere Kultur = Voraussetzung für äußere Glaubwürdigkeit).

Zukunftsthemen und Maßnahmen

Aus der Arbeit der drei Foren haben sich die folgenden Zukunftsthemen mit priorisierten Handlungsfeldern inklusive konkreter Maßnahmen ergeben. Diese fassen die Wertediskussion als auch die Ergebnisse der diskutierten Themen zusammen.

Die empfohlenen Maßnahmen wurden jeweils als kurzfristige Maßnahmen, bis zum Jahr 2028 zu prüfen und umzusetzen (1), als mittelfristige Maßnahmen, bis 2030 zu prüfen und umzusetzen (2) und als langfristige Maßnahmen, spätestens 2030 zu prüfen und umzusetzen (3), im Forum 3 priorisiert.

Kulturwandel & Wertschätzende Kommunikation

Es wurden zu dem Thema die Handlungsfelder:

1. Wertschätzung,
2. Augenhöhe,
3. moderne Konfliktkultur und
4. Ende destruktiver Muster

herausgearbeitet. Daraus leiten die Beteiligten diese empfohlenen Maßnahmen ab:

- ASB-Kommunikationskodex einführen (2),
- Konfliktmoderationstrainings (2),
- Null-Toleranz gegen Mobbing, Missgunst sowie Anfeindungen (1),
- Niedrigschwelliges Beschwerde- und Feedbacksystem (2),
- regelmäßige Austauschrunden (1),
- Wertschätzungsrituale etablieren (2) und
- Verbandsforum neu definieren und etablieren (2).

Strukturen modernisieren & entbürokratisieren

Es wurden zu dem Thema die Handlungsfelder:

1. Doppelstrukturen abbauen,
2. Prozesse vereinheitlichen und
3. Zentrale Aus- und Weiterbildungsangebote

herausgearbeitet. Daraus leiten die Beteiligten diese empfohlenen Maßnahmen ab:

- Identifizierung von zu vereinheitlichenden Prozessen und Doppelstrukturen (1),
- Schaffung Zentraler Aus- und Weiterbildungsangebote (1),
- einheitliches Intranet (Berliner Rita-Space) und Wissensdatenbank (1),

- 233 • Harmonisierung von Regeln & Preisen (2) und
234 • Digitale Standardprozesse (2).

235 Arbeitgeber- & Ehrenamtsattraktivität stärken

236 Es wurden zu dem Thema die Handlungsfelder:

- 237 1. moderne Bedingungen,
238 2. Koordination,
239 3. Entwicklungspfade und
240 4. Nachwuchsarbeit

241 herausgearbeitet. Daraus leiten die Beteiligten diese empfohlenen Maßnahmen ab:

- 242 • Flexible Arbeitszeitmodelle (3),
243 • Gesundheitsangebote (3),
244 • Nachwuchsprogramme FSJ/BFD/SSD ausbauen und attraktiver gestalten (1),
245 • Schnuppertage & Ehrenamtsbörsen (1),
246 • Ehrenamtskarten/ -vergünstigungen nutzen (1),
247 • Berufsbegleitendes Studium fördern (2),
248 • Modern Workplace Programm (2),
249 • Einheitliches Onboarding (1) und
250 • Jugendarbeit stärken (1).

251 Politische Resilienz & Strategie

252 Es wurden zu dem Thema die Handlungsfelder:

- 253 1. Lobbying,
254 2. Netzwerke,
255 3. politische Risiken und
256 4. Netzwerkpflege

257 herausgearbeitet. Daraus leiten die Beteiligten diese empfohlenen Maßnahmen ab:

- 258 • Political-Office Berlin (Kontaktpflege Abgeordnetenhaus/ Senat/
259 Bezirksverordnetenversammlungen/ Bezirksämter von Berlin) (1),
260 • Teilnahmen an Arbeitskreisen, Kongressen und Fachveranstaltungen (1),
261 • Positionierung zur Demokratie und Extremismusprävention (1),
262 • Politisches Monitoring (1),
263 • ASB-Politikbrief (1),
264 • ASB-Netzwerktage (2) und

- Partnermanagement (Zivil- und Stadtgesellschaft) (1).

Transparenz & Informationsgerechtigkeit

Es wurden zu dem Thema die Handlungsfelder:

1. Entscheidungswege und
2. Kommunikationslinien

herausgearbeitet. Daraus leiten die Beteiligten diese empfohlenen Maßnahmen ab:

- Identifizierung von Entscheidungsprozessen (1),
- Beteiligung stärken (1),
- regelmäßiger Transparenzreport (3),
- einfache Strukturvisualisierung (Gesamtverband) (2),
- verpflichtende Kommunikation durch Gremien (1) und
- Digitales Vorschlagswesen für Mitglieder und Beschäftigte (3).

Beteiligungs- & Mitmachkultur

Es wurden zu dem Thema die Handlungsfelder:

1. Formate,
2. Jugendbeteiligung und
3. digitale & analoge Beteiligung

herausgearbeitet. Daraus leiten die Beteiligten diese empfohlenen Maßnahmen ab:

- Themennachmittage & Mitmach-Foren (2),
- Digitale Umfragen & Feedbacktools (2) und
- Schaffung eines Jugendbüros für die Jugendorganisationen (2).

Sichtbarkeit & Öffentlichkeitsarbeit

Es wurden zu dem Thema die Handlungsfelder:

1. Social Media,
2. Präsenz und
3. Storytelling

herausgearbeitet. Daraus leiten die Beteiligten diese empfohlenen Maßnahmen ab:

- Social-Media-Team (1),
- ASB im Kiez mit vor-Ort-Aktionen und Beteiligung an z.B. Schul- und Straßenfesten (1),

- 295 • Storytelling-Kampagne (2),
- 296 • Umsetzung des einheitlichen Corporate Design (1),
- 297 • Giveaway-/Marketingaktionen (2),
- 298 • Öffentliche ASB-Veranstaltungen (3) und
- 299 • Umsetzung Einheitliche Dienstbekleidung (1).

300 Ressourcen bündeln & Zukunftsfähigkeit sichern

301 Es wurden zu dem Thema die Handlungsfelder:

- 302 1. Kapazitäten,
- 303 2. Finanzierung,
- 304 3. Verträge,
- 305 4. Qualitätsstandards,
- 306 5. Monitoring und
- 307 6. Bedarfsorientierung

308 herausgearbeitet. Daraus leiten die Beteiligten diese empfohlenen Maßnahmen ab:

- 309 • Synergien zwischen Gliederungen ausbauen (1),
- 310 • langfristige Leistungsverträge (2),
- 311 • Bedarfsorientierte Angebotsplanung und ggf. Reflexionsgespräche (2),
- 312 • Fördermittelakquise und Aufbau Expertise für Zuwendungen (1),
- 313 • ASB-Qualitätsstandards definieren (2) und
- 314 • Monitoring-Tool (3).

315 Danksagung

316 Mit ASBerlin2030 haben wir uns gemeinsam als Arbeiter-Samariter-Bund im Land Berlin
317 auf einen Weg begeben, unsere Zukunft zu gestalten und hierfür eine gemeinsame Basis
318 zu schaffen. Allen Samariterinnen und Samaritern und Beteiligten aus allen
319 Bezugsgruppen sei an dieser Stelle für die konstruktive Mitarbeit, Hinweise sowie
320 Beiträge und aktive Mitarbeit an unserem Verbandsentwicklungsprozess ausdrücklich
321 gedankt. Wir freuen uns über die breite Unterstützung sowie entsprechende
322 Beschlussfassung in allen Gremien und auf den weiteren gemeinsamen Weg bis zum
323 Jahr 2030.

324 Anhang

- 325 • Methodische Hinweise, Voting-System und Dokumentation