

Regenbogennetzwerk  
der Verwaltung

**BERLIN**



# Dokumentation der Auftaktveranstaltung des Regenbogennetzwerks der Berliner Verwaltung

13. Juni 2023

Berliner Landeszentrale für politische Bildung



„Als ich von der Gründung des Netzwerks erfahren habe, bin ich 3 Tage lang auf Wolke 7 geschwebt. Dass es mit der Auftaktveranstaltung jetzt so schnell ging, habe ich nicht erwartet und macht mich glücklich.“

„UND EIN GANZ GROSSES DANKESCHÖN, DASS ICH BEI DER AUFTAKTVERANSTALTUNG IN PRÄSENZ DABEI SEIN DURFTE. FÜR MICH IST DAS EIN GANZ WICHTIGER UND RICHTIGER SCHRITT GEWESEN. DAS GANZE REGENBOGENNETZWERK IST SO WICHTIG UND RICHTIG FÜR BERLIN.“

# Inhalt

1/	Kurzer Überblick .....	4
2/	Begrüßungen .....	6
3/	Vortrag .....	8
4/	<b>Workshops</b> .....	10
	A) Erwartungen an das Regenbogennetzwerk .....	10
	B) Forderungen an den Arbeitgeber .....	11
	C) Meine Ressourcen - wie kann ich mich einbringen?.....	11
5/	Resümee und Ausblick .....	12

# 1

## Kurzer Überblick

Das Regenbogennetzwerk hat zum Aufbau und vertieften Austausch eine erste Auftaktveranstaltung in der Berliner Landeszentrale für politische Bildung durchgeführt und queere Beschäftigte der Berliner Verwaltung eingeladen, das Netzwerk kennenzulernen und mitzugestalten.

Neben einem Fachvortrag zum Thema Intersektionalität gab es vier Themencafés, in dem die Teilnehmenden Gelegenheit hatten, sich bezüglich ihrer Vorstellungen und Erwartungen an ein Regenbogennetzwerk auszutauschen.

Mit Senatsbeschluss (Nr. S-2378/2019) vom 23.07.2019 zur Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ wurde die Senatsverwaltung für Finanzen mit der Schaffung von fördernden Rahmenbedingungen für ein Regenbogennetzwerk beauftragt. Daher hat die Senatsverwaltung für Finanzen die Gründung eines entsprechenden Netzwerks organisatorisch unterstützt und begleitet.

Angemeldet hatten sich 166 Personen. Vor Ort teilgenommen haben 84 Personen. Online teilgenommen haben zur Spitze 61, dauerhaft 49 Personen.

## Programm

- 14:00 Uhr** Begrüßung und Moderation: Melike Çınar, Berliner Landeszentrale für politische Bildung
- 14:05 Uhr** Begrüßung durch die Interim-Sprecher\*innen:  
- Nadine Lantzsch, Senatskanzlei  
- Christopher Paupitz, Landesamt für Einwanderung  
- Conny-Hendrik Schällicke, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie  
Vorstellung des Regenbogennetzwerkes und des Orgateams
- 14:15 Uhr** Begrüßung durch Vertreter\*innen des Landes  
- Thomas Gill, Leiter der Berliner Landeszentrale für politische Bildung  
- Martin Jammer, Leitung der Abt. Landespersonal SenFin  
- Eren Ünsal, Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS), Abt. Antidiskriminierung und Vielfalt SenASGIVA
- 14:30 Uhr** Stimmen aus verschiedenen queeren Beschäftigten-Netzwerken:  
Berliner Feuerwehr und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- 15:00 Uhr** Vortrag: Dr. Kimiko Suda  
„Queere Beschäftigte - Das Regenbogennetzwerk intersektional gestalten“
- 15:30 Uhr** Pause
- 15:45 Uhr** Themencafés zu Erwartungen und Bedarfen an ein Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung (Gruppenarbeit)
- 16:30 Uhr** Umbau – Rückkehr in den großen Saal
- 16:35 Uhr** Kurzes Resümeé mit Austausch und Ausblick
- 17:00 Uhr** Ausklang mit kleinem Imbiss



Melike Çınar

Die Moderation der Veranstaltung hat das Netzwerk-Mitglied **Melike Çınar** übernommen. Melike ist Referentin in der Landeszentrale für politische Bildung.

# 2

## Begrüßungen

**Thomas Gill**, Leiter der Berliner Landeszentrale für politische Bildung, konnte als Hausherr leider nicht vor Ort sein, betonte aber in seinem von Melike verlesenen Grußwort: „Traditionen der Ausgrenzung, Diskriminierung und Verfolgung sind tief in die Strukturen und Kulturen unserer Gesellschaft und auch in die der staatlichen Verwaltung eingeschrieben. Es bedarf vielfältiger Strategien, um Veränderungsprozesse einzuleiten und voran zu bringen. Ich hoffe sehr, dass die heutige Veranstaltung dazu etwas beitragen kann und wünsche Ihnen gutes Gelingen.“

Für das Regenbogennetzwerk eröffneten die **Interim-Sprecher\*innen des Regenbogennetzwerks**, **Nadine Lantzs**ch, **Christopher Paupitz** und **Conny-Hendrik Schäl**icke, die Veranstaltung.



Nadine Lantzs



Christopher Paupitz



Conny-Hendrik Schäl

Sie erläuterten kurz den aktuellen Stand der Gründungsvorbereitungen. Seit 2022 arbeitet ein stetig wachsendes Orgateam mit Unterstützung der Leitstelle Diversity (SenFin) an der Struktur des Regenbogennetzwerkes. So wurde ein Satzungsentwurf verabschiedet, erste Arbeitsgruppen gegründet, eine Webpräsenz erstellt und ein OfficeNet-Fachnetzwerk eingerichtet zum kooperativen Arbeiten.



Sophie Finkenauer



Konstantin Duttlinger

Über die Entstehung des Beschäftigtennetzwerks berichtet die Leiterin der Leitstelle Diversity, **Sophie Finkenauer**. Innerhalb der Leitstelle Diversity ist **Konstantin Duttlinger**, ebenfalls Mitglied des Regenbogennetzwerks, für die Koordinierung und organisatorische Unterstützung des Netzwerks zuständig.



Martin Jammer

**Martin Jammer**, Leiter der Abteilung Landespersonal, SenFin, brachte in seinem Grußwort seine Freude über das große Interesse an der Auftaktveranstaltung des Regenbogennetzwerks zum Ausdruck. Er teilte außerdem mit: „Die Abteilung Landespersonal wird das junge Regenbogennetzwerk auch weiterhin unterstützen. Dass das Land Berlin als Arbeitgeber einen wertschätzenden Umgang mit der Vielfalt der Beschäftigten pflegt, ist eine Frage von Respekt. Dies ist gerade in Zeiten von steigender Queerfeindlichkeit besonders wichtig.“



Eren Ünsal

**Eren Ünsal**, Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS), Abt. Antidiskriminierung und Vielfalt, SenASGIVA, machte deutlich: „Wer schon einmal Teil einer guten Vernetzung war, weiß, wie wichtig und nachhaltig Netzwerke für Menschen sein können. Informelle Netzwerke gibt es sicherlich viele, aber formelle Netzwerke können anders unterstützen und vor allem Anerkennung und Legitimität geben. Mit der Einrichtung des Regenbogennetzwerkes erkennt das Land Berlin die Bedeutung von formellen Mitarbeitenden-Netzwerken an und signalisiert, dass queere Menschen in Verwaltung willkommen sind und Unterstützung finden.“

Den Grußworten folgen zwei kurze Erfahrungsberichte der **queeren Beschäftigtennetzwerke des BMFSFJ** und der **Berliner Feuerwehr**.

# 3

## Vortrag



Dr. Kimiko Suda

Zur inhaltlichen Einstimmung endete die erste Hälfte der Veranstaltung mit einer Keynote von **Dr. Kimiko Suda: „Queere Beschäftigte - Das Regenbogennetzwerk intersektional gestalten“**

Dr. Kimiko Suda ist Soziologin/Sinologin und derzeit wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Antisemitismusforschung der Technischen Universität Berlin. Sie engagiert sich außerdem u. a. bei *korientation e. V.*, einer (post)migrantische Selbstorganisation und ein Netzwerk für Asiatisch-Deutsche Perspektiven mit einem gesellschaftskritischen Blick auf Kultur, Medien und Politik.

Der Vortrag beleuchtet vier zentrale Themenfelder, zu denen vertiefende Aspekte mit Beispielen untermalt werden:

### 1. Was bedeutet Repräsentanz und Sichtbarkeit queerer Menschen in öffentlichen Strukturen?

- Wozu braucht es solche Netzwerke und Selbst-Organisationen?
- Wie müssen solche Netzwerke strukturell divers gedacht werden?
- Wie können in der Verwaltung unterrepräsentierte oder gar nicht vorhandene Positionen mitgedacht werden?
- Wie kann dieser gestartete Prozess andauernd beobachtet und überprüft werden? (Monitoring und Evaluation)

### 2. Mit intersektionalen Perspektiven im Alltag arbeiten und (öffentlich) solidarisch handeln

- Welche Strukturkategorie wirkt in einer Situation am Stärksten?
- Welche Strukturkategorien wirken insbesondere in ihrer Verwobenheit?
- Welche Dinge bleiben eventuell unsichtbar?
- Konsequente Parteilichkeit im Arbeitsalltag mit Kolleg\*innen, die aufgrund unterschiedlicher Aspekte diskriminiert werden



### 3. Machtanalytisch/machtkritisch arbeiten und sich gegenseitig unterstützen

- Was bedeutet „machtkritisches Arbeiten“ in einem queeren Netzwerk?
- Wieso kann ein Machtgefälle auch zwischen Personen in gleicher Funktion oder zwischen Netzwerkmitgliedern bestehen?
- Was sind in dem Zusammenhang Verbündete (Allies) und wie kann ich solidarisch und als verbündete Person handeln?

### 4. Regelmäßiges Monitoring und Evaluation

- Anonyme Umfragen (Online-Surveys)
- Interviews mit Personen mit Diskriminierungserfahrungen aus allen Abteilungen/mit unterschiedlichen Positionen
- Interviews mit Führungspersonal
- Einrichtung unabhängige Beschwerdestelle mit Expertise zu queerspezifischen Themen
- Festgelegte Konfliktlösungswege
- Weiterbildungsworkshops mit externen Trägern/Referent\*innen

Kontakt: [suda@fu-berlin.de](mailto:suda@fu-berlin.de)

## 4

## Workshops

Nach der Pause fanden sich die Teilnehmenden vor Ort in vier moderierten Gruppen ein. Die Online-Teilnehmenden hatten die Möglichkeit Input über ein Pad zu geben. Alle Ergebnisse sind hier zusammengefasst dokumentiert.

### A) Erwartungen an das Regenbogennetzwerk

#### Was erwarten die Teilnehmenden?

1. Austausch landesweit und behörden übergreifend, aber auch auf Bezirksebene, Infos und Expertise teilen zu relevanten Themen der Zielgruppe
2. Sichtbarkeit, Repräsentation von queeren Mitarbeitenden und queeren Themen das ganze Jahr über (Flaggen hissen, Aushänge, Präsenz an Dienststellen zeigen, Stadtfest, Sticks & Stones, CSD, etc.)
3. Empowerment, Gemeinschaft, Zugehörigkeitsgefühl stärken, Spaß (z. B. Tandem-Programm, Stammtische)
4. Schutzraum sein, Safer Spaces schaffen auch für nicht geoutete Beschäftigte (Vertraulichkeit)
5. Ansprechpersonen des Netzwerkes in jeder Behörde haben
6. AGs oder Treffen für spezifische Untergruppen, z. B. BIPoC, Trans\*, Inter\*, Menschen mit Behinderungen, Queer Parenting, ältere Queers

7. Anlaufstelle als Ergänzung zum AGG für Beschwerden bei Diskriminierung, Beratung, Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen, Mediationsangebote

8. Bedarfe der Communities sammeln z. B. durch Befragungen, Interessenvertretung sein durch z. B. Stellungnahmen

9. Schnittstelle zum Arbeitgeber sein, auch Mehrwert für Arbeitgeber generieren, Lösungsansätze liefern

10. Fortbildung- und Sensibilisierungsangebote für Führungskräfte, Personalrät\*innen/ Beschäftigtenvertretungen und nicht-queere Mitarbeitende

11. Standards schaffen, Prozesse, z. B. Bewerbungsverfahren, APs, Statistiken, Formulare überprüfen, Verhaltenskodexe schaffen

12. Öffentlichkeitsarbeit, auch für neue Beschäftigte, Willkommensmappen

13. Überregionale Vernetzung mit anderen Beschäftigtenetzwerken

14. ein Budget

15. Netzwerkarbeit = Arbeitszeit soll Standard für alle sein

#### Wie soll im Netzwerk gearbeitet werden?

- politisch unabhängig
- zielorientiert und ergebnisorientiert, gut organisiert, inklusiv
- intersektional
- ggf. auch in Untergruppen pro Behörde
- Skills und Ressourcen der Mitglieder sollen genutzt werden

- regelmäßig, feste Zeiten, unter Berücksichtigung von Personen mit Familienverantwortung o. ä.
- gegenseitig bereichernd
- auch in leichter/einfacher Sprache
- solidarisch handeln
- flache Hierarchien
- gendergerechte Sprache
- niederschwellige informelle Treffen
- verlässlich
- zusammen was verändern
- geführtes Ankommen im Netzwerk: persönliche Einführung
- starke Vertretung ohne Grabenkämpfe
- Neugier, Zeit, Ideen, Selbstbewusstsein
- Schnittstelle in das LSBTI Referat/Fachpolitik
- Lernbereitschaft
- Social Media
- Workshoperfahrung
- Kommunikationskanäle
- Unterstützung bei Orga
- Moderation einer Interventionsgruppe
- Als Führungskraft Angebote für Führungskräfte initiieren

## B) Forderungen an den Arbeitgeber

Die zahlreichen Forderungen, die in den Workshops gesammelt worden sind, werden vom Orgateam in einem Forderungspapier zusammengestellt und der Netzwerkversammlung als Beschlussvorlage vorgelegt.

## C) Meine Ressourcen – wie kann ich mich einbringen?

- Rechtliche Kompetenz/Unterstützung z. B. zu Antidiskriminierungsrecht und Beschwerdestrukturen
- Angebot einer Fortbildung zum AGG oder LADG
- Input zu Rassismus in Institutionen
- Coaching, Mentoring
- Online Marketing
- Grafikdesign
- Erstellung von Infotexten
- Expertise und Vernetzung zu Community
- Kritische Stimme
- Politische Vernetzung
- IT-Unterstützung
- Haushaltstitel
- Rückhalt/Einstehen für Betroffene
- Erfahrungen



## 5

## Resümee und Ausblick

Im Anschluss an die Workshops wurden Rückmeldungen einzelner Teilnehmender geäußert. Einige davon und auch solche aus dem Stream sind hier als O-Töne dokumentiert. Die Sprecher\*innen verweisen auf die kommenden Auftritte des Regenbogennetzwerks auf der Sticks & Stones, dem Lesbisch-Schwulen Stadtfest und auf dem CSD sowie auf den sich gerade etablierenden Stammtisch. Der nächste Höhepunkt im Werden des Netzwerks wird die Netzwerkversammlung im 4. Quartal des Jahres sein. Die Veranstaltung ist ein Mut machender Start auf die Reise des neuen Regenbogennetzwerkes.

„Vorneweg: vielen herzlichen Dank.  
Als nicht geoutete trans\* Frau fühle  
ich mich oft sehr allein und bin froh,  
wenn der Bürotag um ist. Dies könnte  
ein Netzwerk gegen die Einsamkeit  
werden!“

„Ich bin seit drei Jahren in der Landesverwaltung  
tätig und hörte z. B. von der IGSV heute leider  
zum ersten Mal.“



„DAS NETZWERK IST FÜR EINZELNE EVENTUELL DIE  
EINZIGE MÖGLICHKEIT, ÜBERHAUPT OFFEN ÜBER  
SORGEN UND ÄNGSTE ZU SPRECHEN, OHNE ABLEH-  
NUNG BEFÜRCHTEN ZU MÜSSEN.  
ICH ERWARTE DAHER, DASS DAS NETZWERK DIESE  
FUNKTION AUCH ERFÜLLT.“

*„Der Hinweis auf intersektionale Perspektive  
war wichtig.“*

„„VIELEN DANK AUCH NOCH FÜR DAS ORGANISIEREN.  
MIR IST WIRKLICH DAS HERZ AUFGEANGEN.  
SO EINE WICHTIGE INITIATIVE!“



# Impressum

Herausgeber\*in: Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung  
Bildrechte: depositphotos/Vasilek,  
Landeszentrale für politische Bildung  
Zusammenstellung: Conny-Hendrik Schälicke, Melike Çınar  
Gestaltung: Mirco Heisig

Berlin 2023

[berlin.de/regenbogennetzwerk](https://berlin.de/regenbogennetzwerk)

