



GREEN
DIVERSITY



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CLIMATE JUSTICE POLICY BOX DEN WANDEL HERBEIFÜHREN

ERKUNDET UNSERE IDEENSAMMLUNG,
STÖBERT IN UNSEREM LEITFADEN
UND HOLT EUCH INSPIRATION
FÜR DIE ERSTELLUNG EURER
KLIMAGERECHTIGKEITS-POLICY!

DER WERKZEUGKOFFER
FÜR MEHR
KLIMAGERECHTIGKEIT



INHALT



1.	Unsere Intention.....	3
2.	Klimagerechtigkeit definieren.....	7
3.	Was ist eine Policy?.....	10
4.	Die eigenen Handlungsfelder finden.....	12
5.	Was kommt vor der Policy?.....	14
	5.1. Teilhabe.....	15
	5.2. Aufnahme.....	16
	5.3. Klarheit.....	16
	5.4. Kommunikation.....	17
6.	Eure Reise zur Veränderung!	
	6.1. Erstellung eurer Policy.....	18
	6.2. Die Policy lebendig werden lassen.....	25
	6.3. Kommunikation ist der Schlüssel.....	27
	Vorlage & Fragestellungen für eine Klimagerechtigkeits-Policy.....	30
	Quellen- und Literaturangaben.....	31
	Green Diversity?! - Team.....	32

« Wenn sich Menschen von verschiedenen Orten, aber mit denselben Zielen vereinigen, wenn sie zusammenarbeiten, um etwas zu gestalten und zu entwickeln, dann wird etwas Positives geschaffen, das einen Wandel herbeiführen kann. Hier kann etwas Besonderes entstehen.

Unsere Intention

Green Diversity?! ist ein europäisches Projekt, das unter der **Leitaktion 2 des ERASMUS+ Programms** fünf **Partnerorganisationen aus fünf Ländern** zusammengebracht hat (Österreich, Finnland, Deutschland, Italien und Spanien). Ausgangspunkt dieses Projekts ist das **Bewusstsein, dass die Klimadebatte einen wirksameren Referenzrahmen benötigt**: Diskurse über Klimagerechtigkeit werden oft von privilegierten Beteiligten gesteuert, die in Teilen der Welt leben, die von der Klimakrise weniger betroffen sind, und die in ihren Erzählungen marginalisierte Gruppen oft nur als Opfer darstellen, anstatt globale Gerechtigkeit zu unterstützen.

Um die weltweite Klimagerechtigkeitsbewegung wachsen zu lassen und gerade diejenigen einzubeziehen, die aufgrund der Folgen der Klimakrise persönlich dazu gezwungen sind, ihr Leben zu ändern, **benötigen wir neue Narrationen über die Klimagerechtigkeit**. Das Ziel dabei muss es sein, Ideen dazu zu liefern, wie wir aktiv werden und wie wir widerstandsfähige Lebensräume und Gemeinschaften schaffen können.

Das Projekt *Green Diversity?!* hat das Ziel, **Mitarbeitenden von NGOs, Vereinen und Bildungseinrichtungen Instrumente aus dem Bereich des Storytellings zur Stärkung ihrer eigenen Kompetenzen und derjenigen von jungen Menschen zur Verfügung zu stellen**, um neue Wege zu finden, echte Geschichten zu erzählen – persönliche, inklusive und inspirierende Geschichten, die in der Bildungsarbeit und im Klima-Aktivismus in ganz Europa genutzt werden können.

Des Weiteren strebt *Green Diversity?!* an, **Diskussionsräume** (Toolkits, Plattformen) zu schaffen, in denen diese Geschichten für die europäische Öffentlichkeit bereitgestellt und verbreitet werden können. Im Verlauf dieses Prozesses regen wir, die beteiligten Partnerorganisationen, eine interne Diskussion an, um zu verstehen, welche kritischen Themen im Zusammenhang mit den Organisationen, ihrer Arbeit und ihrer Kooperation in den Mittelpunkt gestellt werden sollten, um Wege zu finden, die zu einem verstärkten Engagement für Klimagerechtigkeit führen.

WER SIND DIE PARTNERORGANISATIONEN?

Wir sind **unterschiedliche Organisationen mit verschiedenen Arbeitsbereichen und von unterschiedlicher Größe**, und wir sehen genau darin die Stärke unserer Partnerschaft. Wir vereinen die Kraft unserer Vielfalt mit der Motivation, die aus unserem Engagement für den Aufbau einer gerechteren und verantwortungsbewussten Gesellschaft entsteht: **in Vielfalt geeint!**

Einige von uns **arbeiten mit Freiwilligen** oder in der **Entwicklungszusammenarbeit, in der humanitären Arbeit oder im Bereich der internationalen Mobilität**. Aber wir haben etwas gemeinsam, das uns dazu antreibt, zusammenzuarbeiten:

Wir sehen die Ungerechtigkeit in der Welt, die Klimakrise und vor allem, wie all das miteinander zusammenhängt. Gemeinsam wollen wir zu mehr globaler Klimagerechtigkeit beitragen. Wir haben diesen Werkzeugkoffer für mehr Klimagerechtigkeit entwickelt, um andere NGOs zu unterstützen, die auch das Bedürfnis haben, zu handeln.



Und das sind wir

1.



**JUGEND
EINE
WELT**

JEW Jugend Eine Welt – Don Bosco Entwicklungszusammenarbeit | Österreich (Projektkoordination):

JEW ist eine österreichische Hilfsorganisation, die seit 1997 weltweit für die Verbesserung der Zukunftsperspektiven von Kindern und Jugendlichen am Rande der Gesellschaft arbeitet. Unter dem Leitgedanken "Bildung überwindet Armut" unterstützt JEW Hilfsprojekte, Schulen, Programme für Straßenkinder und Bildungsprojekte in Asien, Afrika, Lateinamerika, im Mittleren Osten und in Osteuropa.



KVT Kansainvälinen Vapaaehtoistyö ry | Finnland:

KVT ist eine Nichtregierungsorganisation, die sich mittels Freiwilligendienst für Frieden, Kooperation, Gleichheit und aktive Bürgerschaft einsetzt. Die Organisation verfügt über mehr als 70 Jahre Erfahrung bei der Umsetzung internationaler Begegnungen in Finnland und im Ausland. Sie ist Mitglied des Service Civil International (SCI), einer internationalen Friedensorganisation, und entsendet Freiwillige zu den Projekten der Partnerorganisationen des Netzwerks.



LVIA - Associazione Internazionale Volontari Laici | Italien:

LVIA ist eine NGO mit Sitz in Italien, die international zusammenarbeitet. Sie bietet Möglichkeiten der Bildung zu aktiver Bürgerschaft sowie zum Jugendaustausch und verfolgt Inklusions- und Sozialisierungsaktivitäten in benachteiligten städtischen Kontexten. Im Ausland, besonders in vielen afrikanischen Ländern, setzt sie sich für Friedensarbeit und Gerechtigkeitsprojekte ein.



NEO SAPIENS | Spanien:

Neo Sapiens ist ein europäisches Sozialunternehmen für Mobilität und Bildung, dessen Hauptziel die Planung, Verwaltung und Umsetzung von Projekten im Bereich von Bildung, Trainings, Unterhaltung, Kultur und transnationaler Mobilität ist. Die Einrichtung bietet auch Beratungsdienste an, die sich auf die Umsetzung solcher Aktivitäten und auf die Entwicklung von pädagogisch-didaktischem Material für die Bildung zur globalen Weltbürgerschaft konzentrieren.



SERVICE CIVIL INTERNATIONAL | Deutschland:

SCI (Service Civil International) Deutschland ist der deutsche Zweig des weltweiten SCI-Netzwerks, einer über 100 Jahre alten Friedensorganisation. Die Idee von SCI besteht darin, junge Menschen aus der ganzen Welt durch ehrenamtliche Tätigkeiten in gemeinnützigen Projekten zu vereinen. Auf diese Weise fördern wir Respekt, Verständnis, Gemeinschaft und Zusammenarbeit. Themen im Zusammenhang mit Klima und sozialer Gerechtigkeit gehören zu unseren Hauptanliegen, da sie auch entscheidende Elemente des Friedens sind.

Welche Rolle könnten zivilgesellschaftliche Organisationen beim ökologischen Wandel spielen?

Nichtregierungsorganisationen (NGOs) spielen im Leben der internationalen Gemeinschaft eine wesentliche Rolle und haben heutzutage sowohl auf lokaler als auch auf globaler Ebene eine gewichtige Stimme bei der Formulierung und dem Schutz öffentlicher Interessen. Sie haben eine zentrale Stellung bei Rechtsstreitigkeiten hinsichtlich der Klimakrise erlangt. Darunter verstehen wir die Gesamtheit verschiedener Maßnahmen, die darauf abzielen, Verstöße gegen wesentliche Verpflichtungen und gegen die Sorgfaltspflicht bei der Verhinderung und Minderung der Auswirkungen der Klimakrise anzuzeigen. Die NGOs sind bestrebt, künftige Generationen, die am meisten gefährdeten Gemeinschaften, mit denen sie täglich zusammenarbeiten, und die Ökosysteme zu schützen, welche zunehmend als Gegenstand des Umweltrechts anerkannt werden.

Auch innerhalb des rechtlichen Rahmens der EU tragen NGOs zur demokratischen Rechtmäßigkeit der Politik und der Entscheidungen der europäischen Institutionen bei. Diese Institutionen verlassen sich auf Netzwerke und Koalitionen von NGOs im Hinblick auf die Kommunikation mit den Menschen und zur Informationsverbreitung. Zivilgesellschaftliche Organisationen setzen auf Basis europäischer Ausschreibungen Projekte um und arbeiten aktiv und transparent sowohl mit Mitgliedern des Europäischen Parlaments als auch mit der Europäischen Kommission zusammen. Darüber hinaus spielen NGOs eine wichtige Rolle bei der Umsetzung und Kontrolle in vielen Zuständigkeitsberei-

chen der EU, insbesondere im humanitären Bereich und im Umweltbereich. In diesem zweiten Aktionsbereich waren NGOs stets besonders aktiv, um die EU zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der wichtigsten internationalen Umweltrechtsinstrumente, zu deren Umsetzung sich die EU verpflichtet hat, zu bewegen. Sie fungieren häufig als Katalysator für die Einleitung wichtiger Initiativen.

Die Fragen, die wir uns gestellt haben, sind folgende:

- Wie können Organisationen keine interne Analyse ihrer Auswirkungen auf die Klimagerechtigkeit durchführen? Wir erkennen eine ethische Verpflichtung, die wir uns selbst, unseren Mitgliedern, unseren Angestellten und den Gemeinschaften, mit denen wir auf internationaler oder globaler Ebene zusammenarbeiten, gegenüber aufrechterhalten müssen.
- Auf welche Weise und in welchem Ausmaß tragen NGOs zur Klimagerechtigkeit bei, indem sie für die Grüne Revolution eintreten und sich aktiv an den globalen Aktivitäten zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung beteiligen, insbesondere an SDG 13 Climate Action ("Sofortige Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen")?

WAS MIT DIESEM WERKZEUGKOFFER ERREICHT WERDEN SOLL:

Mit diesem **Werkzeugkoffer** werden eine Reihe von **Instrumenten und Leitfragen** zur Verfügung gestellt, die Organisationen dabei behilflich sein können, eigene Richtlinien und Strategien hin zu mehr **Klimagerechtigkeit** zu entwickeln.

Er umfasst:

- Elemente zur Definition von Klimagerechtigkeit
- Hilfsmittel zum Verständnis vom Wesen und Ziel einer Klimagerechtigkeits-Policy
- Mögliche Handlungsfelder für Organisationen
- Checkliste zur Erstellung einer Klimagerechtigkeits-Policy
- Leitfaden und Gedanken zum Umsetzungsprozess
- Tipps zur Kommunikation rund um die Policy
- Policies der Partnerorganisationen von *Green Diversity?*! und Beispiele anderer Organisationen

Dieser Werkzeugkoffer beschreibt und unterstützt einen längerfristigen, internen Prozess. Es obliegt euch als Organisation, die passenden Instrumente auszuwählen und andere wegzulassen.



Vertraut dem Prozess.

Unsere Reise bei der Ausarbeitung unterschiedlicher Richtlinien für mehr Klimagerechtigkeit für unsere Organisationen und für diesen Werkzeugkoffer:

Der partizipative Prozess ist eine echte Herausforderung und aus verschiedenen Gründen nicht ohne Schwierigkeiten und Hindernisse. Wir haben festgestellt, dass unterschiedliche Auffassungen in den Organisationen zum Thema vorhanden sind, die in Einklang gebracht werden müssen, und dass es einer Moderation zur Erleichterung der Teilhabe der Menschen, in und rund um die Organisationen, am Prozess bedarf. Es besteht zum Beispiel das Risiko, jemanden zu vergessen; oder es dauert länger, bis man sich auf eine gemeinsame Definition geeinigt hat, und schließlich, weil manche Organisationen zu vertikale Strukturen haben und der technische Teil zu sehr vom administrativen Teil und strategischen Visionen getrennt ist. Trotzdem sind Teilhabe und das Miteinander ein entscheidendes Element und die Grundlage für die Definition und Entwicklung von Richtlinien oder Policies zur Bekämpfung der Klimakrise, und das aus mindestens zwei Gründen:

Der erste Grund hängt mit den inhärenten Merkmalen einer Policy zusammen, denn je partizipativer die Prozesse zur Festlegung von Verpflichtungen sind und je kollaborativer und inklusiver die Entscheidungsprozesse sind, **desto stärker ist die Wirkung**. Eine Policy, die von oben nach unten von einigen wenigen Bürokrat*innen entwickelt wird, wird von den Menschen, die sich in zivilgesellschaftlichen

Vereinigungen engagieren und in diesen Instrumente zum gemeinsamen Handeln in aktiver Bürgerschaft finden, nur mit Schwierigkeit als nachvollziehbar wahrgenommen und mitgetragen werden.

Der zweite Grund hängt mit dem Thema der Policy zusammen: Der Kampf für Klimagerechtigkeit bezieht sich auf die Notwendigkeit, gemeinsam die Klimakrise auf gerechte und integrative Weise anzugehen und dabei die Menschenrechte, die Umwelt und die zukünftigen Generationen zu schützen.

Als Partnerorganisationen des Projekts *Green Diversity?!* haben wir selbst einen partizipativen Prozess gestartet, um den Weg zur Erstellung dieses Werkzeugkoffers zu definieren: **durch Recherche, gemeinsame Abstimmungen, moderierte Workshops, Interviews mit Menschen in und rund um unsere Organisationen und das Einholen von Feedback**. Es war nicht einfach, den gemeinsamen Nenner zu finden, der es uns ermöglichen würde, einen gemeinsamen Bezugsrahmen zu haben, auch wenn wir die Flexibilität haben, einige Besonderheiten zu erforschen und zu vertiefen, die für so unterschiedliche Einrichtungen wie die unsrige charakteristisch sind, was die Geschichte, die Größe, die geografische und kulturelle Herkunft, die operativen und organisatorischen Prozesse sowie die Fähigkeiten in Bezug auf Kommunikation und Rechenschaftspflicht angeht. Das Ergebnis ist dieser Werkzeugkoffer, der als eine Sammlung von adaptierbaren Methoden,

Ansätzen und Ressourcen zur Bewältigung der Herausforderungen bei der gemeinsamen Gestaltung partizipativer Richtlinien konzipiert ist. In diesem Sinne ist dieser Werkzeugkoffer ein reines Hilfsmittel und keine Anleitung, die streng zu befolgen wäre. Es soll zivilgesellschaftlichen Organisationen ermöglichen, ein so komplexes Thema wie das der Gestaltung und der Kommunikation von Policies zu mehr Klimagerechtigkeit anzugehen.

Die Verwendungsmöglichkeiten sind vielfältig: Ihr könnt ihn von jedem Ausgangspunkt aus zu Rat ziehen und dann eine Richtung wählen, ihr könnt auch nur einige Teile betrachten oder einige Instrumente auswählen, die am besten zu der Art von Organisation passen, der ihr angehört, andere hingegen unberücksichtigt lassen. Ebenso ist es möglich, einige Themen zu vertiefen und von dort aus neue Wege zu beschreiten.

Wer also zur globalen Klimagerechtigkeit beitragen möchte, hat in diesem Werkzeugkoffer genau das richtige Instrument gefunden!



2. Die Klimagerechtigkeit definieren

Der Ruf nach mehr Klimagerechtigkeit wird immer lauter. Es wird immer deutlicher, dass die Klimakrise **nicht nur ein Umweltproblem ist**, sondern auch eine soziale Herausforderung, in der sich globale Ungerechtigkeiten besonders deutlich abzeichnen.

Es ist wichtig zu betonen, **dass die Klimagerechtigkeitsbewegung ihre historischen Wurzeln in den Anstrengungen und Weisheiten marginalisierter Gemeinschaften hat**, die schon seit langem in erster Linie für Umweltgerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit kämpfen. Indigene, marginalisierte Minderheiten und einige Randgruppen unserer Städte und Gesellschaften haben gerade zu Beginn der Bewegung und beim Ruf nach gerechten Lösungen eine grundlegende Rolle gespielt. Diese Gemeinschaften leiden oft unter dem Gewicht der Ausbeutung der Umwelt und unter der sozialen Ungerechtigkeit, wie sie durch mineralgewinnende Industrien, Kolonisation und systemischen Rassismus entstehen. Das Thema der Klimagerechtigkeit zeigt, wie die Klimakrise mit der existierenden sozialen Ungleichheit zusammenhängt, da bestimmte Gemeinschaften oder Einzelpersonen die negativen Auswirkungen auf das Klima stärker zu

spüren bekommen. Das macht deutlich, dass die Antwort auf die Klimakrise **weit über eine einfache Überarbeitung individueller Konsummodelle und auch über technologische Lösungen hinausgeht**. Die Klimagerechtigkeit liegt **jenseits von Nachhaltigkeit** und macht es erforderlich, dass die Perspektive von sozialer Gerechtigkeit in den Transformationsprozess unseres aktuellen Systems einbezogen wird.

Im Hinblick auf die Klimagerechtigkeit treten also verschiedene Fragen in den Vordergrund, die mit der Klimakrise zusammenhängen:

- Wer ist in welchem Maß von den Folgen der Klimakrise betroffen?
- Wer ist für den Ausstoß von Treibhausgasen verantwortlich und wie ist unser täglicher Konsum in verschiedenen Teilen der Welt damit verbunden? Wer produziert und wer konsumiert?
- Wer hat Zugang zu natürlichen Ressourcen?
- Wer hat die Möglichkeit, sich an Veränderungen des Klimas und der Umwelt anzupassen? Wer nicht?
- Wer hat die Möglichkeit der Teilhabe an politischen Entscheidungsprozessen, die die Klimakrise betreffen?



2015 hat der starke Regen meine Stadt Lerma überflutet, neue Fabriken haben die Luft verpestet und die Gebäude sind in der feuchten Erde versunken. All das hat meine Familie dazu getrieben, mein Zuhause zu verlassen. [...] Diese Krise ist unsere Gegenwart, doch können wir nicht zulassen, dass sie auch unsere Zukunft wird. [...] Deshalb vereint sich die Jugend aus aller Welt gegen die Macht der Unternehmen, den Klimarassismus und die Zerstörung von Mutter Erde."

Xiye Bastida

Klimaaktivistin, Organisatorin von Fridays for Future in New York, Mitbegründerin der Initiative Re-Earth und Angehörige der mexikanischen Urbevölkerung Otomi-Toltec.



Wenn man über diese Themen nachdenkt, wird klar, dass die Klimakrise nicht alle Menschen und alle Gegenden gleich betrifft, sondern dass in vielen Bereichen eine deutliche Ungerechtigkeit herrscht. Wir alle haben unterschiedliche soziale und individuelle Charakteristika, wie Herkunft und soziale und geografische Zugehörigkeit, wirtschaftlicher Status und Bildung, Geschlecht, körperliche Eigenschaften und Aussehen, Alter, mentale Gesundheit, die geopolitische Position im Globalen Süden oder im Globalen Norden der Welt, Möglichkeiten der Mobilität und so weiter. In unserer Welt und in ihren unterschiedlichen Gesellschaften sind diese Eigenschaften nicht neutral belegt, sondern bestimmen oftmals darüber, wie Einzelpersonen oder Gemeinschaften strukturell, institutionell und individuell benachteiligt sind.

Oftmals haben diese Ungerechtigkeiten ihren Ursprung in jahrhundertelanger Ausbeutung von Randgruppen durch die Kolonialmächte, Sklavenhandel, Industrialisierung, Kapitalismus, Patriarchat und strukturelle Diskriminierung. Bereichsübergreifende (intersektionale) Konzepte helfen uns dabei zu verstehen, wie wir Ungleichheiten, verschiedene Formen von Diskriminierung und die entsprechenden komplexen und durch die Klimakrise veränderten Erfahrungen hervorheben können, indem wir sie den Privilegien derjenigen gegenüberstellen, die weniger oder gar keine strukturellen Nachteile haben.

Um die Klimagerechtigkeit anzugehen, muss man diese intersektionalen Ungleichheiten anerkennen und sich mit ihnen konfrontieren.

Es geht darum, marginalisierte Gemeinschaften zu stärken und zu bevollmächtigen, um ihre maßgebende Teilhabe an Entscheidungsprozessen zu garantieren. Außerdem ist es notwendig, Richtlinien zu etablieren und Initiativen umzusetzen, für die Gleichheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit Priorität haben. Indem wir anerkennen, dass gewissen Gruppen Ungerechtigkeit widerfährt und indem wir dementsprechend agieren, setzen wir uns für eine gerechte und inklusive Reaktion auf die Klimakrise ein.

Diese Gegebenheiten haben uns, eine Gruppe von Organisationen aus dem Globalen Norden, dazu gebracht, die unterschiedlichen Aspekte der Klimagerechtigkeit eingehender zu betrachten.

Im Definitionsprozess von „Klimagerechtigkeit“ für das Projekt *Green Diversity?!* haben wir alle Ressourcen genutzt, die uns zur Verfügung standen, und haben die verschiedenen Ideen aller Hauptbeteiligten unserer Organisationen zur Bedeutung von „Klimagerechtigkeit“ zusammengetragen – darunter nationale Koordinator*innen, Trainer*innen, Freiwillige und örtliche Aktivist*innen, Menschen unterschiedlicher Herkunft, die an unseren Aktivitäten teilnehmen, Mitglieder des Vorstandes, Geschäftsführung, etc., um die Reichweite des Begriffs zu verstehen. Vor der Entwicklung des hier vorgestellten Konzepts haben wir diese Sammlung durch genaue Selbstanalyse und Recherche sowie durch externe Beiträge aus Themenworkshops erweitert. Wir wollen die Leser*innen dieses Werkzeugkoffers für mehr Klimagerechtigkeit dazu ermutigen, dasselbe zu tun und alle verfügbaren Ressourcen zu nutzen.

« Die Definition von Klimagerechtigkeit war eine ziemliche Herausforderung. Da sie so viele Aspekte hat, war unser erster Ansatz, all die Ungerechtigkeiten zu benennen, die mit der Klimakrise einhergehen.

Erkenntnis

« Ich habe das Gefühl, dass die Klimagerechtigkeit manchmal nicht das Thema ist, auf das sich die Gespräche konzentrieren. Meistens geht es um den Klimawandel. Aber erst nachdem ich mich mit diesem Thema beschäftigt habe, verstehe ich, dass wir dieses Thema nicht ohne die Perspektive der Klimagerechtigkeit angehen können!

Während unseres Prozesses haben wir einige Schlüsselprinzipien identifizieren können, die die Grundlage von Klimagerechtigkeit darstellen:

- **GLEICHHEIT UND GERECHTIGKEIT:** Klimagerechtigkeit erfordert eine gerechte Verteilung von Kosten und Nutzen der Klimaschutzmaßnahmen, sowie die Garantie, dass die am meisten verletzlichen Gemeinschaften Zugang zu Ressourcen, Informationen und Entscheidungsprozessen haben.
- **VON ALLEN ANERKANNTE, ABER DIFFERENZIERTE VERANTWORTLICHKEITEN:** Hierbei handelt es sich darum, historische Verantwortlichkeiten anzuerkennen, die die unterschiedlichen Länder in Bezug auf den Umgang mit der Klimakrise haben. Der Globale Norden, der geschichtlich gesehen am meisten zum Ausstoß von Treibhausgasen beigetragen hat und dies immer noch tut, trägt deshalb eine Verantwortung dafür, den Globalen Süden in dessen Anstrengungen um Minderung und Anpassung zu unterstützen.
- **GENERATIONENÜBERGREIFENDE GERECHTIGKEIT:** Dieses Schlüsselprinzip bezieht sich auf die Notwendigkeit, generationenübergreifende Auswirkungen der Klimakrise anzuerkennen, indem wir heute handeln und uns für die Rechte und Interessen der zukünftigen Generationen engagieren, um die Klimakrise abzuschwächen und uns an die Veränderungen anzupassen.

- **EIN AUF MENSCHENRECHTEN BASIERENDER ANSATZ:** Dieses Prinzip betont den Schutz der Menschenrechte im Zusammenhang mit dem Klimawandel, wobei das Recht auf gutes Leben, Gesundheit, Nahrung, Wasser, Wohnung und Selbstbestimmung jeweils inbegriffen ist. Die Klimagerechtigkeit soll sicherstellen, dass Klimapolitik und -maßnahmen diese Grundrechte anerkennen und wahren.

Ein komplexes Problem erfordert komplexe Ansätze. Beim Thema Klimagerechtigkeit haben unterschiedliche Ansätze innovative und nützliche Forderungen hervorgebracht. Die Klimakrise ist ein Problem, das **auf unterschiedliche Art und Weise in jedem Land und für jeden Menschen Folgen** mit sich bringen wird, was die Allgemeingültigkeit und die Bedeutung des Konzepts Klimagerechtigkeit hervorhebt. Obwohl dies in der Praxis ein schwieriger und komplexer Prozess sein kann, weil zum Beispiel die Einbeziehung einer Gruppe von Menschen den Ausschluss einer anderen Gruppe bedeuten kann, kann jeder Mensch Teil des Wandels sein. Wenn wir den individuellen Fähigkeiten, verschiedene Dimensionen des Problems anzugehen, besondere Aufmerksamkeit schenken, können wir gemeinsam eine größere Wirkung erzielen und das volle Potenzial des Konzepts der Klimagerechtigkeit ausschöpfen. Mit diesen Erkenntnissen können wir mit der Entwicklung einer Policy zur Klimagerechtigkeit beginnen.

Was ist eine Policy?

Kurz gesagt ist eine Policy eine Anleitung zum Handeln. Wo es eine Absicht gibt, braucht es auch das Handeln.

Policies können Richtlinien, Regeln, Normen, Gesetze, Prinzipien oder Anleitungen sein. Policies gibt es überall in unserem alltäglichen Leben: in den Beziehungen innerhalb der Familie und im Freundeskreis, am Arbeitsplatz und in der Gemeinschaft, in der wir leben.

Dieser Werkzeugkoffer konzentriert sich hauptsächlich auf die Policies, die man in Organisationen findet.

Wir werden fünf unterschiedliche Beispiele von Policies zur Klimagerechtigkeit vorstellen, die unsere Organisationen im Laufe der Erstellung dieses Dokuments gestaltet haben. Da unsere Organisationen unterschiedlich sind und wir oft unterschiedliche Ziele haben, hat natürlich auch jede dieser Policies andere Schwerpunkte, welche die Arbeitskultur der Organisation widerspiegeln. Auch wenn verschiedene Organisationen für ihre spezifischen Gegebenheiten Strategien entwickeln, bleiben bestimmte Ziele und Absichten gleich: die gewünschten Standards und Ziele sollen konsequent erreicht werden.

Warum braucht es eine Policy?

In Organisationen werden Richtlinien eingeführt, um sicherzustellen, dass die Organisation in einer Weise arbeitet, die mit ihren Werten und Zielen übereinstimmt. Policies spiegeln Visionen, Werte und Arbeitsweisen der Organisation wider und beeinflussen diese stark. Sie legen fest, was zu tun ist, wie es getan werden soll, wer es tut und für wen. Es muss sichergestellt werden, dass eine Policy nicht in Vergessenheit gerät, sondern von der gesamten Organisation (intern und/oder extern) angenommen und regelmäßig bewertet und an die aktuellen Bedürfnisse angepasst wird.

Was ist denn nun eine gute Policy und wie kann sie umgesetzt werden?

Aus vielen Gründen sollte sie gut geplant und sorgfältig erstellt werden. Gute Policies können ein gewünschtes Verhalten fördern und verbessern, Aktivitäten steuern, Konsistenz erreichen und organisatorische Risiken verringern. Die Merkmale einer guten Policy können unterschiedlich sein und erfüllen im besten Fall folgende Anforderungen:

LEICHT ZU LESEN

Ist die Policy in klarer und verständlicher Sprache geschrieben? Folgt die benutzte Sprache Kriterien von Einfachheit und Transparenz? Sind alle Mitglieder der Organisation und des Netzwerks imstande, Inhalt und Zielsetzung zu verstehen?

KLARE BOTSCHAFT

Wird die Absicht, die Organisation zu einer Klimagerechtigkeits-Policy zu bewegen, gut kommuniziert? Ist das übergeordnete Ziel, zu dem sie beitragen soll, erkennbar und verständlich? Hat die Policy klare Ziele, die aufzeigen, wohin sie die Organisation führen soll?

RELEVANT UND ANGEMESSEN

Berücksichtigt die Policy die spezifischen Bedürfnisse, Werte und Normen der Gemeinschaft oder Organisation, an die sie gerichtet ist?

Entspricht es den Werten und Erwartungen aller Interessengruppen?

LEICHT ZU VERWALTEN UND ZU AKTUALISIEREN

Ist die Policy offen für Kommentare, für gemeinsame und partizipative Zielsetzungen, für Aktionen und Reaktionen in einem *Bottom-up*-Prozess? Fördert die Policy Gleichberechtigung und Inklusion und berücksichtigt sie die Bedürfnisse von marginalisierten oder vulnerablen Personen(gruppen)?

LEICHT UMZUSETZEN

Ist die Policy umsetzbar und sorgfältig geplant? Ist sie nachhaltig, falls nötig finanzierbar, kontrolliert und unterliegt sie regelmäßigen Revisionen und Anpassungen? Kann sie realistisch in einem bestimmten Zeitraum umgesetzt werden?

DEN AKTUELLEN GESETZEN UND RICHTLINIEN ENTSPRECHEND

Entspricht die Policy Gesetzen, Vorschriften oder lokalen, nationalen oder internationalen Normen? Entspricht sie auch den Grundsätzen von Netzwerken und Koalitionen, denen die Organisation möglicherweise angehört?

Da Policies an die jeweilige Organisationskultur angepasst sein sollten, ist es wichtig, von Anfang an festzulegen, wer sich mit der Entwicklung und der Umsetzung der Richtlinien befasst und an wen sie gerichtet sein sollen, z.B. den Vorstand, das Personal und die Partner*innen, die eng mit der Organisation zusammenarbeiten oder sich ehrenamtlich engagieren. Wenn beabsichtigt wird, dass die neue Policy von den Mitgliedern der Organisation verinnerlicht und akzeptiert wird, kann es sich bewähren, diese in den Prozess der Ausarbeitung der Policy mit einzubeziehen und so einen *Top-Down*-Ansatz zu vermeiden.

Dies schafft auch ein Gefühl der Eigenverantwortung für die Teilhabenden, da sie das Gefühl haben, eine wichtige Rolle zu haben, dass ihre Kompetenzen zählen und dass ihre Erfahrung und ihre Meinungen geschätzt werden.

Oft entsteht der Bedarf nach einer Policy nach einer Analyse der Ausgangssituation in Bezug auf ein Problem oder ein Bedürfnis, das die Frage nach dem „Wie geht es weiter?“ aufwirft. Beim Entwurf einer Policy sollten diese Ideen unbedingt berücksichtigt werden.

In diesem Werkzeugkoffer stellen wir Instrumente zur Verfügung und zeigen Beispiele, wie ihr in eurer Organisation eine Policy für mehr Klimagerechtigkeit entwickeln könnt.

Ganz schön viele neue Informationen, findet ihr nicht auch? Aber keine Sorge!

Auch für viele von uns war dies eine neue Erfahrung, und in den nächsten Kapiteln werden wir euch Schritt für Schritt anleiten, wie ihr eine Reihe von nachhaltigen Instrumenten für Klimagerechtigkeit schaffen könnt, die sich auf eure gesamte Organisation und euer Umfeld auswirken werden!

Erkenntnis

« Jede Organisation ist einzigartig.
Es gibt keine Einheitslösung für alle.
Jede Organisation muss ihre eigenen
gelebten Beiträge finden.

Die eigenen Handlungsfelder finden

Um das Wirkungspotential eurer Organisation für mehr Klimagerechtigkeit zu erkennen, ist es entscheidend, die jeweiligen Hebelpunkte und Handlungsfelder zu bestimmen und ein Gleichgewicht zwischen Realitätssinn und Mut zu wahren. Denkt daran: Jeder kleine Schritt in Richtung Klimagerechtigkeit, sofern er gemeinsam unternommen wird, hat die Macht, einen wesentlichen Wandel zu bewirken und den Weg in eine nachhaltige Zukunft zu ebnet.

Für unsere Organisationen haben wir einige Bereiche als konkrete Handlungsfelder, oder auch Hebelpunkte, identifiziert, in denen wir anhand unserer Klimagerechtigkeits-Policies wirken möchten. Einige unserer Organisationen sind aufgrund ihrer Struktur und Größe in verschiedenen thematischen Bereichen tätig, während andere nur in sehr spezifischen Bereichen aktiv sind. **Es ist wichtig, dass eure Organisation festlegt, welche Handlungsfelder sich innerhalb eures Tätigkeitsbereichs ergeben und wie der eigene gelebte Beitrag für euch aussehen soll.** Dies erfordert interne Prozesse sowie die Bewertung und Abwägung von Möglichkeiten innerhalb und außerhalb eurer Organisation.

Dies sind die Hauptansatzpunkte, die wir vorschlagen und die uns helfen, einen größeren Beitrag zur globalen Klimagerechtigkeit zu leisten. Wir sind sicher, dass es noch mehr gibt, daher liegt es an jeder Organisation, herauszufinden, wo sie den größten Einfluss sieht oder wo sie derzeit die meisten freien Ressourcen zur Verfügung hat.

FREIWILLIGENDIENST UND MOBILITÄT

Freiwilligendienste und Mobilitätsprogramme bieten Möglichkeiten für Einzelpersonen, sich an Aktivitäten zur Förderung der Klimagerechtigkeit zu beteiligen. Unsere Organisationen bieten verschiedene Programme an, wie zum Beispiel internationale Freiwilligeneinsätze, im Rahmen derer man sich mit klimabezogenen Fragen befassen kann.

- **Zusammensetzung der Teilnehmenden berücksichtigen:** Priorisierung von Inklusion, indem sichergestellt wird, dass Teilnehmende mit geringeren Möglichkeiten gleichberechtigten Zugang zu unseren Freiwilligen- und Mobilitätsinitiativen haben.
- **Umweltfreundliches Reisen fördern:** Förderung von umweltfreundlichen Transportmöglichkeiten, um den CO₂-Fußabdruck der Freiwilligen zu reduzieren.
- **Nachhaltigkeit von Unterkünften für internationale Freiwillige unterstützen:** Unterkünfte werden gemäß den Aspekten Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein ausgewählt.
- **Freiwillige vorbereiten und sensibilisieren:** Klimagerechtigkeit und klimabezogene Themen sind ein wichtiger Bestandteil von Vorbereitungskursen, einschließlich der Bewusstseinsbildung.

ENTWICKLUNG UND HUMANITÄRE ARBEIT

In unserem Engagement für Entwicklung und humanitäre Hilfe richten wir unsere Aktivitäten nach Klimagerechtigkeit aus, indem wir als Katalysator für Veränderungen fungieren und in enger Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen vor Ort die klimabezogenen Herausforderungen angehen.

- **Brücken bauen:** Wir dienen als Verbindung zwischen Gemeinschaften und klimabezogenen Informationen und unterstützen die Vorbereitung auf die Auswirkungen der Klimakrise, die Anpassung und die Widerstandsfähigkeit.
- **Konzentration auf die Bedürfnisse und Realitäten der Partnerorganisationen:** Bei der Behandlung von Klimafragen in Partnerprojekten wird die Unterstützung auf die spezifischen Bedürfnisse vor Ort angepasst.
- **Projekte finanzieren:** Sondierung des Einsatzes von Umweltindikatoren und verschiedener Finanzierungsmechanismen zur wirksamen Unterstützung klimabezogener Projekte
- **Green Response für humanitäre Hilfe in Notsituationen:** Die humanitäre Hilfe findet unter dem Aspekt von nachhaltigen und umweltfreundlichen Praktiken statt.
- **Mindestumweltkriterien berücksichtigen:** Die Etablierung bestimmter Kriterien unterstützt klimabewusste Ergebnisse von Projekten.

ANWALTSCHAFT (ADVOCACY) UND BILDUNG

Die Anwaltschaft und Bildung bilden den Kern unserer Mission. Wir befähigen Einzelpersonen, sich für Klimagerechtigkeit einzusetzen, indem wir Informationen bereitstellen, Engagement fördern und für nachhaltige Policies und Praktiken eintreten.

- **Das Netzwerk unserer Organisation:** Aktive Weitergabe von Informationen über Klimagerechtigkeit innerhalb unseres Netzwerks und Wissensaustausch.
- **Netzwerken rund um Klimagerechtigkeit beitreten:** Suche nach und Teilnahme an neuen Netzwerken, die sich der Förderung von Klimagerechtigkeit widmen.
- **Kampagnenarbeit fördern:** Kampagnen, die die Wichtigkeit von Klimagerechtigkeit betonen, gehören zu unseren *Advocacy*-Bemühungen.
- **Grüne Trainings und Veranstaltungen:** Angebot von Schulungen und Veranstaltungen mit dem Schwerpunkt auf umweltfreundlichen Praktiken.

INTERNE ABLÄUFE UND STRUKTUREN

Innerhalb unserer Organisationen legen wir Wert auf nachhaltige und bewusste Praktiken, indem wir Initiativen für ein Grünes Büro, umweltfreundliche Reiserichtlinien und verantwortungsvolle Öffentlichkeitsarbeit in unsere internen Prozesse und Strukturen integrieren.

- **Grünes Büro:** Einführung nachhaltiger Praktiken in der Büroumgebung.
- **Umweltfreundliches Reisen fördern:** Interne Reiserichtlinien werden mit umweltfreundlichen Praktiken in Einklang gebracht.
- **Öffentlichkeitsarbeit stärken:** Das Engagement für Klimagerechtigkeit wird in der Öffentlichkeitsarbeit hervorgehoben.



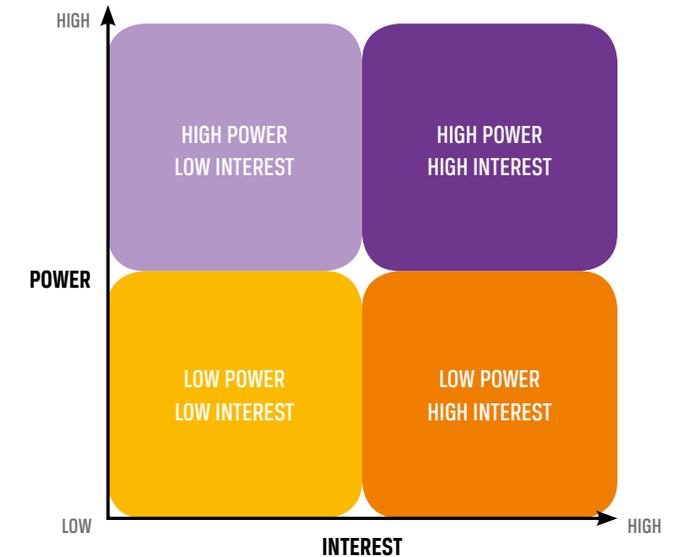
Was kommt vor der Policy?

Bevor ihr eine Klimagerechtigkeits-Policy erstellt, hier noch ein paar Tipps in Bezug auf Verantwortung und auf beteiligte Interessensgruppen.

Die Erarbeitung einer Klimagerechtigkeits-Policy kann als eine Reise betrachtet werden, auf der wir als Einzelpersonen und Organisationen lernen und wachsen.

Das Wissen darüber, WER in die Klimagerechtigkeits-Policy einer Organisation involviert ist – von der Erstellung über die Umsetzung, Kontrolle und Evaluierung – ist entscheidend, um die Policy ins Leben zu rufen. Die Festlegung der Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der einzelnen (Gruppen von) Personen bildet die Grundlage für eine erfolgreiche Policy. Bei den Beteiligten kann es sich um einzelne Personen, Gruppen, Teams oder sogar um Organisationen selbst handeln.

Die Einführung einer Klimagerechtigkeits-Policy kann auf viele verschiedene Arten angegangen werden. Die Entscheidung darüber, auf welcher Ebene die verschiedenen Beteiligten der Organisation in den Prozess einzubeziehen sind, kann den Grad ihrer Beteiligung und ihres Engagements stark beeinflussen. Bei der Festlegung von Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sollten die folgenden vier Hauptaspekte berücksichtigt werden: Teilhabe, Inklusion, Klarheit und Kommunikation.



Erkenntnis



Es ist nötig, die Unterstützung von Geschäftsführung / Vorstand / Generaldirektion zu haben. Ihr Engagement ist entscheidend.

Bei der Erstellung einer Policy solltet ihr so viele Menschen wie möglich aus allen Gruppen, die an deren Umsetzung interessiert oder davon betroffen sein könnten, mit einbeziehen. Dies schafft ein Gefühl der Teilhabe und des Engagements für den Prozess und dessen Ergebnisse, also für die Umsetzung der Policy selbst. Um dies zu erreichen ist es hilfreich, in einer Vorphase eine Analyse dazu durchzuführen, wer einbezogen werden sollte, und warum in Bezug auf ihre Befugnisse und Interessen diese Person, Abteilung oder Interessensgruppe für ein Brainstorming zur Planung, Umsetzung und Bewertung der Policy wichtig ist. Eine fehlende Beteiligung von Gruppen, die von der Policy betroffen sind, könnte Risiken und Konflikte mit der internen Struktur der Organisation hervorrufen oder verhindern, dass die Policy gut umgesetzt wird.

Indem diese Gruppen aktiv einbezogen werden, **entsteht ein co-kreativer Prozess, bei dem die Beteiligten je nach ihrer Rolle bei der Gestaltung und Umsetzung der Policy angemessen informiert, konsultiert oder einbezogen werden.** Ihr Teilhabe muss klar definiert werden, da ein solcher Prozess unterschiedliche Ansätze beinhalten kann (zum Beispiel von oben nach unten (*Top-down*), von unten nach oben (*Bottom-up*), eine Kombination aus beiden, *Peer-to-Peer* usw.). Auf diese Weise wird das Gefühl echter Beteiligung gefördert, das die Motivation, das Engagement und das Zugehörigkeitsgefühl zur Policy oder zur Organisation stärken kann. Dies kann wiederum die Einhaltung der Leitlinien und Bedingungen des Programms in Zukunft erleichtern.

Es ist sicherzustellen, dass die Verantwortlichen der Organisation nicht nur die oben beschriebene Teilhabe fördern, sondern auch den Zielen der Organisation und der geplanten Wirkung der Policy entsprechend Grenzen setzen und auf Ressourcen achten. Darum ist es wichtig, dass die Person oder die Personen, die die Erarbeitung der Policy leiten, die entsprechende Kompetenz und Fähigkeiten mitbringen, um Räume für Interaktion und gemeinsames Gestalten zu ermöglichen und zu fördern. Zusätzlich ist es wichtig, dass sie sich über Dynamiken sowie Instrumente oder Methoden bewusst sind, die in der Zusammenarbeit mit Gruppen oder Einzelpersonen hilfreich sein können.

Erkenntnis

- 
Im Kampf für Klimagerechtigkeit brauchen wir jede Person.
- 
Es ist an der Zeit, Klartext zu reden und über die Klimakrise zu sprechen, über das, was wir bereits erleben.
- 
Wir im Globalen Norden müssen unsere Verantwortung annehmen, da wir einen bedeutenden Teil der Emissionen verursachen.



INKLUSION

Um die oben erwähnte Teilhabe zu erreichen, ist ein **inklusive Ansatz zur Entwicklung und Umsetzung der Policy erforderlich**. Es sollte sichergestellt sein, dass die Organisation diesen Ansatz entsprechend ihres Verständnisses des Begriffs und den Eigenschaften der zu Beteiligten vordefiniert hat. Das bedeutet auch, zu verdeutlichen, dass die Meinung aller nützlich ist; bedeutet, darüber aufzuklären, was es bedeutet, für eine Policy verantwortlich zu sein; bedeutet, das Aufeinandertreffen von verschiedenen Perspektiven zu fördern; bedeutet, zu kritischem Denken zu ermutigen und zu Respekt und Empathie der Teilnehmenden des partizipativen Prozesses; bedeutet, die Anstrengung einer jeden Person anzuerkennen; usw. Auf dieser Grundlage stellt ihr sicher, dass alle potentiellen Gruppen, die an der Umsetzung der Policy beteiligt

oder von ihr betroffen sind, bei denjenigen, die den Prozess leiten, ausreichend bekannt sind und dass sie auch während der Entwicklung der Policy vertreten werden. Das bedeutet, sich der Unterschiede bewusst zu sein und Personen mit unterschiedlichen Profilen und Hintergründen gerecht mit einzubeziehen, wenn davon auszugehen ist, dass diese zu den künftigen Beteiligten an oder Begünstigten der Policy gehören könnten, und dass ihre Beteiligung zu Veränderungen an der Policy oder damit zusammenhängenden Vorgängen führen könnte (zum Beispiel Teilnehmende unterschiedlicher Geschlechter, unterschiedlichen Alters, junge Menschen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden, Mehrheiten/Minderheiten usw.).

Zu diesem Zweck braucht es Räume für die **Zusammenarbeit, sowie Materialien zur Policy-Gestaltung, die allen zugänglich gemacht werden, indem sie auf die Fähigkeiten, Kompetenzen und Kapazitäten der involvierten Personen ausgerichtet werden**. Versucht sicherzustellen, dass alle **AUF GLEICHE WEISE** einen angemessenen Beitrag leisten können, so wie es in den Grundsätzen des *Universal Learning Design*-Ansatzes festgelegt ist. Auf diese Art werden Alibi-Maßnahmen umgangen, die Beiträge aller zur Geltung gebracht und echte Teilhabe und echtes Engagement gefördert, wobei Eigenschaften, Ziele, Erwartungen und Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt werden. Dadurch wird die Policy bereichert und auf die Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten, die mit ihr in Berührung kommen werden.

KLARHEIT

Klarheit spielt in allen Phasen des Entscheidungsprozesses und bei allen damit verbundenen Aufgaben zur Erstellung der Klimagerechtigkeits-Policy eine wichtige Rolle.



Alle Beteiligten sollten genau über ihre Rollen und ihre Aufgaben Bescheid wissen. Nur so können sie entsprechend handeln. Selbst wenn die allgemeine Absicht klar ist, kann es leicht zu Missverständnissen kommen, wenn die Details nicht genau definiert sind. Klare Absichten durch klare Fakten und Definitionen sowie Zahlen, Indikatoren, Verfahren und Budgets zu präzisieren, erleichtert die Um-

setzung der Policy für alle Beteiligten erheblich. Vor und während der Entwicklung der Policy ist es daher wichtig, dass das erforderliche Maß an Klarheit garantiert wird, damit alle sie richtig umsetzen können. Dies schließt auch notwendige Verpflichtungen, Mandate, Konfliktlösungen, Bedingungen für Neuverhandlungen usw. ein.

KOMMUNIKATION

Kommunikation ist essentiell für unser alltägliches Leben. Manchmal könnte es von Vorteil sein, alles hinter geschlossenen Türen zu halten, oft aber auch nicht. **Die Umsetzung einer Policy betrifft normalerweise viele verschiedene Personen. Warum also sollten sie nicht über den Gestaltungsprozess informiert werden?**

Bevor eine Organisation sich auf den Weg hin zu einer Klimagerechtigkeits-Policy macht, sollte sich überlegt werden, wie die übliche Kommunikationsstrategie in Bezug auf politische Maßnahmen aussieht bzw. bisher aussah. Wie viele und welche Informationen sollen den jeweiligen Interessengruppen in den verschiedenen Phasen des Erstellungsprozesses mitgeteilt werden?

Wer braucht welche Art von Informationen und muss denselben Wissensstand wie andere haben?

Die Informationen für die verschiedenen Beteiligten können unterschiedlich sein und müssen jeweils angepasst werden. Es kann festgelegt werden, wie viele und welche Details während des Definitionsprozesses der Policy weitergegeben werden sollen. Die Art und Weise der Kommunikation sollte in jeder Phase dieses Vorgangs bestimmt werden, zum Beispiel (mehrere) verschiedene Medien / Kanäle / Ausdrucksweisen, schriftlich, visuell, mündlich, etc..

In Kapitel 6.3 wird es noch detaillierter um Kommunikation gehen, sobald eure Klimagerechtigkeits-Policy fertig ist! Bevor die Ausarbeitung der Policy beginnt, vergewissert euch, die vorangegangenen Fragen und Aspekte ausreichend behandelt zu haben, um den Erfolg sicherzustellen.

Auf diese Weise wird das Ergebnis auf den Erwartungen und dem Feedback aller beruhen und an den Zielen und Bedürfnissen der Organisation ausgerichtet sein.



Eure Reise zur Veränderung

Die Klimakrise stellt eine zentrale Herausforderung dar, die Gemeinschaften weltweit betrifft. Zivilgesellschaftliche Organisationen spielen bei der Entwicklung und Umsetzung von wirkungsvollen Maßnahmen für mehr Klimagerechtigkeit eine entscheidende Rolle. Hierbei kann Großartiges entstehen!

ERSTELLUNG Eurer POLICY

In diesem Kapitel werden wir die Prozesse der organisatorischen Einschätzung und Planung erkunden, wobei betont wird, wie wichtig es ist, Strategien zu entwickeln, die an die Stärken und Grenzen eurer Organisation angepasst sind. Es ist wichtig zu beachten, dass jede Organisation anders ist, mit ihren eigenen Ressourcen und Bedürfnissen. Daher ist dieser Prozess kein geradliniger Weg. Wenn wir aus unseren Erfahrungen lernen und bereit sind, uns weiterzuentwickeln, werden wir in der Lage sein, Klimagerechtigkeits-Policies zu gestalten, die tatsächlich eine mildernde Wirkung auf die Klimakrise haben.

Mit diesem Kapitel stellen wir eine Checkliste mit Leitfragen zur Verfügung. Beachtet dabei, dass ihr euch zuvor mit dem Begriff "Klimagerechtigkeit" vertraut gemacht habt, und vielleicht auch über die in diesem Werkzeugoffer vorgeschlagenen Informationen hinausgehen solltet, um die direkte Beziehung dieses Themas zu eurem konkreten Arbeitsfeld zu verstehen. Überlegt auch, wer sonst noch in den Prozess einbezogen werden sollte, abhängig von den zu erledigenden Aufgaben in jedem Stadium.

Checkliste und Leitfragen für die organisatorische Einschätzung, Planung und die Entwicklung einer Klimagerechtigkeits-Policy:

1. FESTLEGEN EINES ZIELS

Entwickelt eine Vision für eure Richtlinie, eine Zukunft, die ihr sehen möchtet, und beginnt sie zu erschaffen. Wenn ihr es euch vorstellen könnt, könnt ihr es wahrscheinlich auch erreichen. Es ist wichtig, dass die Personen, die strategische und operative Entscheidungen in eurer Organisation treffen, in diesem Teil des Anfangsstadiums präsent sind, in dem im Innern der Organisation die Machbarkeit der Policy analysiert wird.

- Wissen die Entscheidungsträger*innen der Organisation über die Bedeutung von Klimagerechtigkeit und den Nutzens Bescheid, den eine Grüne Policy für ihre Organisation haben könnte?
- Was soll anhand der Policy verwirklicht werden?
- Was motiviert eure Organisation?
- Was will die Organisation erreichen?
- Was ist die Vision eurer Organisation? Seid hier so konkret wie möglich.
- Wie möchtet ihr zur Klimagerechtigkeit beitragen?
- Wie viele Ressourcen kann die Organisation für die Entwicklung und Erstellung der Policy verwenden (zum Beispiel Zeit, Personal, Budget etc.).
- Könnt ihr mehrere konkrete Ziele als Anfang für die nächsten Phasen vorschlagen?

2. ALLE MÖGLICHEN BETEILIGTEN EINBEZIEHEN

Nachdem die Entscheidungsträger*innen der Organisation einen Arbeitsrahmen und Ziele festgelegt haben, überlegt, wer noch in den Prozess einbezogen wird, wobei ihr im besten Fall allen die Möglichkeit zur Teilnahme gebt. Findet den Mehrwert in den verschiedenen Perspektiven und seid neugierig auf den Lernprozess!

A

Ist es möglich, Mitglieder aus anderen Organisationen zu involvieren und ihnen die Teilnahme am Prozess zu gestatten? Beginnt mit einer kleinen Gruppe und dem Sammeln von Informationen, beispielsweise mit einem Arbeitsteam, das sich auf Klimagerechtigkeit konzentriert, um dann, je nach Organisationsstruktur, schrittweise eine größere Gruppe mit einbeziehen.

Tipp: Wenn ihr mit Organisationen aus dem Globalen Süden zusammenarbeitet, bezieht sie von Anfang an mit ein und hört ihre Perspektive an. Letztendlich geht es um globale Zusammenarbeit!

B

Hat euer Arbeitsteam Informationen zur Klimagerechtigkeit gelesen, angesehen oder angehört? Macht euch mit den Elementen von Klimagerechtigkeit vertraut und nutzt unterschiedliche Informationsquellen.

*Hinweis: Der Prozess, mit dem dieser Punkt erreicht wird, kann äußerst individuell sein. Zum Beispiel kann es in einem Team eine gut informierte Expert*innengruppe geben, die den anderen Input geben kann. Ihr könnt auch externe Personen um Input bitten. Es ist möglich, klare und bereits vorhandene Definitionen zu benutzen (siehe unseren Prozess in Kapitel 2).*

C

Definiert gemeinsam den Begriff „Klimagerechtigkeit“ und erstellt eine organisationseigene Definition. Die Ergebnisse aus Phase 1 und die Ziele der Organisation sollten dann anhand von vertiefenden Fragen mitgeteilt werden:

- Was fällt euch ein, wenn ihr an die Klimagerechtigkeit und an eure Organisation denkt?
- Eure Organisation würde gern mehr zur Klimagerechtigkeit beitragen; an welche Aspekte müsst ihr denken? Was macht ihr schon gut?
- Was würde eurem Team / eurer Abteilung dabei helfen, klimafreundlich zu sein / mehr zur Klimagerechtigkeit beizutragen? Was fällt euch ein? Wo könnten die Herausforderungen liegen?
- Wie könnte eure Organisation in den nächsten 5/10 Jahren zur Klimagerechtigkeit beitragen?

Erkenntnis

« Beginnt mit einem kleinen spezialisierten Team, das sich leidenschaftlich für die Klimagerechtigkeit einsetzt, und weitet die Frage dann auf die gesamte Organisation aus.

3. BEISPIELE ERFORSCHEN UND EUCH INSPIRIEREN LASSEN

Das Sammeln von zuverlässigen und umfassenden Informationen und Anhaltspunkten bildet die Grundlage für die Erstellung einer Policy für mehr Klimagerechtigkeit. Lasst euch von anderen inspirieren, um den Prozess zu erleichtern.

A

Recherchiert Definitionen, Richtlinien und was auch immer dabei helfen könnte, Klimagerechtigkeit ([Kapitel 2](#)) oder auch eine Policy ([Kapitel 3](#)) zu entwickeln.

B

Vergleicht andere Organisationen aus eurem Bereich: Haben sie ähnliche Policies oder Richtlinien?

Tipp: Lasst euch gerne von den Policies der Organisationen von Green Diversity?! inspirieren und sucht nach anderen Organisationen, um Inspiration und Ideen zu finden.

4. ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

Startet euren Weg zur Erstellung einer Policy mit Begeisterung und Entschlossenheit und im Bewusstsein dessen, dass eure Bemühungen zu einer nachhaltigen Zukunft beitragen werden.

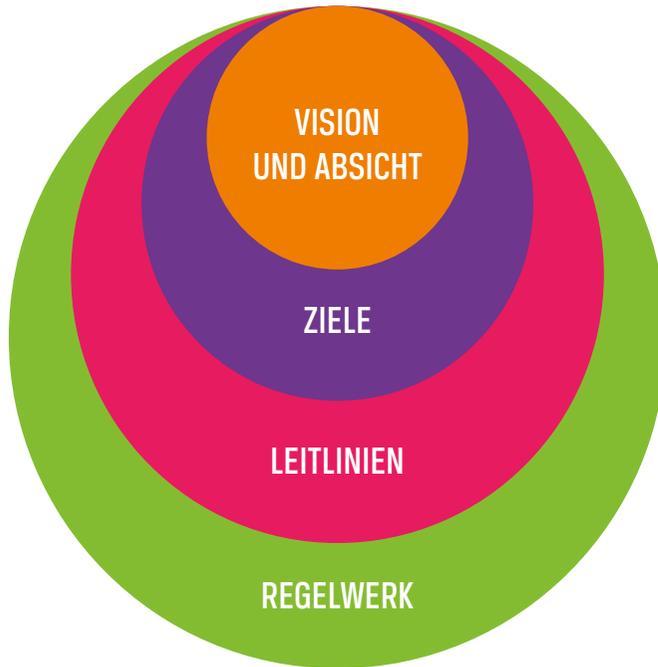
A

Welche Art von Klimagerechtigkeits-Policy soll realisiert werden? Das hängt von der Intensität des Einsatzes, den Ressourcen und den Erwartungen der jeweiligen Organisation ab (gemäß den Zielsetzungen der Entscheidungsträger*innen oder von den Erkenntnissen des Teams). Je nach Intensität kann ein Dokument mehr oder weniger vertiefende Teile zu Themen wie Absicht, konkreten Abläufen oder Beschränkungen enthalten.



Tipp: Je klarer die Policy ist und je klarer ihr beim Definieren der Ziele und Angaben und beim Formulieren von Richtlinien und Maßnahmen seid, desto mehr Wirkung werdet ihr haben und die Angestellten und Beteiligten werden wissen, was zu tun ist.

INTENSITÄT	ABSCHNITT	BESCHREIBUNG	BEISPIELE
-	VISION UND ABSICHT	Die Motivation hinter der Policy, eine Zusammenfassung der angestrebten Veränderungen basierend auf der Philosophie der Organisation und den Vorteilen für die Organisation und ihre Mitglieder (vorzugsweise unter Verwendung einer Sprache, die von allen leicht verstanden werden kann).	ein Memorandum
-	ZIELE	Handlungsfelder oder Ziele, die dank der Policy erreicht werden. Das können spezifische Ziele sein, Indikatoren und Zeitrahmen miteinschließen.	eine Erklärung
+	LEITLINIEN	Informationen darüber, wie die Policy umgesetzt werden soll, wie die spezifischen, innerhalb der Aktivitäten der Einrichtung festgelegten, Ziele erreicht werden sollen, darunter konkrete Schritte, Vorgänge, das verantwortliche Personal und die Hilfsmittel, die die Angestellten und Mitwirkenden in verschiedenen Situationen benutzen sollen.	ein Protokoll
+	REGELWERK	Grenzen, Belohnungen, Einschränkungen, Konsequenzen etc., die mit dem Erreichen (oder dem Nicht-Erreichen) der in der Policy vorgeschlagenen Richtlinien (die verpflichtend werden könnten) verbunden sind.	eine Vorschrift



B

Jetzt ist der Moment gekommen, Entscheidungen zu treffen! Sobald ihr euch über die Art der Policy einig seid, überlegt im Team, was die wirklichen Hebel- und Handlungsfelder eurer Organisation sein können. (siehe [Kapitel 4](#))

Was sind konkrete Handlungen und Maßnahmen? Fragen:

- Was könnte beim Engagement, klimafreundlich zu werden, behilflich sein?
- Was brauchen unsere Projektpartner*innen, Spender*innen, Freiwillige oder Aktive, um zu mehr Klimagerechtigkeit beizutragen?
- Welche konkreten Maßnahmen können bei den organisationsinternen Vorgängen und Aktivitäten umgesetzt werden?
- Wer ist für die Aktivitäten, die ihr ändern wollt, zuständig?
- Stellt sicher, dass die Aktivitäten und Handlungen, die ihr verwirklichen möchtet, auch wirklich **SMART** sind: "*Specific*" (zielgerichtet); "*Measurable*" (messbar); "*Achievable and Attainable*" (ausführbar und erreichbar); "*Relevant and Realistic*" (relevant und realistisch); "*Time-Based*" (zeitabhängig).

Beachtet, dass ihr euch in dieser Phase dem Sammeln von konkreten Daten widmet, um den Hintergrund für jede eurer neuen Maßnahmen festzulegen und um zu definieren, was in der Praxis getan werden könnte (zum Beispiel Informationen zum Abfallmanagement der jeweiligen Einrichtung, zum Energieverbrauch und Güternutzung, Dienstleistungen, Abgaben etc.). Wenn diese Daten nicht zur Verfügung stehen, kann vor der Erstellung der Policy eine Zeitspanne zum Einholen von Informationen eingeplant werden. Das macht es möglich, einen guten Ausgangspunkt festzulegen.





5. DAS "INVENTAR" DER ORGANISATION ERKUNDEN – RESSOURCENCHECK DURCHFÜHREN!

Die Ressourcen einer Organisation, die notwendig sind, um die im vorherigen Schritt vorgesehenen Maßnahmen oder Aktionen umzusetzen, sollten genau überprüft werden. Das Verständnis dafür, was euch zur Verfügung steht, wird euch helfen, strategische Entscheidungen bei der Umsetzung eurer Richtlinie zu treffen.

- Ist sich eure Organisation der Verpflichtung bewusst?
- Welche Ressourcen stehen zur Verfügung? (Zeit, Finanzen, Personal, etc.)
- Welche Richtlinien habt ihr bereits umgesetzt? (Können sie im Prozess verwendet werden? Müssen sie überprüft werden?)
- Wer sind die potenziellen Agierenden für eure verschiedenen Hebel- und Handlungsfelder?

Zur Feststellung der Kapazitäten innerhalb eurer Organisation und, um die oben genannten Fragen zu beantworten, könnt ihr Methoden wie Umfragen und Fragebögen, Interviews und Fokusgruppen, SWOT-Analysen, Verbesserungsvorschläge (Bereiche klären, die verbessert werden müssen), Finanzanalysen und Mitarbeitendenkapazitäten/-ressourcen verwenden (wählt die Methode, die am besten zu eurer Organisation passt).

6. EINEN FAHRPLAN FÜR DIE POLICY ERSTELLEN - PLANUNG IST WICHTIG!

Die Erstellung eines gut durchdachten Fahrplans ist gleich auch die Festlegung eines Kurses für den Erfolg eurer Policy. Eine detaillierte Planung ist unerlässlich, um die vor euch liegenden Herausforderungen und Chancen zu bewältigen.

- Was ist ein realistischer Zeitplan für euren Weg zu einer Klimagerechtigkeits-Policy? Welche Meilensteine gibt es? (Umsetzung, Begleitung, Evaluierung ...)
- Was ist machbar? Was ist im Kontext der Organisation notwendig?
- Welches Maß an Klarheit soll erreicht werden, beispielsweise in Bezug auf erforderliche Verpflichtungen, Mandate, Konfliktlösung, Bedingungen für Verhandlungen, etc.?
- Jetzt ist es an der Zeit, offiziell darüber zu entscheiden, wer beteiligt sein wird.
- Wer hat welche Verantwortlichkeiten und Aufgaben?

7. FÜR WEN IST DIE KLIMAGERECHTIGKEITS-POLICY? WER AGIERT UND WER IST BETEILIGT?

Um die Agierenden zu identifizieren und die Verantwortlichkeiten zu definieren, können verschiedene Methoden angewendet werden.

Wir wollen die RACI-Matrix (Verantwortlichkeitsmatrix) vorstellen, die die folgenden Rollen unterscheidet:

R	RESPONSIBLE (VERANTWORTLICH)	Wer führt die Arbeit aus? Wer unterstützt die Arbeit?
A	ACCOUNTABLE (RECHENSCHAFTSPFLICHTIG)	Wer kümmert sich darum, dass alle Aufgaben auch tatsächlich erledigt werden? Wer befasst sich mit der Umsetzung der Policy?
C	CONSULTED (BERATEN)	Wen muss man zu Rate ziehen? Von wem sollte man Rückmeldungen bekommen? Wer wird in Bezug auf diese Policy handeln und welche Rückmeldungen müssen in den Prozess einbezogen werden?
I	INFORMED (INFORMIERT)	Wer sollte über die Aktivitäten informiert sein, ohne dass eine Rückmeldung erforderlich ist? Wer sollte über die Existenz dieser Policy informiert sein? Wer sollte wissen, dass diese Policy in Entwicklung ist?

Erarbeitet gemeinsam eine Matrix und bestimmt die wichtigsten Aufgaben, agierende Personen und Mitglieder. Für jede Aufgabe sollte anhand der oben für jede Rolle beschriebenen Fragen ein Großbuchstaben in die Tabelle eingefügt werden:

	PERSON 1	PERSON 2	PERSON 3	INTERESSENS-GRUPPE
Aktivität 1	A	R	C	-
Aktivität 2	-	R/A	I	-
Aktivität 3	A	C	R	I

Nach der Erstellung der RACI-Matrix stellt euch folgende Fragen:

- Haben wir alle grundlegenden Aktivitäten in die Matrix aufgenommen?
- Haben wir für jede Arbeit/Aktivität eine verantwortliche Person bestimmt?
- Haben wir einige agierende Personen ausgelassen?
- Gibt es Personen, die einen zu großen Arbeitsaufwand haben?
- Realistisch bleiben: Ist es wirklich nötig, alle Personen mit C / I zu Rate zu ziehen oder zu informieren?



Hinweis: Beachtet, dass ihr Teil verschiedener Netzwerke seid. In welchen Netzwerken oder Vereinen seid ihr aktiv, wo habt ihr beispielsweise durch Advocacy-Tätigkeiten Einfluss?

Um zu verhindern, dass die Policy nur ein Stück Papier oder ein PDF irgendwo im Intranet eurer Organisation bleibt, bedenkt, dass eine erfolgreiche Umsetzung entscheidend ist!

8. EINEN ERSTEN ENTWURF DER KLIMAGERECHTIGKEITS-POLICY SCHREIBEN

Es ist wichtig, alle Ideen schriftlich festzuhalten. Der erste Entwurf stellt die Grundlage für die Policy dar und liefert eine Struktur für Verbesserungen und Weiterentwicklungen.

WER SCHREIBT ES?

- A** Wer ist beteiligt? (siehe RACI-Matrix)
- B** Welches Format und welche Struktur soll das Dokument haben? [Diese Vorlage kann als Leitlinie genutzt werden.](#)
- C** Lasst Rückmeldungen und Revisionen zu:
 - Das interne Personal und externe Personen sollen hier involviert werden, damit sie Änderungsvorschläge machen können.
 - Vergleicht eure Policy mit euren Zielsetzungen und Bestrebungen aus der Anfangsphase. Seid ihr auf dem richtigen Weg?
 - Eure Policy könnt ihr auch von Externen überprüfen lassen, um zu verstehen, ob sie angemessen und klar ist.
- D** Wollt ihr das Dokument öffentlich machen? Wenn ja, macht euch Gedanken über das Grafikdesign, um es interessant und verständlich zu machen.



Herzlichen Glückwunsch zu eurer Policy für mehr Klimagerechtigkeit!

Denkt immer daran, dass es sich um einen Prozess handelt. Einige Phasen erfordern mehr Zeit, andere können leichter sein.

DIE POLICY LEBENDIG WERDEN LASSEN

Die Policy ist fertig! Und nun?

Es genügt nicht, eine gut organisierte und perfekt ausgearbeitete Policy zu haben. Erst die wirksame Umsetzung und das Erreichen der erwarteten Ergebnisse zeigen, ob sie gelungen ist. Beim Umsetzen der Policy sollte immer auf die folgenden Punkte geachtet werden:

- **Genauigkeit:** Folgt dem zuvor erstellten Fahrplan. Überprüft regelmäßig die gesetzten Ziele und stellt sicher, dass die ergriffenen Maßnahmen nicht von ihren ursprünglichen Zielen abweichen.
- **Flexibilität:** Auch wenn ihr versucht, euch an den ursprünglichen Plan zu halten, seid offen für regelmäßige Überarbeitungen und Änderungen der Policy, sowie für die Steigerung ihrer Effizienz und Wirkung.
- **Motivation:** Policies sind bedeutungslos, wenn es nicht eine konstante (innere oder äußere) Motivation gibt, sie auch zu verwirklichen. In der Umsetzung ist es hilfreich konsequent zu sein. Auf dem Weg dorthin ist es hilfreich, den Beteiligten mitzuteilen und anzuerkennen, wie die Umsetzung der Policy, sowie ihre Ergebnisse und Resultate, den Beteiligten zugutekommen.
- **Zugänglichkeit:** Die Policy sollte klar definiert und verschriftlicht werden und für das Organisationsteam oder die Anwendenden leicht auffindbar sein, damit sie bei Bedarf konsultiert werden kann oder als Handlungsanweisung und Informationsquelle für neue Personen in der Organisation dient, die mit ihr arbeiten.

- **Verantwortlichkeit:** Bei der Ausarbeitung einer Policy ist ein ausgewogener Ansatz wichtig. Die Organisationen und ihre Teams sind dafür verantwortlich, ein Mindestmaß an Klarheit, Kommunikation, Einbeziehung und Beteiligung an der Entwicklung der Policy zu erreichen.
- **Feiern!:** Teilt die Ergebnisse und Resultate, die bei der Umsetzung der Policy erzielt wurden, mit und würdigt sie. Das wird die Motivation der Beteiligten steigern, die Wirkung der Organisation verbessern und die Arbeit der Beteiligten wertschätzen.

Die Erfüllung aller vorangegangenen Punkte und die Analyse der erzielten Ergebnisse sind von großer Bedeutung, um die Implementierung der Policy zu messen und sie zu optimieren. Achtet darauf, wie viel ihr tatsächlich umsetzt und welche Wirkung das mit sich bringt. Nur anhand dieser Informationen könnt ihr wirklich feststellen, ob eure Policy nützlich, qualitativ hochwertig und durchführbar ist oder ob sie angepasst werden muss, um eure Ziele zu erreichen.

Dafür empfehlen wir euch Folgendes:

- **A. Die Umsetzung der Policy kontrollieren:** Während der Umsetzung der Richtlinien und Maßnahmen sollte regelmäßig überprüft werden, wie alles läuft, um u.a. Misserfolge zu identifizieren, Verbesserungen vorzunehmen, Krisen vorherzusehen, zukünftige Hindernisse zu überwinden, die Beteiligung aller zu erleichtern, usw. Alle gesammelten Daten tragen dazu bei, die Leistung der Policy zu verbessern und Informationen für zukünftige Bewertungen zu liefern. Es ist wichtig, die Policy regelmäßig zu kontrollieren,

um sicherzustellen, dass es keine externen oder internen Probleme gibt, die ihre Anwendung blockieren, aber auch um Faktoren zu erkennen, die ihre Anwendung erleichtern oder eine Erfolgchance darstellen könnten. Dazu gehört die Überlegung, ob neue Personen, Gruppen, externe Policies, soziale Ereignisse, wirtschaftliche Veränderungen, usw. den ursprünglichen Ansatz verändern könnten.

B. Die Wirksamkeit evaluieren: Analysiert die direkten Auswirkungen der Maßnahmen und ihre Ergebnisse, sobald der Zeitrahmen für ihre Umsetzung oder Erprobung beendet ist. Dies wird helfen, verbesserte Versionen der Policy zu entwickeln und auch festzustellen, ob die erwartete Wirkung erreicht wurde oder nicht. Die Evaluierung ist das Ende und der Anfang eines zirkulären, ständig fortlaufenden Prozesses der Verbesserung und Änderung.

Um eine Policy richtig zu begleiten und zu evaluieren, empfehlen wir die Einrichtung eines Monitoring- und Evaluationplans, der verschiedene Aspekte umfasst. Um den Inhalt dieses Plans zu definieren, muss man sich die folgenden Fragen stellen:

- Sind die festgelegten Ziele **SMART**, gut definiert, leicht zu überwachen und werden sie erreicht?

- Welche Angaben (quantitativ und qualitativ) werden erhoben, um zu sehen, ob die Ziele erreicht wurden, und um festzustellen, ob die Policy eingehalten wird? Sind genug Angaben für jedes festgelegte Ziel vorhanden? Zum Beispiel:

- Anzahl der beteiligten Personen,
- mit bestimmten Umweltmarkern umgesetzte Projekte,
- Besuche auf einer Website,
- geschulte Personen in Trainings,
- Reduktion der CO₂-Emissionen,
- durchgeführte grüne Reisen usw.

- Welche Instrumente und Verifizierungsquellen (Quellen zur Überprüfung oder Bestätigung von Informationen) müssen verwendet werden, um die Daten der Angaben zu sammeln? Zum Beispiel:

- Interviews,
- Anwesenheitslisten,
- Bewertungsformulare,
- Fokusgruppen,
- Interne Prozesse,
- Excel-Tabellen,
- Online-Tools (Kobo Toolbox),
- Fragebögen für die Teilnehmenden, usw.

Stellt sicher, dass alle wesentlichen Voraussetzungen erfüllt sind, um diese Daten zu erhalten, oder leitet notwendige Verfahren ein, falls sie noch nicht vorhanden sind, um die Indikatoren während der Aktivitäten im Auge zu behalten.

- In welchen Zeitabständen ist es sinnvoll, die Policy zu überprüfen und zu evaluieren? Liegt ein konkreter Zeitplan oder ein Programm für Monitoring und Evaluierung vor?

- Wer sollte am Monitoring- und Evaluierungsprozess beteiligt sein? (siehe [Kapitel 5](#) "Was kommt vor der Policy")

- Wie werden die gesammelten Informationen verwendet? Zum Beispiel:

- bei organisationsinternen Diskussionen zur Weiterentwicklung,
- zur Mitteilung an Interessensgruppen und Sponder*innen,
- zum Einbezug in interne und externe Berichterstattungen,
- zur Verbesserung von Programmen und Dienstleistungen der Organisation.

- Wie sollen die erzielten Ergebnisse und Erfolge genutzt werden? Zum Beispiel:

- Einfügen in Berichte, um die Modellwirkung der Organisation zu verbessern,
- Nutzung für Kommunikationskampagnen,
- Mitteilung mit dem Ziel, die Arbeit der Mitwirkenden zu honorieren,
- zur Gewinnung von Mitgliedern, usw.

Einige Überlegungen zur Messung der Wirkung:

Die Wirkung von Klimagerechtigkeit zu messen ist eine Herausforderung, aber es ist entscheidend sicherzustellen, dass die eigenen Bemühungen auch einen positiven Effekt haben. Hier sind drei wichtige Überlegungen:

- **Konzentration auf eigene Handlungsmöglichkeiten, Programme und Maßnahmen:** Die organisationseigenen Handlungsmöglichkeiten müssen identifiziert und ins Zentrum gestellt werden. Dies sind die Bereiche, in denen man die Klimagerechtigkeit am stärksten vorantreiben kann.

- **Bewusstsein für die Wirkung der eigenen Organisation:** Man muss begreifen, wie die Aktionen der eigenen Organisation zur breiteren Klimagerechtigkeitsbewegung beitragen. Das beinhaltet nicht nur die Bewertung der direkten Ergebnisse von Initiativen, sondern auch der Kettenreaktion und systemischen Veränderungen, die sie auslösen können.

- **Zusammenarbeit und Nutzung von Netzwerken:** Das Anerkennen, dass die Herausforderungen der Klimagerechtigkeit groß und komplex sind, ist ein wichtiger Schritt. Man kann die Welt nicht alleine retten. Deshalb ist es wichtig, sich gemeinsam mit anderen Organisationen, Behörden und Einzelpersonen zu engagieren, die dieselben Ziele erreichen wollen. Um die eigene Wirksamkeit zu intensivieren, braucht es eine Zusammenarbeit und die Nutzung kollektiven Wissens und gemeinsamer Anstrengungen eines breiten Netzwerks.

Nach Fertigstellung der eigenen Klimagerechtigkeits-Policy ist es wesentlich, den eigenen Fortschritt bekannt zu machen und andere dazu zu bringen, sich für eine nachhaltige und gerechte Zukunft der Bewegung anzuschließen. Indem die Wirkung effektiv gemessen und kommuniziert wird, nimmt man nicht nur sich selbst in die Pflicht, sondern motiviert und leitet auch andere zu einem kollektiven positiven Wandel an.

KOMMUNIKATION IST DER SCHLÜSSEL

Jetzt, da die Klimagerechtigkeits-Policy fertig ist, ist es ratsam, sie auch den unterschiedlichen Zielgruppen zu kommunizieren. Die Kommunikation über eure Arbeit ist wichtig, um die Unterstützung der verschiedenen Interessengruppen zu sichern. Hierbei ist es möglich, ein paar Elemente zu untersuchen, die behilflich sein können, Einfluss zu nehmen **und das jeweilige Netzwerk und die jeweilige Gemeinschaft miteinzubeziehen**. In diesem Kapitel geht es um Kommunikationsstrategien: Wie schafft ihr wirkungsvolle und klare Kommunikation? Wir stellen eine **Checkliste aus drei Punkten** zur Verfügung, die euch bei der Erstellung einer Kommunikationsstrategie helfen können:

1. Schlüsselbotschaften finden - Was möchtet ihr kommunizieren und warum?

Zunächst fragt euch, warum ihr eure Policy überhaupt anderen mitteilen möchtet. Dazu identifiziert die Hauptbotschaft, die übermittelt werden soll. Dies ermöglicht den ersten Schritt, um zu verstehen, wie die Kommunikation am besten aufgebaut werden kann. Ein Dokument wie eine Policy könnte für eine neue Leserschaft schwer verständlich sein, weshalb es besser ist, eine weniger technische Sprache zu benutzen und sich auf die Schlüsselbotschaften zu konzentrieren, die übermittelt werden sollen.

2. Zielgruppe - Wer könnte daran interessiert sein, die Policy kennenzulernen?

Der nächste Schritt besteht darin, die Zielgruppe der Kommunikation zu identifizieren. Die Zielgruppe kann vielfältig sein: Freiwillige der jeweiligen Organisation, lokale Behörden, Bildungseinrichtungen oder andere Organisationen und Vereine, usw.

Um die Zielgruppe zu definieren, ist es zunächst ratsam, deren Merkmale zu identifizieren: Alter, Interessen, Beruf, Bedürfnisse usw.

Die Wirksamkeit eines Kommunikationsplans hängt oft davon ab, wie gut er auf die Bedürfnisse, Interessen und Vorlieben der Zielgruppe ausgerichtet ist. Deshalb ist es von entscheidender Bedeutung, die Zielgruppe zu analysieren und zu segmentieren, um die Botschaften und Kommunikationsmethoden entsprechend anzupassen. Die Definition der Zielgruppe bestimmt den Ton der Kommunikation, die Kreativität und das Medium, das verwendet wird.

« **Bedenkt immer: "Qualität vor Quantität"**
- Es hat keinen Sinn, eine große Zahl von nicht interessierten Personen anzusprechen. Richtet eure Bemühungen auf die richtige Zielgruppe, um bessere Ergebnisse zu erzielen.

3. Die Botschaft anpassen: Sprache, Kanal, Art des Inhalts.

Nachdem das Ziel (oder die Ziele) und die Zielgruppe einer Botschaft festgelegt wurden, kann mit dem Aufbau einer Kommunikation begonnen werden.

- Welche "Sprache" ist die richtige für eure Zielgruppe? Sie kann formell, informell, motivierend oder ernst sein. Wählt die Sprache so, dass sie am besten zur jeweiligen Zielgruppe passt.
- Es gibt verschiedene Arten von Inhalten: Beiträge auf Social-Media, Zeitungsartikel, Videos und vieles mehr. Ihr könnt eine oder eine Kombination von mehreren auswählen.
- Der Kommunikationskanal, wie Social-Media, Radio oder Zeitungen, Podcasts, Konferenzen, usw.

Tipp: Achtung! Die Absicht, ein möglichst breites Publikum zu erreichen und alle Kanäle zu benutzen, ist nicht immer empfehlenswert. Es ist besser, Energie und Ressourcen zu bündeln, indem ihr die eigene Kommunikationsstrategie analysiert und euch auf die Medien konzentriert, die zielführend sind. Ihr müsst dabei auch an die Kanäle denken, die euch selbst am meisten motivieren.

Jeder Inhalt hat seine Besonderheiten und kann anhand bestimmter Sprache einem Ziel angepasst werden. Wollt ihr zum Beispiel mit der Policy die lokalen Behörden in einem bestimmten Gebiet erreichen, was wäre der geeignetste Weg - etwas auf Instagram zu posten oder einen Zeitungsartikel zu veröffentlichen?

STRATEGIE, UM DIE WIRKUNG DER BOTSCHAFT ZU STEIGERN

Es gibt viele Strategien, die ihr bei der Vermittlung von Botschaften anwenden könnt, um sie interessanter zu machen und die Aufmerksamkeit des Publikums zu wecken.

- **Interessen und Werte hervorheben, die ihr mit der Zielgruppe gemeinsam habt**

Beim Entwerfen der Botschaft können Werte und Interessen unterstrichen werden, die ihr mit der Zielgruppe gemeinsam habt, beispielsweise ethische Motive, der religiöse Hintergrund, sozialer Aktivismus usw.

- **Geschichten erzählen / Storytelling**

Wo es möglich ist, benutzt die Methode des Geschichtenerzählens. Anstatt die Policy einfach zu beschreiben, kann ein narrativer Ansatz genutzt werden, beispielsweise indem ihr erzählt, wie die eigene Idee einer Policy entstanden ist und wie der Prozess der Umsetzung ausgesehen hat. Ihr solltet von den eigenen Ideen über die Zukunft sprechen.

- **Bilder benutzen, um die eigenen Mitteilungen erkennbarer zu machen**

Wenn ihr die Neugier der Leserschaft wecken und andere Personen miteinbeziehen möchtet, inkludiert Bilder, die Aufmerksamkeit erregen, in die Kommunikation.

Tip: Haltet nichts für selbstverständlich. Wörter und Begriffe, die den einen bekannt sind, können anderen völlig unbekannt sein. Beim Schreiben versetzt euch deshalb in das Publikum hinein und fragt euch: Ist dieser Satz oder dieses Wort dem Publikum klar verständlich?

DIE WIRKSAMKEIT DER MITTEILUNG MESSEN

Die Analyse und Kontrolle sind grundlegend, um hinsichtlich der Kommunikation zu verstehen, was funktioniert hat und was nicht und in welchen Bereichen ihr in Zukunft Verbesserungen anstreben solltet. Social-Media-Kanäle beispielsweise liefern Indikatoren, die dazu benutzt werden können, zu analysieren, wie wirksam die Kommunikation ist. Ihr könnt euch also fragen: Habt ihr das Zielpublikum mit eurer Kommunikation erreicht? Hat es verstanden, was ihr kommunizieren wolltet? Wurde das Ziel erreicht? Was kann in Zukunft verbessert werden?

Bedenkt, dass Kommunikation ein kontinuierlicher Prozess ist, der wiederholt werden muss, um eine Klimagerechtigkeits-Policy lebendig und greifbar zu erhalten. Doch dies zahlt sich aus, denn so kann man sehen, wie eure Policy wirkt und wie ihr zur weltweiten Klimagerechtigkeit beitragen könnt!



BEISPIEL ZWEIER KOMMUNIKATIONSSTRATEGIEN

MITTEILUNG AN ANDERE NGOS:	MITTEILUNG AN FREIWILLIGE:
<p>Was soll mitgeteilt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Warum es Sinn macht, eine Policy zu erstellen • Es ist eine gute Praxis • Es ist Teil der anwaltschaftlichen Aktivitäten • Prozess der Teilhabe bei Erstellung der Policy wird ermöglicht <p>Wie sollte die Policy am besten eingeführt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurze Zusammenfassung und Kurzfassung von jedem Kapitel • Schlüsselbotschaften hervorheben <p>Was und wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anregen, eine eigene Policy zu erstellen • Material verbreiten • Über die Erstellung der Policy sprechen und dabei die eigene Erfahrung nutzen • Multiplikator*innen ansprechen • Workshop über Klimagerechtigkeit abhalten • Auf die Newsletter des Netzwerks setzen lassen • Netzwerktreffen 	<p>Was soll mitgeteilt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die direkten Auswirkungen auf die Zielgruppe (Reise-Policy) • Warum es für euch wichtig ist • Unterstützung bei der Entwicklung der Policy • Wie man die Richtlinien einhalten kann • Prüfen, ob Freiwillige sie einhalten <p>Wie sollte die Policy am besten eingeführt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurze Zusammenfassung und Kurzfassung von jedem Kapitel • Schlüsselbotschaften hervorheben • Visuell und konkret • Möglichst digital <p>Was und wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Freiwilligen in die Schulungen einbeziehen • Die Policy in den Social-Media Kanälen und auf der Webseite verfügbar machen • Edutainment-Events organisieren • Wiederkehrende Evaluierungsworkshops organisieren



Erkenntnis

«
« *Haltet die Botschaft einfach und behaltet stets die Hauptstrategie im Auge. Konzentriert euch auf die Dinge, die euer Publikum wissen will.*

VORLAGE & FRAGESTELLUNGEN FÜR EINE KLIMAGERECHTIGKEITS-POLICY

Vision & Absicht	<p>Die Policy sollte auf das Wesen, den Ansatz und das Hauptanliegen der jeweiligen Organisation abgestimmt werden. Der Zusammenhang von Policy und Organisationsarbeit muss klar sein und die Art und Weise, wie das Programm die Arbeit positiv beeinflussen kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Warum hat Klimagerechtigkeit für die Organisation eine Bedeutung? • Welche sind die Ziele der Policy? Warum ist sie erstellt worden? • Welche Veränderungen soll sie bewirken? • Welche Wirkung soll sie haben? • Wie passt die Policy zu den Werten und dem Auftrag der Organisation?
Ziele	<p>Welche konkreten und bestimmten Veränderungen sollen hervorgerufen werden?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hier ist es empfehlenswert, nicht allzu viele Ziele zu haben, um sich besser auf wenige konkrete konzentrieren zu können: • Welche konkreten Ziele werden angestrebt? • In welchen Bereichen? • Welche bestimmten Bedürfnisse werden angesprochen? • Stimmen die Ziele mit den im Abschnitt Vision & Absicht festgestellten Bedürfnissen überein? • Wer wird davon profitieren, wenn diese Ziele erreicht werden sollten und wie?
Leitlinien	<p>Sie legen fest, welche Empfehlungen und Schritte von den Angestellten der Organisation unternommen werden sollten, um zu den Zielen der Politik beizutragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In welchen Abteilungen, Bereichen oder Programmen der Organisation soll die Policy Verwendung finden? (Dieser Teil könnte in verschiedene Aktionsbereiche unterteilt werden.) • Welche konkreten Empfehlungen soll man aussprechen und welchen sollte man folgen? • Wer ist für die Umsetzung dieser Leitlinien verantwortlich (sofern es jemanden gibt)? • Welche Vorschläge können dazu führen, dass man klimafreundlicher handelt? Aktionen, Aktivitäten, Prozesse usw. • Wie flexibel sind die Angestellten in der Verwirklichung?
Richtlinien	<p>Die Richtlinien ergänzen den vorherigen Abschnitt "Leitlinien", da sie die Parameter für die Umsetzung dieser Maßnahmen in die Praxis festlegt. Das bedeutet, dass die Organisation konkrete Verfahren umsetzt und nicht nur Empfehlungen für Mitglieder oder Angestellte ausspricht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo/wann sollten bestimmte Maßnahmen ergriffen werden? • Wer ist dafür verantwortlich, dass sie ergriffen werden und dass ihr Erfolg gemessen wird? • Wie wird der Erfolg überwacht? (Qualitative und quantitative Indikatoren, Quellen zur Überprüfung usw.) • Soll die erreichte Wirkung oder die Ergebnisse (intern oder extern) mitgeteilt werden? Wie? Welche Hilfsmittel oder Vorlagen sollten zu diesem Zweck benutzt werden? • Welche konkreten Ressourcen, Hilfsmittel, Güter usw. werden von den Verantwortlichen angeboten, um die Maßnahmen zu ergreifen? • Werden diejenigen, die ihre Umsetzung durchsetzen, im Erfolgsfall belohnt? Wie? • Werden diejenigen, die sie hingegen nicht umsetzen, sanktioniert? Wie? Gibt es Konsequenzen?

QUELLEN- UND LITERATURANGABEN

Bei der Entwicklung des Werkzeugkoffers für mehr Klimagerechtigkeit haben wir verschiedene Methoden benutzt, wie die Online-Recherche, organisationsinterne Interviews und Interviews mit unseren Partnerorganisationen aus dem Globalen Süden, sowie einen interaktiven Workshop zum Thema Klimagerechtigkeit & Policies im Rahmen einer Kapazitätsentwicklung, der im Mai 2023 in Turin stattfand. Außerdem haben wertvolle Ideen, persönliche Erfahrungen und Kompetenzen unseres Teams beigetragen.

www.green-diversity.org

Hier könnt ihr die Klimagerechtigkeit-Policies unserer Partnerorganisationen entdecken. Für detaillierte Informationen zu jeder Policy, kann die jeweilige Organisation direkt kontaktiert werden.

Padlet - Green Diversity?!

Diese Übersicht enthält die Policy unserer Partnerorganisationen, eine wertvolle Ressource für die Definition von Klimagerechtigkeit und für die Erstellung von Policies, sowie weiterführende Links zur Unterstützung.

Kapitel 1:

- [EU motto | European Union \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/eu_motto)
- [Priorities 2019-2024 \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/priorities-2019-2024)
- [How can policy and policymaking foster ... | Open Research Europe \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/how-can-policy-and-policymaking-foster-research)
- [Citizens, Equality, Rights and Values programme \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/citizens-equality-rights-values-programme)
- [GOAL 13: Climate action | UNEP - UN Environment Programme](https://www.unep.org/goal13)

Kapitel 2:

- [Padlet - "Green Diversity?"](#) (Ausgewählte Sammlung der benutzten Quellen)

Kapitel 3:

- [What are policies?](#)
- [Why are policies important?](#)

Kapitel 5:

- [Aubrey L. Mendelow stakeholders matrix](#)

Kapitel 6.1:

- [RACI Matrix: Responsibility Assignment Matrix Guide 2023 \(project-management.com\)](#)
- [RACI matrix: A helpful tool for agile processes \(work-path.com\)](#)
- [What Is A RACI Chart: Ultimate Guide + Template & Examples\(thedigitalprojectmanager.com\)](#)

Kapitel 6.2:

- [EU | Climate Action Tracker](#)
- [Measuring the success of climate change adaptation and mitigation in terrestrial ecosystems | Science](#)
- [Measuring Climate Change: The Economic and Financial Dimensions \(imf.org\)](#)



GREEN DIVERSITY?! - TEAM

Green Diversity?! ist ein europäisches Projekt, das im Zeitraum von April 2022 bis März 2024 Partnerorganisationen aus fünf Ländern zusammengebracht hat (Österreich, Finnland, Deutschland, Italien und Spanien). Wir sind vielfältige Organisationen mit verschiedenen Arbeitsbereichen und Größen. Einige von uns arbeiten mit freiwilligen Personen oder in der Entwicklungszusammenarbeit. Manche von den Organisationen leisten humanitäre Hilfe oder legen den Schwerpunkt auf Mobilität. Wir sehen die Ungerechtigkeit überall auf der Welt. Wir sehen, wie sich das Klima verändert. Und wir sehen, dass es dazwischen eine Verbindung gibt. Wir wollen deshalb gemeinsam einen Beitrag leisten für mehr Klimagerechtigkeit und haben diesen Werkzeugkoffer für diejenigen entwickelt, die den gleichen Handlungsbedarf empfinden.

Jugend Eine Welt - Don Bosco Entwicklungszusammenarbeit | Österreich:

Münichreiterstraße 31, 1130 Wien / Österreich
<https://www.jugendeinewelt.at/>
Email: info@jugendeinewelt.at
Instagram: @jugend_eine_welt
Facebook: @Jugend Eine Welt

KVT Kansainvälinen Vapaaehtoistyö Ry | Finnland:

Veturitori 3, 00520 Helsinki / Finnland
<https://www.kvtfinland.org>
kvt@kvtfinland.org
Instagram: @kvtfinland
Facebook: @KVT

LVIA - Lay Volunteer International Association | Italien:

Via Mons. Peano 8b, 10110 Cuneo / Italien
www.lvia.it
lvia@lvia.it
Instagram: @lvia_ong
Facebook: @LVIAong

NEO SAPIENS | Spanien:

Hermanos Monroy 1, office 303, 26001, Logroño / Spanien
www.neo-sapiens.com
info@neo-sapiens.com
Instagram: @_neosapiens
Facebook: @neosapienseducation

SERVICE CIVIL INTERNATIONAL (SCI) | Deutschland:

Blücherstr. 14, D-53115 Bonn / Deutschland
www.sci-d.de
greendiversity@sci-d.de
Instagram: SCI_Germany
Facebook: SCI.Germany

Webseite des Projekts unter: <https://www.green-diversity.org>

Dank geht an das Programm Erasmus+ der Europäischen Union, mit dessen finanzieller Unterstützung die Erstellung dieses Werkzeugkoffers ermöglicht wurde.

Die Europäische Union hat die Veröffentlichung dieses Produkts finanziell unterstützt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Europäische Union für die Inhalte verantwortlich ist. Die Inhalte geben die Ansichten der Autorschaft wieder. Die Europäische Union kann für die Verwendung der im Produkt enthaltenen Informationen nicht haftbar gemacht werden.

