

Wo das Wir zu Hause ist

Nachhaltigkeitsbericht 2025



Editorial 3

Hand in Hand 4

Umwelt

Wissen für Wandel 7

Unsere Bildungsprojekte 2025 9

„Wir denken in Jahrzehnten“ 11

Soziales

„Inklusion gehört zur Identität des Hauses“ 15

Inklusion als gelebte Strategie 17

„In dieser Form einzigartig“ 19

„Verständigung und Verständnis“ 20

Tore und Herzen weit geöffnet 21

Der Hüter des Gemeinwohlschatzes 22

Governance

„Das Ziel: Stärker wirken“ 25

Fest der Gemeinschaft 28

Wo das Wir zu Hause ist

Schloss & Gut Liebenberg ist für viele Menschen ein magischer Ort. Alle, die schon mal hier waren, geraten ins Schwärmen – vom Park, den freundlichen Menschen, dem guten Essen, den inspirierenden Veranstaltungen, von der Ruhe und der Natur. Doch was macht Liebenberg wirklich aus? Wir glauben: Es sind die Menschen. Und unsere Mission.

Als einer der Wirkungsorte der DKB STIFTUNG steht Liebenberg für unsere Idee einer nachhaltigen Zukunft: Hier verbinden wir soziale und ökologische Nachhaltigkeit mit gelebter Gemeinschaft. Doch das gelingt nicht durch große Worte. Es ist in unserer täglichen Arbeit spürbar: Wir übernehmen Verantwortung und leben ein Wir – im Hotel, im Inklusionsunternehmen und in der Stiftung mit der Bildungsarbeit und unserem Kulturprogramm.

Unser nachhaltiges Wirken entsteht im Zusammenspiel miteinander: Ein Schaf aus dem Gutsbetrieb ist Teil eines Bildungsprojekts der Stiftung. Ein Denkmal wird von Handwerkern restauriert, die im Inklusionsunternehmen arbeiten. Ein Hotelgast erlebt nicht nur gute Küche und den gepflegten Park, sondern lernt auch regionale Kreisläufe und das soziale Engagement der Stiftung kennen. Diese Verzahnung ist unsere Stärke.

Denn uns ist wichtig: Liebenberg soll ein Ort sein, der leuchtet. Ein Ort, der andere inspiriert. Ein Ort, an dem Menschen einander begegnen, voneinander lernen und sich einbringen können – unabhängig von Herkunft, Fähigkeiten oder Biografien. Ein Ort, an dem gute Arbeit und gute Beziehungen zusammengehören. Nachhaltigkeit bedeutet für uns nicht nur ökologische Verantwortung, sondern auch soziale Stabilität, Teilhabe, Fairness und das ernsthafte Bemühen, Dinge besser zu machen.



Hoteldirektor Christian Rex,
Operative Leiterin Stiftung und gGmbH Christine Faßnacht
sowie Vorstand und Geschäftsführer Axel Kasterich (v. l. n. r.)

Dafür braucht es Führung, Klarheit und Mut zur Veränderung. Und es braucht Teams, die diesen Weg mitgehen. Dass wir in Liebenberg so viele engagierte Menschen haben – in der Stiftung, im Inklusionsunternehmen und im Hotel –, ist unsere größte Stärke. Liebenberg zeigt, wie viel möglich wird, wenn das Wir zählt. Das macht diesen Ort besonders. Und es macht ihn zu einem Ort, der wirkt.

Weil Wir wirkt.

Im März 2026

Axel Kasterich

Christine Faßnacht

Christian Rex

Hand in Hand

Was braucht es, damit eine Organisation ihre Mission erfüllen kann? Eine Struktur, eine Strategie, ein Ziel. Und eben dieses gewisse Etwas, das kaum messbar, dafür umso spürbarer ist: Menschen, die einander die Hand reichen und sich gegenseitig unterstützen. Menschen, die engagiert bei der Sache sind und Spaß haben. Menschen, die ihre Gäste und das gemeinsame Ziel stets im Fokus haben: Nachhaltigkeit in allen Dimensionen.

Wie die Menschen bei uns, der DKB STIFTUNG auf Schloss & Gut Liebenberg in Brandenburg. Und das nicht nur auf dem Teamtag wie im vergangenen Jahr (s. Foto), sondern bei allen vielfältigen Aktivitäten auf und über das Stiftungsgelände hinaus: bei den Bildungsprojekten rund um

Klimawandel und Biodiversität, Musikveranstaltungen und Lesungen, beim Engagement für Inklusion und auf dem biozertifizierten Gutshof. Kurz: Das Leben hier ist bunt. Seit unserer Gründung durch die Deutsche Kreditbank (DKB) 2004 haben wir uns der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit verschrieben, insbesondere den Themen Inklusion, Bildung, Kultur, Denkmalschutz und Gemeinschaft. Zur DKB STIFTUNG für gesellschaftliches Engagement gehören als bedeutendes Inklusionsunternehmen die DKB STIFTUNG Liebenberg gGmbH und das Hotel „Schloss & Gut Liebenberg“ (DKB STIFTUNG Schloss Liebenberg GmbH). Sie sind in vielfältiger Weise operativ und inhaltlich miteinander verzahnt. Oder anders gesagt: Wir arbeiten Hand in Hand.



Umwelt

Von Anfang an stand auf Schloss & Gut Liebenberg die ökologische Nachhaltigkeit im Mittelpunkt vieler Aktivitäten. Durch die Bewirtschaftung des Waldes und des Gutshofs haben die Mitarbeitenden wertvolles Wissen über Klimaschutz und Biodiversität sowie Flora und Fauna gesammelt, das sie auch 2025 an hunderte Kinder, Jugendliche und sonstige Interessierte im Rahmen zahlreicher Bildungsprojekte weitergegeben haben.



Wissen für Wandel

Nachhaltige Bildungsangebote gehören seit Langem zur DNA der DKB STIFTUNG. Auch 2025 kamen wieder Hunderte kleine und große Gäste auf das Gelände von Schloss & Gut Liebenberg, um etwas über Umwelt, Ökosysteme und gesunde Ernährung zu lernen. Doch dabei soll es nicht bleiben: In Zukunft werden Qualität, Vielfalt und Kooperationen noch weiter ausgebaut.

Wer die Welt ein wenig besser machen möchte, sollte wissen, wie das gehen könnte und welchen Wert auch kleine Schritte haben. Die DKB STIFTUNG hat sich deshalb dazu verschrieben, in zahlreichen Bildungsangeboten für Klein und Groß darüber aufzuklären, welche Bedeutung Nachhaltigkeit hat – und was man selbst unternehmen kann. 2025 wurden 43 Veranstaltungen über das ganze Jahr verteilt dazu angeboten. Eine Herkulesaufgabe.

43 Bildungsveranstaltungen wurden 2025 für insgesamt

866 Teilnehmende durchgeführt.

Dabei überlässt die DKB STIFTUNG nichts dem Zufall. Alle Bildungsprojekte orientieren sich an einer globalen Mission: der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) – ein Programm der Vereinten Nationen, an dem sich seit mindestens zehn Jahren zigtausende Organisationen überall auf der Welt orientieren. Die Idee: Menschen sollen befähigt werden und Kompetenzen aufbauen, die Welt nachhaltiger zu gestalten. Das Motto: Verstehen, bewerten, mitgestalten.

Was aber nicht heißt, dass man sich das BNE-Zertifikat einfach um den Hals hängen kann. Im Gegenteil: In Brandenburg hat das Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Klimaschutz einen 69 Kriterien umfassenden Qualitätskatalog für außerschulische Anbieter von



BNE-Projekten erarbeitet. Wie ist das pädagogische Konzept? Welches Ziel genau wird angestrebt? Welche Qualifikationen und Erfahrungen haben die Anbieter? Nur wer diese Fragen zufriedenstellend beantworten kann, wird zertifiziert. „Und das ist nicht so einfach“, sagt Inga Harms, neben Anne Kienappel verantwortlich für BNE und Bildung. „Die Qualitätsanforderungen sind hoch, da ist hohe Professionalität gefragt.“

Für das Programm „Vom Schaf zum Pullover“ hat die DKB STIFTUNG die Zertifizierung als „Bildungsort BNE“ 2022 bereits geschafft, seitdem ist es ein fester Bestandteil des jährlichen Programms. Die Kurzform: Kinder und Jugendliche lernen, wie Wolle gewonnen und verarbeitet wird (s. Seite 10). Künftig sollen sich weitere Programme mit dem BNE-Label schmücken dürfen. Und bei dieser Neuerung soll es nicht bleiben. „Wir wollen künftig auch stärker in die Schulen gehen“, so Inga Harms. Es sei einfacher und effizienter, die Jungen und Mädchen dort aufzusuchen, wo sie sind und nicht erst nach Liebenberg zu transportieren.

Ein ebenfalls bedeutendes Thema, das 2025 bereits angestoßen wurde und in Zukunft verstärkt werden soll, ist der Ausbau von Kooperationen – etwa mit der Volkshochschule (VHS), über deren Programm und Website man sich seit dem vergangenen Jahr für ausgewählte Events in Liebenberg anmelden kann. Beim Programm „Liebenberg im Wandel“ zum Beispiel kümmerte sich die VHS zuletzt komplett um die Akquise und gewann mit der Caritas eine weitere Partnerin, deren Menschen aus den Behindertenwerkstätten das Angebot in Liebenberg wahrnahmen.

Insgesamt sind die Anzahl der Bildungsprojekte zwischen den Bereichen Ökologie und Geschichte/ Kultur ausgewogen, schätzt die BNE-Fachfrau. „Aber die Verzahnung soll künftig enger werden.“ Beim Programm „Vom Schaf zum Pullover“ etwa könne man auch andere Ansätze als ausschließlich den Umweltaspekt wählen, schließlich war Liebenberg zu DDR-Zeit mit Zehntausenden Tieren einer der größten Wollproduzenten, „da kann man eine Menge über die eigene Geschichte lernen“, sagt Inga Harms. „Und wenn die Kinder weben, kann man wunderbar das Thema Industrialisierung damit verknüpfen und aktuelle Problemthemen wie Fast Fashion integrieren.“ Sie weiß: Je mehr man ein Thema in verschiedene Zusammenhänge setzt, desto eher verfängt es bei Lernenden. „Insofern ist die Vielfalt in Liebenberg ein echtes Pfund.“

Mit **13** Partnern sind wir im BNE-Netzwerk verbunden.

Man merkt es: Inga Harms sprüht vor Tatendrang. Kein Wunder also, dass sie Ende des Jahres damit begonnen hat, eine Entwicklungsstrategie für den BNE-Bereich zu erarbeiten. Und sich darüber freut, dass sie so viele unterstützende und engagierte Kolleg*innen hat – wie zum Beispiel Sebastian Kinowski, seit Januar 2026 neuer Leiter Forst- und Gutsbetrieb, mit dem sie sich „gerade die Bälle hin- und herspielt, sodass wir aufpassen müssen, nicht zu viele Ideen zu kreieren.“ Man darf gespannt sein, was sie sich für 2026 ausdenken.



Das Programm „Vom Schaf zum Pullover“ lernen Kinder und Jugendliche alle Schritte kennen, wie Wolle gewonnen und verarbeitet wird.

Unsere Bildungsprojekte 2025

Kleine Schritte, große Wirkung: Brandenburg im Wandel

Der Klimawandel ist eines der drängendsten Probleme unserer Zeit. Deswegen haben wir dem Thema von Anfang März bis Ende Mai 2025 eine große interaktive Ausstellung mit einem vielfältigen Programm rund um folgende Fragen gewidmet: Wie beeinflusst der Klimawandel unsere Umgebung? Welche Spuren hinterlässt er in Brandenburgs Landschaften und Dörfern? Was geschieht mit unseren Parks und Wäldern?

Die Ausstellung „Kleine Schritte, große Wirkung: Brandenburg im Wandel“ stellte in knapp zehn Räumen sieben Modellprojekte aus unserem Bundesland vor, etwa wie man sich an den Klimawandel anpassen und Ressourcen schützen kann – alles interaktiv und zum Mitmachen und Entdecken. Dazu haben wir ein passendes Rahmenprogramm zusammengestellt: Familientage mit Experimenten, Theaterstücken sowie Aktionen zu Artenvielfalt und Wasser; Osterferien-Workshops für Kinder mit Bauen und Forschen; Kinowochen zu Insekten, Böden und Artenvielfalt in Kooperation mit der Ökofilmtour sowie Schul-Workshops für Themen wie klimafreundliche Ernährung, Mobilität und nachhaltiges Bauen.

„Das war eine superschöne Aktion“, bilanziert BNE-Expertin Inga Harms. „Die Kinder und Jugendlichen, die Familien und auch unsere Mitarbeitenden konnten sich so viel Wissen über den Klimawandel und seine Auswirkungen aneignen, die Bedeutung des eigenen Handelns erkennen und Ideen für eine nachhaltige Zukunft entwickeln.“

224 Gäste



Liebenberger Tag der Waldtiere

Gemeinsam mit unserem Partner, dem Waldhaus Potsdam, haben wir an zwei Tagen Kinder aus der Libertasschule und der Grundschule Liebenwalde bei uns zum „Tag der Waldtiere“ begrüßt. Die Mädchen und Jungen lernten an sieben Stationen eine Menge über Raubwildarten, die historische Jagd, Schalenwild, unsere Bäume und vieles mehr. Das Highlight: die Greifvögel-Flugschau, bei der es neben Flugakrobatik Wissenswertes über das Leben und den Lebensraum der Vögel zu erfahren gab.



134 Kinder

Waldtage

Ähnlich wie beim „Tag der Waldtiere“ konnten wir im vergangenen Jahr an sechs Tagen Grundschüler*innen aus der Umgebung in den komplexen Lebensraum Wald einführen. Eine begleitete Rundtour führte sie durch den Park von Schloss & Gut Liebenberg, durch den Wald und an den Lindsee. An den Stationen lernten sie zum Beispiel die Funktionsweise der Bäume und ihre Bedeutung für uns Menschen kennen sowie welche Tiere sich im Forst tummeln – alles in einer spielerischen Form mit Rätseln („Meise wechsele dich“) und Basteln. Die Idee dahinter: Durch das eigene Erleben mit allen Sinnen nehmen Kinder Informationen schneller auf und speichern sie nachhaltig ab. Auch eine Form der Nachhaltigkeit.



84 Kinder

Vom Schaf zum Pullover

Auch der Klassiker unseres Bildungsbereichs, das Programm „Vom Schaf zum Pullover“, hatte wieder zahlreiche junge Gäste. Der Inhalt: Die Kinder und Jugendlichen erfahren, wie Wolle gewonnen und verarbeitet wird, sehen die einzelnen Verarbeitungsprozesse und verstehen, woraus ihre Kleidung eigentlich besteht. Da ist es von Vorteil, dass über 30 Merinofleischschafe auf dem Gelände von Schloss & Gut Liebenberg zu Hause sind und neben ihrer Arbeit als „Natur-Rasenmäher“ auch als Anschauungsmaterial für die Schüler*innen dienen. Und nicht nur das: Die Gäste waschen die Schafwolle, kardieren – also kämmen – sie und verspinnen sie schließlich. Echtes Handwerk mit einem großen Schuss Know-how-Transfer.



176 Kinder und Jugendliche



Sommerferienprogramm

Kreativ, spannend, tierisch gut – so lautete das Motto des Sommerferienprogramms 2025 in Kooperation mit der VHS Oberhavel. In zwei Textilwerkstätten konnten Kinder die ersten Stich-Schritte üben, um selbst einmal Kissen, Taschen oder sogar Kuscheltiere zu nähen, reichlich verziert mit Knöpfen, Bändern und anderen Materialien. Ganz wichtig: Die Kinder lernten ganz beiläufig, dass sich aus alten Stoffresten noch so manch Schönes machen lässt.

In zwei weiteren Veranstaltungen mit dem Titel „Vom Beet auf den Teller: Lecker essen selbst gemacht“ konnten Kinder und ihre Familien erfahren, dass Geschmack und gesunde Ernährung kein Widerspruch sein müssen. In der Schloss-Gärtnerei wurde frisch geerntet und mit Zutaten aus der Region gleich verarbeitet: Es gab „die beste Gemüsesuppe überhaupt“ (Inga Harms), selbst gemachte Kräuterbutter und süßen Quark mit selbst gepflückten Früchten. Serviert wurden zudem Hintergründe zu den Obst- und Gemüsesorten: Wie werden sie gepflegt? Wann werden sie geerntet? Was macht sie besonders?

Für die ganz Kleinen von vier bis acht Jahren wurde das Programm „Huhn, Schaf und Mariechen“ durchgeführt: Die Jungen und Mädchen lernten gemeinsam mit einer Waldpädagogin Schafe, Ziegen und Hühner auf dem Schlossgelände und im Wald kennen, bei einer Expedition mit Ferngläsern und Becherlupen entdeckten sie Tierspuren und lernten viel über den Lebensraum der Tiere.



59 Kinder, Jugendliche und Erwachsene



„Wir denken in Jahrzehnten“

Ökologisches Gleichgewicht, in Kreisläufen denken, Biodiversität fördern: Mit Frank Luck für die Jagd und Marko Müller für den Gutsbetrieb sind auf Schloss & Gut Liebenberg zwei Experten am Werk, die ihre gesamte Arbeit mit ihren Teams der Nachhaltigkeit widmen. Und die noch einiges vorhaben.

Zeit ist bekanntlich eine relative Größe. Allzumal, wenn man in nachhaltigen Kategorien denkt. Wenn Frank Luck auf das vergangene Jahr zurückblickt, spricht er von einem normalen Jahr. Eines, in dem die Bäume aufgrund der Trockenheit und sinkenden Grundwasserspiegel wieder zu kämpfen hatten und sich auch beim Wild in den Weiten des Liebenberger Landes kaum etwas verändert hat. Aber: „Im Forst denkt keiner von Jahr zu Jahr“, sagt der Leiter Jagdbetrieb bei der DKB STIFTUNG, „sondern in Dekaden.“

In der Tat: Die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit ist für die DKB STIFTUNG kein Thema, das weder kurzfristig noch isoliert betrachtet wird, sondern als Zusammenspiel von Jagd, Forstwirtschaft und Landschaftspflege. Alle drei Bereiche verfolgen ein gemeinsames Ziel: natürliche Lebensgrundlagen zu bewahren, ökologische Stabilität zu fördern und Verantwortung für kommende Generationen zu übernehmen.

1.900

Hektar umfasst das Eigenjagdrevier der DKB STIFTUNG.

Eine gewaltige Aufgabe. Vor allem angesichts der Größe der Fläche: 1.400 Hektar, davon 470 Hektar Wald, gehören der DKB STIFTUNG – womit sie als Eigentümerin viele Pflichten hat. Ein maßgeblicher Aspekt: die Jagd nach ökologischen Leitlinien. Und wer könnte besser geeignet sein, diesen Bereich zu leiten, als ein mit Medaillen hochdekoriertes Biathlet: Frank Luck gewann in seiner Karriere 5 olympische und 20 WM-Medaillen.

Seit 2007 bei der DKB STIFTUNG und seit 2011 Leiter Jagdbetrieb zeichnet er heute verantwortlich für das Wild im Revier, das durch angegliederte Flächen insgesamt 1.900 Hektar umfasst. Um das ökologische

Gleichgewicht im Wald zu wahren, Wildschäden und das Risiko der Ausbreitung von Krankheiten zu minimieren, werden pro Jagdsaison rund 300 Stück Schalenwild erlegt, vor allem Damwild, Wildschweine und Rehwild, aber auch Fasane und Enten. Dabei ist Luck nicht allein. Neben seinen zwei Mitarbeitenden gehen auch Gäste mit auf die Jagd: Neben der Einzeljagd gibt es drei Drückjagden im Jahr, bei denen je rund 25 Jäger*innen für zwei Tage im Hotel und vor allem natürlich auf den Hochsitzen im Forst weilen.



Einer, der weiß, wie „From noise to tail“ geht: Frank Luck ist als Leiter Jagd nicht nur fürs Erlegen des Schalenwilds zuständig, sondern achtet auch auf dessen vollständige Veredelung.

Die bis zu rund 6 Tonnen Wildbret pro Jahr werden von einem regionalen Fleischer für die Schloss- und Seehausküche sowie für den Weihnachtsmarkt zu Wildschinken, -salami, -knacker, -bratwurst und -leberwurst veredelt. „Mit so wenigen Konservierungsstoffen wie nötig“, sagt Luck. Selbst die Knochen werden noch genutzt, etwa für Wildfond. „Auch das gehört schließlich zur Nachhaltigkeit: Alles zu nutzen, was uns das Tier gibt. Das Ziel muss immer sein, die natürlichen Ressourcen so gut wie möglich zu nutzen.“



Tierisch gute Arbeit: Neben den 33 Schafen kümmern sich die Mitarbeitenden auch um 450 Legehennen und 3 Ziegen.

Das kann Marko Müller nur unterschreiben. Wenn es nicht zu despektierlich klänge, müsste man ihn als „Tausendsassa“ titulieren: gelernter Landwirt, in einer Schäferrei als Schlosser, 13 Jahre lange auf einer Rennstrecke als Techniker, Lkw-Fahrer, Streckensicherer gearbeitet – und seit zehn Jahren bei der DKB STIFTUNG, davon die vergangenen zwei Jahre als Teamleiter des Bio-zertifizierten Gutsbetriebs. „Was auch immer ich mit meinem Team hier mache“, sagt er, „alles folgt dem Prinzip der Nachhaltigkeit.“

Sein Aufgabengebiet ist vielfältig: Die 20 Hektar Rasenfläche und das gesamte Gelände samt Sträuchern, Hecken und Blumenbeeten bei Schloss und Seehaus für Veranstaltungen und Gäste in Schuss halten, dazu

weitere 20 Hektar als Weide und Futterfläche bewirtschaften. Unterstützung erhält er dabei – natürlich neben seinem siebenköpfigen Team, in dem auch behinderte Menschen arbeiten – von den Tieren auf dem Gelände: 450 Legehennen, 33 Schafe, 3 Ziegen. „Meine Bio-Rasenmäher“, sagt Müller nicht ohne Stolz.

Und das zu Recht: Vor allem die Merinofleischschafe – die auch beim BNE-Projekt „Vom Schaf zur Wolle“ die Hauptrolle spielen – sind im Randbereich des Schlossparks im Rasenfress-Einsatz, was gleich zwei Effekte hat. Zum einen spart Müller dadurch Kosten für Rasenmäher-Diesel und Personal. Zum anderen werden Pflanzensamen über den Kot der Tiere verteilt, was der pflanzlichen Artenvielfalt zugutekommt; die tierische Diversität profitiert, wenn kein Rasenmäher mehr Käfer und anderes Kleingetier schädigt. „Wir tüfteln gerade aus“, so Müller, „was wir noch mehr im Sinne der Biodiversität erreichen könnten.“ Man könnte zum Beispiel die Herde weiter vergrößern, denn: „Wir haben momentan mehr Fläche als Tiere.“

Man merkt sofort: Marko Müller hat eine Mission. Er hat zentnerweise Plastik für die Siloballen abgeschafft, nutzt weder Herbizide noch Pestizide, Kunstdünger schon gar nicht, pflegt die Streuobstwiese und versucht immer wieder Neues. Im vergangenen Jahr hat er zum Beispiel ein kleines Experiment gewagt. Weil Greifvögel für die Hühner eine echte Gefahr darstellen („Die holen sich manchmal bis zu fünf Tiere in der Woche!“), hat er die drei Ziegen in die Hühner-Herden gesteckt. Zur Abschreckung. Ob der Plan mit seinen „Herdenschutzziegen“, wie er die Tiere nennt, aufgeht, wird sich erst 2026 erweisen, im Winter waren die Hühner wenig draußen. Man möchte ihm Glück wünschen, schließlich sind die Eier in der Schloss- und Seehausküche, bei Mitarbeitenden und externen Kunden äußerst beliebt – bei der Stifterin, der DKB, steht sogar ein Verkaufsautomat in der Berliner Zentrale.

93.434

Eier wurden 2025 insgesamt verkauft.

Und wenn man Marko Müller lässt, wird er auch das Projekt „Bruderhahn“ starten. Dazu muss er seine Vorgesetzten gewinnen. Aber er ist da ganz optimistisch. „Man kann hier Sachen zum Besseren wenden und Neuerungen angehen“, sagt er. „Und das ist dann ein echt schönes Gefühl.“



Das neue Atelier – ein Schmuckstück

Wie sehr die Rädchen der Gewerke auf Schloss & Gut Liebenberg im Sinne der Nachhaltigkeit ineinandergreifen, beweist das neue Atelier. In früheren Tagen beherbergte der Raum die Schneiderei, später Maschinen, zuletzt wurde er für Besprechungen genutzt. „Trostlos war das“, sagt Eiko Günther, Zimmerer und Schwerbehindertenbeauftragter, „ein Schandfleck.“ Also wurde Hand angelegt: Außer Klempnerarbeiten und dem Bau der Küche wurde alles in Eigenregie umgesetzt, so wurden etwa Möbel mit Holz aus dem eigenen Wald selbst gebaut. Das Ergebnis ist ein neues Juwel auf dem Gelände, das heute gerne als Schulungsraum – auch für externe Kunden – und für kleinere Events genutzt wird.



Das Glück hängt an den Bäumen

Was für eine Ernte! Im vergangenen Jahr wurden 2,3 Tonnen Äpfel von den Bäumen auf der naturbelassenen, ein Hektar großen Streuobstwiese gepflückt. Und das in echter Teamarbeit: Viele Kolleg*innen, darunter auch neun Mitarbeitende der DKB im Rahmen von Corporate Volunteering, machten mit, sodass am Ende 1.500 Liter Apfelsaft abgefüllt wurden – regional und natürlich.

Soziales

Die Stiftung und ihre Unternehmen leisten einen bedeutenden Beitrag zum Gemeinwesen in Liebenberg und darüber hinaus. Auf dem Gutshof und im Hotel arbeiten Menschen mit Behinderungen respektvoll, auf Augenhöhe und gut integriert – ein Ergebnis gelebter Unternehmensstrategie. Für die Menschen aus der Region hat die Stiftung zudem ihre Tore weit mit vielfältigen Kultur- und Bildungsangeboten geöffnet und kümmert sich an ihrem Standort um ihr geschichtsträchtiges Kulturerbe. Alles für mehr Gemeinschaft und mehr Austausch, um sich gegenseitig zu befruchten.



„Inklusion gehört zur Identität des Hauses“

Christian Rex führt erst seit Sommer 2025 als neuer Direktor das Hotel Schloss & Gut Liebenberg, hat aber bereits vieles umgesetzt und angestoßen. Seine Schwerpunkte: Arbeitsabläufe verbessern, Inklusion und Digitalisierung vorantreiben, die neue Unternehmenskultur implementieren. Dabei setzt er auf das gesamte Team.

Christian, seit Sommer 2025 leitest du das Hotel Schloss & Gut Liebenberg. Was hat dich gereizt, die Aufgabe zu übernehmen?

Der Zeitpunkt war ziemlich passend. Ich hatte zuvor über zehn Jahre den Paulinenhof in Bad Belzig aufgebaut und geführt. Als ich dort angefangen hatte, war es ein Projekt im Aufbau – am Ende stand ein moderner Betrieb mit einem starken Team. Irgendwann war für mich klar: Meine Aufgabe dort ist erfüllt. Ich hatte ein Team aufgebaut, das den Betrieb auch ohne mich führen konnte. Gleichzeitig bin ich 40 Jahre alt geworden und habe mich gefragt, wie es für mich weitergeht. Da kam die Anfrage aus Liebenberg genau im richtigen Moment.

Was war dein erster Eindruck vom Hotel?

Als ich das erste Mal zwischen Weihnachten und Neujahr 2024 hier war, hatte das Hotel gerade geschlossen, es war kalt, grau und still. Aber gleichzeitig habe ich sofort gespürt, welches Potenzial dieser Ort hat: das Schloss, die Anlage, die Stiftung im Hintergrund und die Verbindung aus Hotellerie, Kultur und gesellschaftlicher Verantwortung. Das hat mich gereizt. Mir wurde die Aufgabe angeboten, hier etwas zu entwickeln – Strukturen zu erneuern, ein spannendes Team zu leiten und das Hotel in die Zukunft zu führen. Das motiviert mich.

Wie sahen deine ersten Monate aus?

Ich konnte mich schon vorher in viele Prozesse einarbeiten und habe mich intensiv mit Stiftungsvorstand Axel Kasterich und Christine Faßnacht, die die Stiftung und gGmbH leitet, ausgetauscht. Zudem konnte ich aus der

Entfernung bereits etwa den Wechsel der Personalsoftware mitsteuern. Im Sommer 2025 bin ich dann schon mit einem Plan hier angekommen und habe mit allen Führungskräften gesprochen, um die Herausforderungen und Zusammenhänge zu verstehen.

Waren die schwierig zu durchschauen?

Es ist komplex. Hier treffen Stiftung, Hotelbetrieb, ein Inklusionsunternehmen sowie Veranstaltungen, Gastronomie und soziale Projekte aufeinander. Diese Strukturen und Beziehungen musste ich erst einmal begreifen. Die Gespräche mit Axel und Christine haben mir als neuen Hoteldirektor extrem geholfen, sodass wir heute als die neue Super-Power in dieselbe Richtung gehen.

Ein besonderes Merkmal des Hotels ist die Inklusion. 12 der insgesamt 77 Mitarbeitenden im Hotel arbeiten mit einem Handicap. War das neu für dich?

Ja. Deshalb habe ich mich bewusst vorher damit auseinandergesetzt und einen Crashkurs in Gebärdensprache absolviert. Es ging mir weniger darum, die Sprache perfekt zu lernen, sondern die Kultur dahinter zu verstehen. Das hat mir sehr geholfen. Außerdem habe ich viel von unserer Inklusionsbeauftragten gelernt, zum Beispiel über die rechtlichen Rahmenbedingungen. Und ich bin natürlich zum Gebärdensprachfrühstück gegangen, wo wir uns eine halbe Stunde lang nur mit Händen und Füßen, mit Gesten und Lachen verständigen. Es war großartig!

Hattest du keine Berührungsängste?

Nein, überhaupt nicht. Unsere Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen sind bei uns komplett integriert, das ist völlig normal hier. Klar, es braucht mehr Kommunikation und eine empathische Führung. Zum Beispiel muss man erst einmal verstehen, dass man beim Teammeeting eine Gebärdendolmetscherin braucht. Aber vielleicht kann man so etwas zumindest in Zukunft auch mit der KI lösen.

Es klingt so, als würdest du das Thema Inklusion sehr ernst nehmen.

Natürlich. Sie spielt für mich eine sehr zentrale Rolle. Für mich gehört Inklusion zur Identität des Hauses. Unsere Aufgabe ist nicht nur, ein Hotel wirtschaftlich zu betreiben – wir haben auch den Anspruch, Menschen mit Behinderungen gute und verlässliche Arbeitsplätze zu bieten.

In welchen Bereichen arbeiten die Menschen mit Behinderung?

In der Küche und im Housekeeping, dort sind sie vollständig in die Teams integriert.

Wie reagieren Gäste auf sie?

In den meisten Fällen fällt ihnen das gar nicht auf. Unsere Mitarbeitenden sind Teil des Teams wie alle anderen auch. Natürlich kann es mal Situationen geben, in denen ein Gast merkt, dass jemand gehörlos ist oder anders kommuniziert. Aber auch dann erleben wir eher Neugier und Offenheit als Irritation.

Neben Inklusion spielt Digitalisierung bei dir eine wichtige Rolle. Was hat sich bereits verändert?

Wir haben im vergangenen Jahr viele Prozesse modernisiert. Vieles geht dabei in Richtung Nachhaltigkeit, wir müssen nicht alles auf Papier ausdrucken. Die Themen darüber hinaus sind Automatisierung, Verschlinkung, Abläufe intelligenter machen, Abschaffung von Bargeld, integrierte Preissteuerung, Digitalisierung zentraler Bereiche.

Hast du ein konkretes Beispiel?

Früher haben die Mitarbeitenden im Housekeeping fünf Seiten Papier in die Hand bekommen, damit sie wissen, welche Zimmer sie reinigen müssen. Das kriegen sie jetzt aufs Smartphone.

Gab es Widerstand im Team?

Natürlich gibt es immer unterschiedliche Reaktionen. Manche Kolleginnen und Kollegen sind sofort begeistert, andere schauen erst einmal skeptisch. Das ist völlig normal. Wichtig ist, dass Veränderungen nachvollziehbar sind und den Menschen am Ende Vorteile bringen. Mir war wichtig, mit einem Projekt zu beginnen, das schnell positive Effekte zeigt – das war die neue Personalsoftware. Die haben wir innerhalb weniger Wochen eingeführt, was keiner der Kolleg*innen für möglich gehalten hatte.

Wie ist sie angekommen?

Die Mitarbeitenden haben schnell gemerkt, dass Digitalisierung etwas Positives sein kann – ich kann meine Dienstpläne und meinen Arbeitsvertrag in der neuen Software einsehen, meinen Urlaubswunsch eintragen und muss nicht mehr zu jemandem laufen und mir das vor Ort alles genehmigen lassen. Und auch wenn noch nicht alles perfekt läuft, hat das Projekt viel Vertrauen für die nächsten Schritte geschaffen.

Was ist das Ziel der Digitalisierung?

Sie soll uns vor allem Routinearbeit abnehmen, damit mehr Zeit für das bleibt, was wirklich wichtig ist: Gäste, Zusammenarbeit im Team und gute Servicequalität. Ich will hier gute Arbeitsplätze für alle schaffen.

Sind die Neuerungen Teil der anderen Unternehmenskultur, die ihr als Führungsteam gerade implementiert?

Ja, das ist ein ganz wichtiges Thema. Dabei geht es um Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation. Erste Akzente sind gesetzt, zum Beispiel haben wir während unseres großen Weihnachtsmarkts jeden Montag eine abgestimmte E-Mail mit Fakten und Informationen ans Team herausgeschickt. Das ist super angekommen. Grundsätzlich geht es mir im Rahmen der Unternehmenskultur um ein hohes Maß an Eigenverantwortung vor allem in der Leitungsebene, bei der auch Fehler erlaubt sind. Ich möchte eine Teamkultur, bei der Entscheidungen getroffen werden, Veränderungen neugierig ausprobiert werden und wir in Gemeinschaft lernen und wachsen, um resilienter zu werden und auch durch vielleicht einmal schwierige Zeiten zu kommen.



„Ich habe sofort gespürt, welches Potenzial dieser Ort hat“: Hoteldirektor Christian Rex gestaltet seit Sommer 2025 mit viel Engagement die Zukunft des Hotelbetriebs.

Rund
50.000

Menschen kamen 2025 zum Liebenberger Weihnachtsmarkt, den das Hotel ausrichtet.

Inklusion als gelebte Strategie

Menschen mit Behinderungen gute Arbeitsplätze am ersten Arbeitsmarkt zu bieten, ist kein Selbstläufer. Es braucht Überzeugung, klare Strukturen – und Menschen, die Verantwortung übernehmen. So wird Inklusion Teil gelebter Unternehmensstrategie. Wie beim Inklusionsunternehmen DKB STIFTUNG Liebenberg gGmbH und den Inklusionsabteilungen der DKB STIFTUNG Schloss Liebenberg GmbH.

Inklusionsbeauftragte Kristin Meißner überlässt den Erfolg nicht dem Zufall. „Alles, was wir unternehmen, hat System“, sagt sie. „Alles erfolgt individuell mit den behinderten Menschen und im Dialog.“ Doch wie funktioniert dieses „System“? Bereits im Bewerbungsprozess wird geprüft: Passt die Tätigkeit fachlich und gesundheitlich? Welche Rahmenbedingungen sind nötig, damit die Person langfristig stabil arbeiten kann? „Die Auswahl erfolgt immer stärkenorientiert und mit einem realistischen Blick auf Belastungsfaktoren“, erklärt die Fachfrau, „so werden nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen.“

Der Einstieg in die jeweilige Beschäftigung ist bewusst persönlich gestaltet. Neben einem „ganzheitlichen, warmen Willkommen“ werden Arbeitsplätze gemeinsam mit der Inklusionsbeauftragten, den Führungskräften und dem Personal geprüft: Ist die Ausstattung passend? Können Hilfsmittel beantragt werden? Gibt es Fördermöglichkeiten? Welche individuellen Bedarfe bestehen? Und dabei bleibt es nicht. „Entscheidend ist die kontinuierliche Begleitung während des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus“, so Kristin Meißner. Regelmäßige Checks im Arbeitsumfeld klären etwa, ob der Stuhl ergonomisch ist, eine andere Tastatur benötigt wird, es spezielles Handwerkzeug braucht – und ob es im Team funktioniert.

Denn: „Wenn die Kollegen gut untereinander kommunizieren, ist das die halbe Miete“, sagt die Inklusionsbeauftragte. Kommunikation sei ein elementar wichtiger Schlüssel – besonders im Team mit gehörlosen Mitarbeitenden. Die doppelte Herausforderung: Sprache und Kultur unterscheiden sich. „Gebärdensprache ist nicht nur eine andere Form der Verständigung, sie bringt eigene Ausdrucksformen und Kommunikationsmuster mit sich“, so Kristin Meißner. „Missverständnisse entstehen schnell.“

Das Unternehmen investiert deshalb bewusst in den Abbau von Barrieren: Es gibt Gebärdensprachkurse für hörende Kolleg*innen, Dolmetscher*innen bei Teammeetings (gefördert durch das Landesamt für Soziales und Versorgung), optische Kommunikationssignale im Arbeitsalltag. Besonders wirksam: das „Gebärdensprachfrühstück“. Eine Stunde lang darf nur gebärdet werden – ein echter Perspektivwechsel für die hörenden Mitarbeitenden. Kristin Meißner: „Inklusion wird so zur gemeinsamen Lernbewegung – nicht zur Einbahnstraße.“

Das alles entstand nicht im luftleeren Raum. Seit 2021 arbeitet die Stiftung auf Basis einer verbindlichen Inklusionsvereinbarung, die alle zwei Jahre mit angepassten Zielen fortgeschrieben wird. Darin sind konkrete Maßnahmen definiert und werden jährlich evaluiert, etwa Informationsmaterialien in leichter Sprache, die Nutzung gesundheitsfördernder Angebote, Brandschutzkonzepte für gehörlose Mitarbeitende und strukturelle Verbesserungen in Arbeitsprozessen. „Die Vereinbarung gibt uns einen verbindlichen Rahmen“, erklärt Katrin Börner, Personalleiterin mit dem Wirkungsfeld Inklusion. „Aber entscheidend ist, dass wir sie aktiv weiterentwickeln und nicht nur verwalten.“ Konkret wurden 2025 etwa ergonomische Sattelstühle angeschafft, Führungskräfte ge-coacht und eine Weiterbildung durchgeführt.

Wichtig ist der Stiftung, dass Inklusion nicht nur intern gelebt wird, sondern auch nach außen die Perspektiven auf Behinderungen verändert. In Handwerks- und Bildungsformaten fertigen etwa Schulklassen oder Gäste gemeinsam mit gehörlosen Tischlern Schneidebretter oder Leuchtkästen an. Anfangs bestehen Zweifel: Können wir von gehörlosen Handwerkern wirklich etwas lernen? Im Prozess wandelt sich schließlich die Wahrnehmung – und die Fachlichkeit überzeugt, Zusammenarbeit entsteht, Vorurteile lösen sich auf. Katrin Börner: „Das ist Barrierenabbau im Kopf – in Echtzeit.“

Von Krippe-Kindern bis zu Seniorengruppen erleben Besucherinnen und Besucher: „Es geht nicht um die Frage, wer welche Behinderung hat. Sondern darum, wer was braucht, um seine Leistung optimal einbringen zu können. Das gilt für alle Mitarbeitenden gleichermaßen“, sagt Katrin Börner. Diversität sei bei der Stiftung eine Kulturfrage. „Man achtet aufeinander, man spricht miteinander, man sieht den Menschen.“

22 % der 122 Mitarbeitenden auf Schloss & Gut Liebenberg sind Menschen mit Behinderungen,

51 % im Inklusionsunternehmen DKB STIFTUNG Liebenberg gGmbH und

16 % in den Inklusionsabteilungen der DKB STIFTUNG Schloss Liebenberg GmbH (Bereich Küche und Housekeeping).

Damit gehört die Stiftungsgruppe zu den inklusionsstärksten Arbeitgebern Brandenburgs.

Was aber nicht heißt, dass man bereits am Ziel angekommen ist. „Inklusion soll künftig noch stärker mit Produktivität und Führung verknüpft werden“, sagt die Personalleiterin. „Klar definierte Tätigkeiten, stärkenorientierter Einsatz und gut qualifizierte Führungskräfte sind die zentralen Hebel.“ Auch neue Formen wie Außenarbeitsplätze einer Werkstatt für behinderte Menschen werden geprüft – nicht als Parallelwelt, sondern als Brücke in den durchlässigen Arbeitsmarkt.

Bei so viel Engagement ist es von hohem Nutzen, dass die Stiftung ihre Erfahrungen zudem in die Landesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsfirmen Brandenburg einbringt. Als gewählte Sprecher engagieren sich Katrin Börner und Stiftungsvorstand Axel Kasterich für tragfähige Finanzierungsmodelle, Bürokratieabbau und stärkere Recruiting-Netzwerke. Das Ziel: landesweit mehr dauerhafte, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Wer den beiden Fachfrauen zuhört, versteht: Inklusion ist hier kein Projekt, sondern eine Haltung, die Struktur braucht. Und die Teil einer langfristigen Unternehmensstrategie ist, geprägt von einem zentralen, einfachen Leitgedanken: „Nicht die Einschränkung steht im Mittelpunkt“, fasst Kristin Meißner zusammen, „sondern die Fähigkeit jedes Menschen, einen wertvollen Beitrag zu leisten.“



Seite an Seite: Damit die Arbeit der Menschen mit und ohne Behinderung gut läuft, ist die Inklusion fest in der Unternehmensstrategie verankert. Hier die Schwerbehindertenvertreterin des Hotels Karin Lottmann (l.) und Manuela Eckfeld.

Sprachrohr Lag if

Für die 27 Brandenburger Inklusionsunternehmen hat sich die Landesarbeitsgemeinschaft für Inklusionsfirmen (Lag if) Brandenburg gegründet, um die Kräfte zu bündeln, Know-how und Best Practice zu teilen sowie für bessere Rahmenbedingungen bei den politischen Entscheidungen*innen zu kämpfen. Ein wichtiges Gremium für Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt. **Axel Kasterich**, Vorstand der DKB STIFTUNG, und Personalleiterin **Katrin Börner** sind Sprecher*innen der Organisation und halten nicht nur die Brandenburger Betriebe zusammen, sondern stehen auch in Kontakt mit dem bundesweiten Dachverband, der Bag if e. V.

„In dieser Form einzigartig“

Ein starkes Führungsteam, Transparenz und geteilte Verantwortung: Axel Kasterich ist seit März 2023 Vorstand der DKB STIFTUNG und will mit einem klaren Kurs jeden Tag wirtschaftlichen Erfolg und gesellschaftlichen Mehrwert weiterentwickeln.

Axel, du bist seit drei Jahren Vorstand der DKB STIFUNG mit drei Tochterunternehmen: dem Inklusionsunternehmen, dem Hotel und den Jugenddörfern mit insgesamt fast 200 Mitarbeitenden. Das ist sehr beeindruckend. Wie gehst du diese Herausforderung täglich an? Was ist deine Motivation?

Die Vielfalt unserer Stiftungsgruppe ist die größte Herausforderung – und gleichzeitig ist es auch das, was mich jeden Tag antreibt. Wir haben so viele unterschiedliche Aufgaben und Arbeitsfelder: vom Vermögensmanagement unserer Denkmäler und Wälder über Hotellerie und Inklusion bis hin zu den Jugenddörfern und unserer Stiftungsarbeit in den Bereichen Kunst, Kultur, kulturelles Erbe, Bildung für nachhaltige Entwicklung und Gemeinschaft. Diese Vielfalt ist ungemein spannend! Und gleichzeitig müssen wir aufpassen, dass wir keine parallelen Strukturen entwickeln, sondern in dieselbe Richtung gehen. Deshalb setze ich auf ein starkes Führungsteam, auf Transparenz und darauf, Verantwortung zu teilen. Die Verbindung – wirtschaftlichen Erfolg und gesellschaftlichen Mehrwert jeden Tag weiterzuentwickeln – treibt mich persönlich an und macht mir große Freude.

Du bist Sprecher der Lag if Brandenburg – der Landesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsfirmen. Denn in allen Stiftungsunternehmen arbeiten Menschen mit Behinderungen. Welche Rollen spielen für dich soziale Verantwortung und Engagement?

Soziale Verantwortung ist für mich zentraler Bestandteil unseres Handelns. In unseren Unternehmen arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung selbstverständlich zusammen – das ist kein Projekt, sondern gelebter Alltag.

Als Sprecher der Lag if Brandenburg sehe ich zudem, wie viel Potenzial in Inklusionsunternehmen steckt: Sie schaffen echte Teilhabe und zeigen, dass wirtschaftliches Arbeiten und soziale Verantwortung kein Widerspruch sind. Für mich bedeutet Engagement deshalb vor allem, Strukturen zu schaffen, in denen Menschen ihre Fähigkeiten einbringen können – unabhängig von ihren Voraussetzungen. Das ist aus meiner Sicht der nachhaltigste Beitrag, den wir leisten können.

Schloss & Gut Liebenberg ist ein besonderer Ort. Es ist derzeit viel im Wandel, du und dein Team habt schon viel bewegt. Wenn du in die Zukunft schaust: Welches Bild hast du in fünf Jahren vor Augen?

Schloss & Gut Liebenberg hat das Potenzial, sich zu einem besonderen Ort für Bildung, Begegnung und gesellschaftlichen Dialog in Brandenburg zu entwickeln. In den kommenden Jahren werden wir das Schlossgut umfassend modernisieren und weiterentwickeln. Im Hotelbetrieb wollen wir wieder zu einem Vorbild in der Branche werden – als wirtschaftlich stabiler und nachhaltig inspirierender Ort.

Dabei möchten wir unsere eigenen Ressourcen stärker nutzen, z. B. mit Produkten vom Gutshof, und Liebenberg als Ganzes erlebbar machen: für unsere Hotelgäste ebenso wie für die Bewohner*innen der Region und für die Teilnehmenden unserer Bildungs- und Kulturveranstaltungen. Diese Verbindung aus Natur, Geschichte, Gastlichkeit und gesellschaftlichem Engagement ist in dieser Form einzigartig – in Berlin-Brandenburg und darüber hinaus. Liebenberg soll ein lebendiger Ort sein, der wirtschaftliche Stärke mit gesellschaftlicher Wirkung verbindet und als Leuchtturm über die Region hinausstrahlt.



Sieht hohes Potenzial für einen Leuchtturm, der über die Region hinausstrahlt: Axel Kasterich

„Verständigung und Verständnis“

Eiko Günther ist als Schwerbehindertenbeauftragter (SBV) Brückenbauer zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Beeinträchtigungen. Gebürtig aus dem Harz, hat er unter anderem 15 Jahre als Zimmerer in Norwegen gearbeitet, ehe er 2016 zur DKB STIFTUNG wechselte. Ein Mann mit viel Erfahrung. Und vielen Talenten.

Eiko, als Zimmerer arbeitest du in der Tischlerei, bist Sicherheitsbeauftragter (SBV) und kümmerst dich um die behinderten Menschen. Hast du für all das überhaupt genügend Zeit?

Es ist schon immer viel zu tun, aber ich mag diese Vielfältigkeit. Das ist hier ja wie ein kleines Dorf, in dem viele Arbeiten anfallen und wo man morgens nie weiß, wie der Tag endet. Aber so habe ich viel Kontakt zu den behinderten Menschen, das kommt meiner Tätigkeit als SBV natürlich zugute.

Was macht man als SBV?

Aufgrund der engen Zusammenarbeit bekomme ich vieles mit, was gerade gut oder weniger gut läuft. Ich betrachte meine Rolle als Mittelsmann zwischen den behinderten und nicht behinderten Kolleg*innen und baue dabei stark auf Verständigung und Verständnis. Mit der Kommunikation steht und fällt alles! Sie ist die Grundlage für Vertrauen, das man insbesondere erst einmal zu den behinderten Menschen aufbauen muss. Zudem unterstütze ich die Inklusionsbeauftragte mit Ideen für Verbesserungen und helfe ihr bei ihren Aufgaben, so wie sie mich auch unterstützt.

Du füllst diese Aufgabe bereits seit sechs Jahren aus. Warum hast du dich damals wählen lassen?

Ganz ehrlich: Damals wusste ich nicht, was auf mich zukommt. Im Nachhinein muss ich gestehen, dass ich gar nicht den Charakter dafür hatte, damals hätte ich mich als Misanthrop bezeichnet. Aber meine Eltern hatten Pflegekinder mit Behinderungen, mit denen ich groß geworden bin, mir war das Thema also nicht fremd. Wenn man so will, habe ich in früher Kindheit so etwas wie eine Zeichnung bekommen. Heute muss ich sagen, dass mich die Aufgabe als Mensch geformt hat. Ich mache das herzlich gerne.

Hattest du Hilfe, um in das Amt zu wachsen?

Das Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg gibt Grundlagen- und Aufbaukurse eigens für diese Aufgabe, in denen man zum Beispiel etwas über gute Kommunikation, Konfliktmanagement oder gesetzliche Grundlagen lernt. Das war wichtig. Aber ich habe auch viel von den Kolleg*innen gelernt.



„Mit der Kommunikation steht und fällt alles“: Schwerstbehindertenbeauftragter Eiko Günther weiß, auf was es in der Arbeit mit behinderten Menschen ankommt.

Du hast schon viel erreicht. Was könnte noch besser werden?

Erst einmal: Hier wird Inklusion mit dem nötigen Ernst betrieben, das ist schon außergewöhnlich. Luft nach oben ist immer. Obwohl es schon viele Kurse für Gebärdensprache gab und viele teilgenommen haben, sollten wir da weiter am Ball bleiben. Auch wenn das nicht einfach ist. Diese Sprache kann man nicht wie Vokabeln lernen, sondern man braucht ein visuelles Gedächtnis.

Wirst du 2026 wieder zur SBV-Wahl antreten?

Ich will mich da nicht vordrängeln, aber: Klar, ich stehe bereit.

Tore und Herzen weit geöffnet

Mit der neuen Stiftungsleitung kam die Wende: Seitdem bietet die DKB STIFTUNG Kultur vor allem für die Menschen aus der Region an. Mit Erfolg. Neben Kooperationen wachsen nun auch „Menschlichkeit und Herzenswärme“, sagt Kulturmanagerin Ulrike Kirsten.

Vielleicht ist es tatsächlich ein wenig wie im Märchen. In der Vergangenheit richtete sich das kulturelle Bildungsangebot der DKB STIFTUNG mit hauptsächlich wenigen und großen Veranstaltungen an ein urbanes Publikum, was die Menschen in der Region eher mit Missvergnügen zur Kenntnis nahmen. Man fühlte sich nicht gesehen. Bis die neue Stiftungsleiterin Christine Faßnacht das Ruder übernahm, frische Ideen mitbrachte – und den Ort gemeinsam mit ihren Kolleg*innen wach küsste.

„Ich bin froh, dass Schloss & Gut Liebenberg aus dem Dornröschenschlaf erweckt wurde“, freut sich Petra Tydeks, die Ortsvorsteherin von Liebenberg. So berichtet es Ulrike Kirsten, verantwortliche Kulturmanagerin bei der DKB STIFTUNG und eine der zentralen Wächter*innen. „Wir richten uns seit zwei Jahren regionaler aus und leisten so einen kulturellen Beitrag im ländlichen Raum“, sagt sie. „Das funktioniert und kommt gut an.“

Zu bestaunen etwa beim Open-Air-Kino, das 2025 zum zweiten Mal in Folge stattfand und in kurzer Zeit ein echter Publikumsmagnet geworden ist. Allein zur Aufführung des Films „In Liebe, Eure Hilde“ über die Widerstandskämpferin Hilde Coppi, Mitglied der NS-Widerstandsgruppe „Rote Kapelle“, kamen fast 150 Besucher*innen. Um den Film zu sehen, aber sicher auch deshalb, weil es zuvor ein Gespräch mit dem Regisseur Andreas Dresen über sein Schaffen gab. Zudem gibt es mit Libertas Schulze-Boysen, ebenfalls Mitglied der Widerstandsgruppe und geboren auf Schloss Liebenberg, eine historische Referenz-Figur.

„Zugänglich, keine Hochkultur, für die Menschen hier auf dem Land“, so beschreibt Ulrike Kirsten in knappen Worten das neue Kultur-Konzept. Der Fokus liege klar auf der Region, in der man die Menschen verbinden, in den Austausch bringen und so Gemeinschaft schaffen will. „Es geht darum, Dinge gemeinsam zu erleben, neue Perspektiven einzunehmen und sich darüber auszutauschen.“ So sei auch der Leseherbst im vergangenen Jahr



Ob Theater, Open-Air-Kino oder Seniorenfeier: Die DKB STIFTUNG lädt die Menschen aus der Region zu vielfältigen Aktivitäten zu sich und an angrenzenden Orten ein.

gut besucht gewesen, als Autor*innen wie „Spiegel“-Bestsellerautorin Hanna Caspian und Peter Jungblut vom Bayerischen Rundfunk zu Gast auf dem Gutshof waren.

Es ist ein vielfältiges Kommen – und Gehen. Denn auch das ist neu: Die Stiftung hält nicht nur Hof, sondern engagiert sich zudem in ihrer Region, etwa mit einer Seniorenfeier mit Musik und Comedy, Kaffee und Kuchen in Löwenberg, gemeinsam organisiert mit der Gemeinde Löwenberger Land. Oder zusammen mit dem Feuer-

wehrgenossenschaft und engagierten Grünebergern, mit denen man zum Musikfest „Fête de la musique“ in die Kirche des Ortes einlädt und etwa dem Nachwuchspianisten Niclas Hohmann aus der Kreismusikschule Oberhavel und dem Gemischten Chor Grüneberg lauschen konnte.

„Wir wollen die Menschen und Organisationen mit ins Boot nehmen, die hier verortet sind“, sagt die Kulturmanagerin. „So strahlen wir in die Region aus und werden wieder als Ort der Begegnung und des Austauschs wahrgenommen. Genau das wollen wir sein.“ Auch deshalb seien alle Angebote modular, also an verschiedenen Orten durchführbar, alles sei miteinander verzahnt und organisatorisch wie inhaltlich auf Stringenz innerhalb des Themenkosmos der Stiftung ausgerichtet. Je mehr mitmachen, auf dem Gut und darüber hinaus, desto besser. „Wir brauchen starke Allianzen und Kooperationen.“

Ulrike Kirsten hat dafür die Saat ausgebracht. Im Frühjahr 2026 reicht sie ihre Aufgaben weiter und übernimmt neue Tätigkeiten im Kommunikations- und Marketingteam der Stiftung. Doch die Kultur-Weichen hat sie noch gestellt: So soll neben den bereits etablierten Formaten das preisgekrönte Projekt „Hidden Places“ wiederbelebt werden. Das Konzept: Unter Anleitung einer Künstlerin besuchen Menschen Orte, mit denen sie persönliche Emotionen, Erinnerungen, Erlebnisse verbinden, und fotografieren sie. Gemeinsam mit der VHS des Landkreises und einer Schule aus Birkenwerder sollen nun nicht nur wie in der Vergangenheit Schüler*innen mitmachen, sondern auch ältere

Menschen. Im Anschluss an das Fotografieren gibt es einen generationenübergreifenden Austausch über die Orte, Erinnerungen und entstandenen Fotografien – und gemeinsam mit den Handwerkern des Gutshofs bauen die Teilnehmenden schließlich einen Leuchtkasten, in dem sie ihr schönstes Foto – auf Acryl entwickelt – verewigen und mit nach Hause nehmen können.

3.536

Gäste besuchten unsere Kulturveranstaltungen.

„Ich möchte, dass sich die Menschen in unserer Region gesehen und wahrgenommen fühlen“, sagt Ulrike Kirsten. „Das ist mir wichtig.“ Ihr Engagement hat sich gelohnt, die Fan-Gemeinde wächst stetig. „Die Senior*innen aus Liebenberg kommen zur Lesung und zum Kino, inklusive der Ortsvorsteherin“, freut sie sich. „Über die Zusammenarbeit hinaus ist da ganz viel Sympathie, ganz viel Herzwärme, ganz viel Menschlichkeit.“ Man freue sich auch über Kleinigkeiten – etwa, wenn die Stiftung für das Liebenberger Sommerfest die Bierzeltgarnitur und Lichterketten vorbeibringt und den Musikbeitrag unterstützt. „Dann sind alle sehr dankbar, dass wir uns geöffnet haben.“ Man wünscht Ulrike Kirsten und der Stiftung, dass dieses gegläuckte Märchen eine Fortsetzung findet.

Der Hüter des Gemeinwohl-Schatzes

Denkmäler, Toteislöcher, historische Dokumente: Das Gelände von Schloss & Gut Liebenberg erzählt unzählige Geschichten aus fernen Zeiten. Als Kurator bewahrt Jan Bejšovec das kulturelle Erbe für die Menschen aus der Region. Denn: „Aus Geschichte entsteht Verantwortung.“

Manchmal juckt es Jan Bejšovec in den Fingern. Einfach den Spaten schnappen, auf zu einem der Toteislöcher, die die letzte Eiszeit mit dem Gewicht tonnenschwerer Eisklötze in die Landschaft gedrückt hat, und buddeln. „Ich weiß, dass da was liegt“, sagt er und man spürt, dass er selbst mit bloßen Händen graben würde. „Aber wir wissen einfach nicht, wo genau wir suchen müssen.“

Jan Bejšovec ist Schatzsucher. Der Kurator Kulturelles Erbe Schloss & Gut Liebenberg vermutet, dass Reste der

rund 20.000 Bücher aus der Bibliothek des Schlosses, teils aus der Barockzeit, in einem dieser Toteislöcher liegen. „Die Löcher wurden nach dem Ende des Krieges 1945 auch als Müllkippen genutzt“, erzählt er.

Müllkippen sind wahre Schätze für Archäologen, erzählen sie doch vieles aus längst vergangenen Zeiten, eine im wahrsten Wortsinne Fundgrube für einen Geschichts- und Kulturexperten wie Jan Bejšovec. „Und da liegt sicher noch mehr herum.“



Jan Bejšovec (o.) würde am liebsten viel häufiger selbst den Spaten in die Hand nehmen, um nach weiteren historischen Schätzen auf dem Gutsgelände zu graben. Schließlich ist das Interesse der Menschen an der Geschichte des Ortes hoch.

Vieles, das seine bisherige Sammlung erweitern würde. Denn Jan Bejšovec ist nicht nur Schatzsucher, sondern zugleich der Hüter eines bereits bestehenden Schatzes: Da ist das kleine Museum im Inspektorenhaus, daneben das Lapidarium als Schaudapot, der denkmalgeschützte Park mit seinen Gebäuden, das historische Archiv mit Fotos, Akten und Plänen, das er weiter aufgebaut hat – ganz zu schweigen von den Führungen und Workshops für Interessierte und Schulklassen, die er plant und durchführt. Keine Frage: Jan Bejšovec ist als Kulturkämpfer ein viel beschäftigter Mann.

„Mir geht es darum, für den Standort das Beste für die Menschen in unserer Region herauszuholen“, sagt er. Das Potenzial ist groß: Das Schloss und Gut Liebenberg sind nicht nur reich an Artefakten, sondern auch an Geschichte. Kaiser Wilhelm II. war hier gerne Gast des früheren Besitzers Phillip Graf zu Eulenburg (1847-1921), deren – manche sagen, homoerotische – Freundschaft einen handfesten europaweiten Skandal auslöste. Eulenburgs Enkelin Libertas Schulze-Boysen gehörte zur NS-Widerstandsgruppe „Rote Kapelle“, was sie 1942 mit ihrem Leben bezahlte. Ganz zu schweigen von der DDR-Geschichte, deren Erbe der Kurator nun mithilfe der Liebenberger Gemeinde digitalisieren will.

„Wir könnten all diese Geschichten nutzen, um einen Bogen in unsere Zeit zu schlagen, zur queeren Bewegung, zum Erhalt der Demokratie“, sagt Jan Bejšovec. „Aus Geschichte entsteht Verantwortung für die Zeit, in der wir leben.“

Eine Verantwortung, die er bereits heute lebt. 2025 kamen wie jedes Jahr Hunderte Interessierte und Schulklassen aufs Gelände, vor allem zum Denkmal- und



Museumstag. Mit einem wichtigen Unterschied diesmal: „Die Kooperation mit der Libertasschule haben wir im vergangenen Jahr auf eine neue Stufe gehoben“, so der Kulturexperte. Es gab eine „Aktive Denkmalpflegewoche“, während der die 10. Klassen jeden Tag im Kappenwald das Gelände rund um die Denkmäler reinigten und dabei auch viel über ihre Geschichte erfuhren.

1.000

Besucher*innen kamen 2025 zu den historischen Führungen.

„Das ist wichtig für die Menschen in der Region“, sagt Bejšovec. Geschichtsvermittlung habe viel mit der eigenen Identität zu tun, mit dem eigenen Verorten, mit Wurzeln und Tradition. Wer an diesen Ort kommt, soll seine Attraktivität, seinen Geist überall spüren können. „Kaum etwas ist schöner und hat mehr Geschichte als wir hier in der Region“, sagt Bejšovec. „Wir sind das Juwel im Löwenberger Land.“ Man spürt es: Jan Bejšovec würde sich am liebsten selbst klonen, um dieser Verantwortung so gerecht zu werden, wie er es möchte. „Wir haben noch so viel Potenzial. Liebenberg ist ein echtes kulturelles Pfund.“

Governance

Mehr Nachhaltigkeit, eine starke Gemeinschaft, neue Projekte – all das fällt nicht einfach vom Himmel. Das neue Führungsteam hat im vergangenen Jahr den eingeschlagenen Weg fortgesetzt, eine neue Unternehmens- und Organisationskultur zu etablieren, stärker in Netzwerken zu arbeiten und sich mit den Menschen und Akteur*innen der Region zu verbinden. Die feste Überzeugung, die alle eint: Wirkung ist planbar.



„Das Ziel: Stärker wirken“

Die DKB STIFTUNG und ihre Unternehmen sind im Umbruch: Arbeitsprozesse, Entscheidungswege, Unternehmenskultur – vieles wird derzeit optimiert. Grundlage dafür ist eine lebendige Gemeinschaft, sagen Stiftungsleiterin Christine Faßnacht und Personalreferentin Saskia Wölk. Und ganz viel Zuhören und Verstehen. „Wie in einem kleinen Dorf.“

Christine und Saskia – wenn ihr auf das Jahr 2025 zurückblickt: Was hat die Arbeit der DKB STIFTUNG intern besonders geprägt?

Christine Faßnacht: Ein wichtiger Schwerpunkt war unsere Organisations- und Unternehmenskultur. Wir haben uns damit beschäftigt, wie wir in der Stiftung und ihren Unternehmen zusammenarbeiten, wie Entscheidungen entstehen und welche Rolle Vertrauen, Verantwortung und Klarheit in unserem Alltag spielen. Es geht um gelebte Kultur. Gerade in einer Organisation wie unserer, in der viele unterschiedliche Bereiche zusammenkommen, ist das entscheidend.

Saskia Wölk: Deshalb haben wir ein größeres Projekt zur Unternehmenskultur gestartet. Wir wollten zunächst verstehen: Wo stehen wir eigentlich? Was funktioniert gut – und wo gibt es noch Potenzial? Dafür haben wir mit Unterstützung eines Mitarbeiters der DKB einen Fragebogen entwickelt und mit Mitarbeitenden aus allen Bereichen gesprochen, in Gruppen und auch in Einzelgesprächen mit Führungskräften. Daraus ist eine Analyse des IST-Zustands sowie eine Wunschvorstellung des SOLLs entstanden.

Was heißt das konkret?

Christine: Eine der stärksten Erkenntnisse war, wie wichtig den Mitarbeitenden das Gemeinschaftsgefühl ist. Viele beschreiben Liebenberg – unseren zentralen Standort – fast wie ein kleines Dorf. Jeder trägt mit seiner Arbeit dazu bei, dass das Ganze funktioniert: Der Handwerksbetrieb ist der Gewerbepark, das Hotel das Touristenzentrum, der Bürgermeister sitzt im Kutscherhaus und in der Kantine ist die Dorfkneipe. Es zeigt, dass sich viele Mitarbeitende als Teil eines gemeinsamen Ganzen verstehen. Gleichzeitig basiert sehr viel auf Vertrauen und auf informellen Absprachen. Man spricht miteinander, geht kurz vorbei oder ruft an – statt alles über E-Mail oder formale Prozesse zu regeln. Das ist Stärke und Schwäche zugleich.



Stehen für eine neue Organisations- und Unternehmenskultur: Stiftungsleiterin Christine Faßnacht (o.) und Personalreferentin Saskia Wölk setzen auf Gemeinschaft, Vertrauen und Klarheit.

Was bedeutet das?

Christine: Informelle Strukturen funktionieren nur dann gut, solange alle auf dem gleichen Wissensstand sind. Aber sie können auch Unsicherheiten erzeugen. Deshalb

haben sich viele Mitarbeitende mehr Klarheit gewünscht: Was genau wird erwartet? Welche Rolle hat wer im Team? Und wie wird Zusammenarbeit organisiert? Genau daraus sind konkrete Maßnahmen entstanden. Wir haben Rollenprofile geschärft, Verantwortlichkeiten klarer beschrieben und unsere Mitarbeitergespräche neu strukturiert. Ziel war es, den Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften zu stärken und gleichzeitig Orientierung zu geben.

Wie sehen diese Mitarbeitendengespräche heute aus?

Saskia: Sie finden einmal im Jahr statt und werden von den jeweiligen Teamleitungen geführt. Das war eine wichtige Veränderung, denn die Teamleitungen sind näher an den Mitarbeitenden dran als die Geschäftsführung. Wir haben dafür einen Leitfaden entwickelt, der sowohl fachliche Themen als auch Aspekte der Zusammenarbeit und der Unternehmenskultur umfasst. Aber: Wir sind noch im Prozess der Veränderung. Noch haben wir nicht alle Gespräche umgestellt und durchgeführt. So etwas dauert bei drei Gesellschaften, unterschiedlichen Rollenprofilen und Kompetenzen. Die Teamleiter müssen erst lernen, solche Gespräche führen zu können.

Christine: Wichtig ist uns dabei der Dialog. Früher waren Mitarbeitendengespräche oft eher eine Bewertungssituation. Heute geht es stärker um Austausch: Was läuft gut? Wo gibt es Herausforderungen? Und welchen Beitrag kann jede und jeder Einzelne für das gemeinsame Arbeiten leisten?

Hat sich dadurch etwas in der Gesprächskultur verändert?

Saskia: Ja, definitiv. Am Anfang waren viele Gespräche noch sehr kurz. Manche Mitarbeitende waren zurückhaltend oder wussten nicht genau, was sie sagen sollten. Inzwischen merken wir, dass die Gespräche offener werden. Es kommen mehr Rückmeldungen und auch mehr eigene Ideen aus den Teams.

Christine: Das ist ein Prozess. Unsere Führungskräfte-Trainerin hat einmal gesagt, dass es bis zu fünf Jahre dauern kann, bis solche Instrumente wirklich im Alltag angekommen sind. Aber wir sehen schon jetzt, dass sich etwas verändert: Mitarbeitende sprechen mehr miteinander und auch kritische Themen kommen eher auf den Tisch.

Ein besonderer Aspekt eurer Arbeit ist die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung. Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Arbeit an der Unternehmenskultur?

Christine: Inklusion ist bei uns kein Zusatzthema, sondern Teil der täglichen Arbeit. Deshalb haben wir von Anfang an darauf geachtet, dass alle Mitarbeitenden in den Prozess einbezogen werden können. Unsere Inklusions-

beauftragte hat uns zum Beispiel bei der Formulierung von Fragen oder mit Materialien unterstützt. Wir arbeiten viel mit einfacher oder leichter Sprache und überlegen genau, wie Informationen vermittelt werden. Teilweise haben wir auch unterschiedliche Fragebögen entwickelt – je nachdem, welche Tätigkeiten oder Ausbildungswege Mitarbeitende haben. Das Ziel ist immer, dass alle sich beteiligen können.

Neben Gesprächen und Strukturen: Wie lässt sich Unternehmenskultur im Alltag stärken?

Christine: Ein Beispiel ist unser großer Teamtag im vergangenen Sommer. Dafür haben wir das Hotel einen Tag lang geschlossen und alle Mitarbeitenden eingeladen. Viele haben vorher gerätselt, was passieren würde – von Sackhüpfen bis zu sportlichen Wettbewerben war alles im Gespräch.

Saskia: Am Ende ging es vor allem um Teamarbeit. In gemischten Gruppen mussten Aufgaben gelöst werden, die nur gemeinsam gelöst werden konnten. Dabei waren Mitarbeitende aus ganz unterschiedlichen Bereichen zusammen – das war sehr bewusst so gewählt. Es ging darum, gemeinsam an ein Ziel zu kommen.

Christine: Besonders interessant war, wie sich typische Teamdynamiken gezeigt haben. Manche sprechen sofort und laut, andere sind eher leise. Gerade in Gruppen mit gehörlosen Kolleginnen und Kollegen wurde sichtbar, wie wichtig es ist, sich Zeit zu nehmen und wirklich zuzuhören. Solche Erfahrungen sind sehr wertvoll, weil sie den Alltag spiegeln.

34 Weiterbildungen gab es für Mitarbeitende im vergangenen Jahr. Das waren insgesamt

964 Stunden Weiterbildung.

Gibt es auf die Entwicklung abgezielte eigene Weiterbildungen?

Saskia: Das haben wir 2025 verstärkt. Wir haben zum Beispiel ein Seminar zu Kommunikation gemacht, das offen für alle war. Für Führungskräfte gab es vier Weiterbildungen plus Seminare für spezielle Themen, etwa zu Projektmanagement für Mitarbeitende, denen solches Wissen nützt. Zudem haben wir intern geschaut, wie wir uns gegenseitig etwas beibringen können.

Christine: Leider ist in den letzten Jahren durch verschiedenste Herausforderungen weniger passiert und das wollen wir nun aufholen.



Ist diese neue Dynamik spürbar?

Saskia: Definitiv. Wir haben vieles im vergangenen Jahr auf einmal umgesetzt: Das hat die Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. Daher haben wir die Maßnahmen immer wieder in den Gesamtkontext eingebettet und erklärt und kommuniziert. Da ist viel Tempo. Und das wird erst mal nicht weniger.

Christine: Wir sind generell im Change, und da kann man das Tempo manchmal gar nicht drosseln. Im Hotel etwa gibt es jetzt eine neue Software, die alles verändert hat. Aber auch sonst spüren alle, dass sich etwas bewegt, weil wir die Aufgaben, Zahlen und Prozesse sukzessive unter die Lupe nehmen. Die Veränderungen spiegeln sich manchmal auch nur in Kleinigkeiten wider, etwa in der Umstellung der Eierpackstation auf digitale Bezahlung. Saskia und ich sind viel auf dem Hof unterwegs und suchen aktiv das Gespräch, um Sorgen und Unstimmigkeiten früh zu erkennen.

Welches Ziel hat der Change-Prozess?

Christine: Wir wollen, dass die Stiftung wieder in allen Bereichen der Nachhaltigkeit leuchtet, in sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Hinsicht. Wir holen derzeit auf und denken gleichzeitig nach vorne, wir starten neue Projekte und skalieren bestehende, wir arbeiten mehr im Netzwerk und haben uns der Region geöffnet. Das übergeordnete Ziel all der Arbeit ist, dass wir stärker wirken.

Unsere Arbeit richten wir an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen aus. Insbesondere zahlen wir auf die folgenden ein:



Fest der Gemeinschaft

Er ist ein Highlight in jedem Jahr: Auch 2025 kamen an den vier Adventswochenenden wieder rund 50.000 Besucher*innen zum Weihnachtsmarkt auf Schloss & Gut Liebenberg. Für unser Team ist es jedes Mal eine Freude, für ein buntes Programm zu sorgen: Regionale Ausstellerinnen und Aussteller präsentieren Handgemachtes, Geschenkideen und Leckereien, die Mitarbeitenden aus dem Inklusionsunternehmen stellen Produkte vom Gutshof und von der Tischlerei vor, Chöre singen, der Weihnachtsmann ist da, offene Feuerstellen sorgen für Wärme.

Es ist ein echtes Gemeinschaftswerk: Alle 120 Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung arbeiten Hand in Hand. Bereits im September beginnen die ersten, die 51 Holzhütten aufzu-

bauen und alle Vorbereitungen dafür zu treffen, dass es zum Start weihnachtlich wird: 700 Blaumannentannen werden geschmückt, bis zu 2.000 Meter lange Lichterketten erhellen das Gelände, 80 selbst zusammengestellte Gestecke sorgen für festliche Stimmung.

Und auch hier wird auf Nachhaltigkeit geachtet: Die Liebenberger Anwohner*innen und unsere Mitarbeitenden können jedes Jahr zum Beispiel die Tannen (keine Verkaufsware!) nach dem Ende des Weihnachtsmarkts für jeweils fünf Euro erwerben, die übrigen landen im Häcksler und werden in der Hackschnitzelheizung auf Schloss & Gut Liebenberg für wohlige Temperaturen genutzt. Wir freuen uns auf Sie!



Der Weihnachtsmarkt wird in diesem Jahr am ersten Adventswochenende am 28./29. November 2026 eröffnet und ist an jedem der folgenden Wochenenden ab 12 Uhr bis Weihnachten geöffnet. Am 04. Dezember veranstalten wir unseren „gemeinnützigen weihnachtlichen Freitag“: Dann laden wir die Menschen aus der Region zu uns ein, bei freiem Eintritt einen Abend mit Puppentheater, Musik und Essen zu genießen.



Unsere Jugenddörfer

Die DKB STIFTUNG Jugenddörfer gGmbH sind fester Bestandteil der DKB STIFTUNGsgruppe. In Naumburg im Süden Sachsen-Anhalts betreibt die Stiftung das EUROVILLE Jugend- und Sporthotel (286 Betten), in Gnewikow bei Neuruppin das „Jugenddorf am Ruppiner See“ (410 Betten). Idyllische und naturnahe Orte, an denen das Tochterunternehmen der DKB STIFTUNG jedes Jahr Tausende Gäste, davon zwei Drittel Kinder und Jugendliche, begrüßen darf.

Hier ermöglicht die Stiftung Familien und Gruppen – auch mit begrenzten finanziellen Mitteln – Gemeinschaft, Rückzug und Bildungs- und Unterhaltungsprogramme. Ob Klassenfahrten oder Ferienfreizeiten, Trainingslager, Tagungen oder Vereinsfahrten, die Türen stehen für alle Menschen offen. Die Angebote reichen in Gnewikow von Drachenbootfahrten über erlebnispädagogische Programme wie Klettern oder Floßbau bis hin zu kreativen Workshops mit Holz. In Naumburg können die Kinder zum Beispiel in die Rolle eines mittelalterlichen Steinmetzes schlüpfen, den Naumburger Dom besuchen oder mit dem Kanu fahren, die „Kleine Wildnis vor der Haustür“ entdecken oder an einem Upcycling-Projekt teilnehmen. Oder anders gesagt: Auch in den Jugenddörfern setzen wir unsere Idee von Nachhaltigkeit gezielt um.

85.741

Übernachtungen wurden gezählt.

730

Schulklassen waren zu Gast.

18.250

Jungen und Mädchen haben an den Programmen teilgenommen.

Stifterin Deutsche Kreditbank (DKB)

Die DKB STIFTUNG wurde 2004 von der Deutschen Kreditbank AG (DKB) gegründet. Sie setzt sich für eine zukunftsfähige und nachhaltige Gesellschaft ein. Die DKB begleitet schon seit 1996 Erneuerbare-Energien-Vorhaben – allein im Jahr 2025 mehr als 200 neue Projekte – sowie unzählige Projekte aus Wohnen, Bildung, Gesundheit und sozialer Infrastruktur. Damit leistet sie einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in Deutschland. In der DKB STIFTUNG engagieren wir uns aktiv für das Gemeinwohl dank der laufenden Unterstützung unserer Stifterin.

Kuratorium

Vorsitzender des Kuratoriums

Dr. Sven Deglow

Mitglieder

Tilo Hacke
Jan Walther
Arnulf Keese
Kristina Trink

Impressum

Herausgeberin:
DKB STIFTUNG für gesellschaftliches Engagement
Parkweg 1a
16775 Löwenberger Land
T 033094 700 451
info@dkb-stiftung.de
www.dkb-stiftung.de

Vorstand der DKB STIFTUNG: Axel Kasterich

Konzept und Text: KOMBÜSE GmbH
Gestaltung: KOMBÜSE GmbH, Valerie Schäfers (frei)

Stiftungsträgerin
Deutsche Stiftungstreuhand AG
Schwabacher Straße 32
90762 Fürth
HRB 8561



Bildnachweise:

Viet Dung Nguyen / DKB (S. 11)
Marlene Gawrisch / DKB STIFTUNG (S. 9 oben)
Matthias Jankowiak (S. 21 Mitte)
Karolin Klüppel / DKB (S. 1, 6, 7, 12, 13 unten, 14, 18, 19, 24, 32)
Jan Lehmann (S. 21 oben)
Marcus Rinas / DKB STIFTUNG (S. 4/5, 27)
Steven Ritzer / DKB STIFTUNG (S. 3, 16, 28/29)
Frederic Schweizer / DKB STIFTUNG (S. 23)
Stefan Specht / DKB (S. 13 oben)
Lucas Vogel (S. 21 unten)
Privat (S. 20, 23, 25 unten)
Alle anderen Bilder: DKB STIFTUNG

A large, lush green tree stands prominently in the middle ground of a park-like setting. The tree's canopy is dense and vibrant green. In the foreground, a person with long hair, wearing a green shirt, is sitting on the ground, looking towards the tree. The ground is covered in tall, golden-brown grasses. In the background, there are more trees and a building with a red facade and white accents. The sky is a clear, light blue.

Weil Wir wirkt

Auf Schloss & Gut Liebenberg erwartet Gäste das ganze Jahr ein spannendes Programm. Wir informieren darüber regelmäßig auf unserer Webseite, in unserem Newsletter und in den sozialen Medien.

  **DKBSTIFTUNG**
www.dkb-stiftung.de