



AN EINEM STRANG ZIEHEN

Wie wir in der Bildung für nachhaltige
Entwicklung machtkritisch international
zusammenarbeiten können





INHALT

Vorbemerkungen	3
BNE im Verständnis der Autor_innen	5
Herausforderungen und Chancen der internationalen Zusammenarbeit in der BNE.	7
Zehn Orientierungspunkte für Bildungspraktiker_innen . . .	10
1. Erwartungsmanagement	14
2. Ehrliche und regelmäßige Kommunikation	14
3. Vertrauensvolle Partner_innenschaften	15
4. (Selbst-)Reflexion über Machtdynamiken und Unterdrückungsstrukturen	15
5. Diversität.	16
6. Gute Koordination.	16
7. Geteilte Verantwortung und Ownership.	17
8. Gleichberechtigte Verteilung von Ressourcen und faire Bezahlung.	17
9. Wissensmanagement, Evaluation und gemeinsames Lernen.	18
10. Resilienz, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität	18
Literatur.	19
VENRO-Mitglieder	20
Impressum	22

VORBEMERKUNGEN

Diese Publikation richtet sich an Praktiker_innen der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE), die in internationalen Teams zusammenarbeiten möchten. Die Publikation unterstützt BNE-Praktiker_innen dabei, die Zusammenarbeit in internationalen Teams zu einer gewinnbringenden Erfahrung für alle Partner_innen zu machen. Sie hilft dabei, Machtverhältnisse kritisch zu hinterfragen, die sich auf ihre Zusammenarbeit auswirken können.

BNE trägt durch Bildung zu einer sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltigen Zukunft bei. BNE informiert und sensibilisiert Menschen für globale Herausforderungen und wie diese mit ihrem eigenen Leben zusammenhängen. BNE motiviert und befähigt Menschen, sich für Veränderungen einzusetzen. Ein Schlüsselaspekt der BNE ist es, Menschen zu ermöglichen, die Perspektive zu wechseln, Empathie mit Menschen in anderen Weltregionen aufzubauen und die globalen Auswirkungen der eigenen Handlungen zu verstehen. Dafür ist es wichtig, dass BNE-Praktiker_innen international zusammenarbeiten. Sie können verschiedene Perspektiven abbilden und Kräfte bündeln, die notwendig sind, um die globalen Herausforderungen gemeinsam anzugehen. Die Zusammenarbeit in internationalen Teams bringt aber auch Herausforderungen mit sich. Insbesondere globale Machtstrukturen können sich negativ auswirken und die Zusammenarbeit in eine schmerzvolle Erfahrung verwandeln. Beispielsweise, wenn die Entscheidungsmacht über die Projektfinanzen oder über die Auswahl der Projekteinhalte ungleich verteilt ist.

VENRO versteht diese Publikation als Diskursbeitrag zu der Frage, wie globale Machtdynamiken sich auf die Zusammenarbeit in internationalen Teams auswirken. Unser Ziel ist es nicht, alle Probleme mit globalen Machtverhältnissen zu lösen, die uns in internationalen Arbeitssettings begegnen können. Diese Publikation ist kein Geheimrezept, das garantiert zu gänzlich hierarchiefreien Kooperationsstrukturen führt. Stattdessen wollen wir BNE-Praktiker_innen darin unterstützen, sich selbst durch das komplexe Feld internationaler Zusammenarbeit zu navigieren. Uns ist bewusst, dass sich Arbeitsumfeld, Kapazitäten oder politische Rahmenbedingungen von BNE-Praktiker_innen stark unterscheiden können. Daher möchten wir alle Leser_innen dieser Publikation ermutigen, die Inhalte dieser Publikation kreativ zu nutzen, an ihre Bedarfe und Arbeitskontexte anzupassen und eigene Lösungen zu erkunden.

Auf den folgenden Seiten werden wir beleuchten, welche Chancen und Herausforderungen Bildungspraktiker_innen begegnen, die in der BNE international zusammenarbeiten. Wir werden insbesondere einen Blick darauf werfen, wie sich globale Machtdynamiken auswirken. Anschließend werden wir zehn Orientierungspunkte für die internationale Zusammenarbeit in der BNE vorstellen. Die Orientierungspunkte geben Impulse, wie Bildungspraktiker_innen ihre internationale Zusammenarbeit so gestalten können, dass sie für alle Beteiligten zu einer gewinnbringenden Erfahrung wird.

Die Inhalte dieser Publikation bauen auf einem Austausch zwischen BNE-Praktiker_innen aus dem Globalen Süden und dem Globalen Norden

auf, der zwischen Februar und Oktober 2023 stattfand (siehe Abbildung 1).

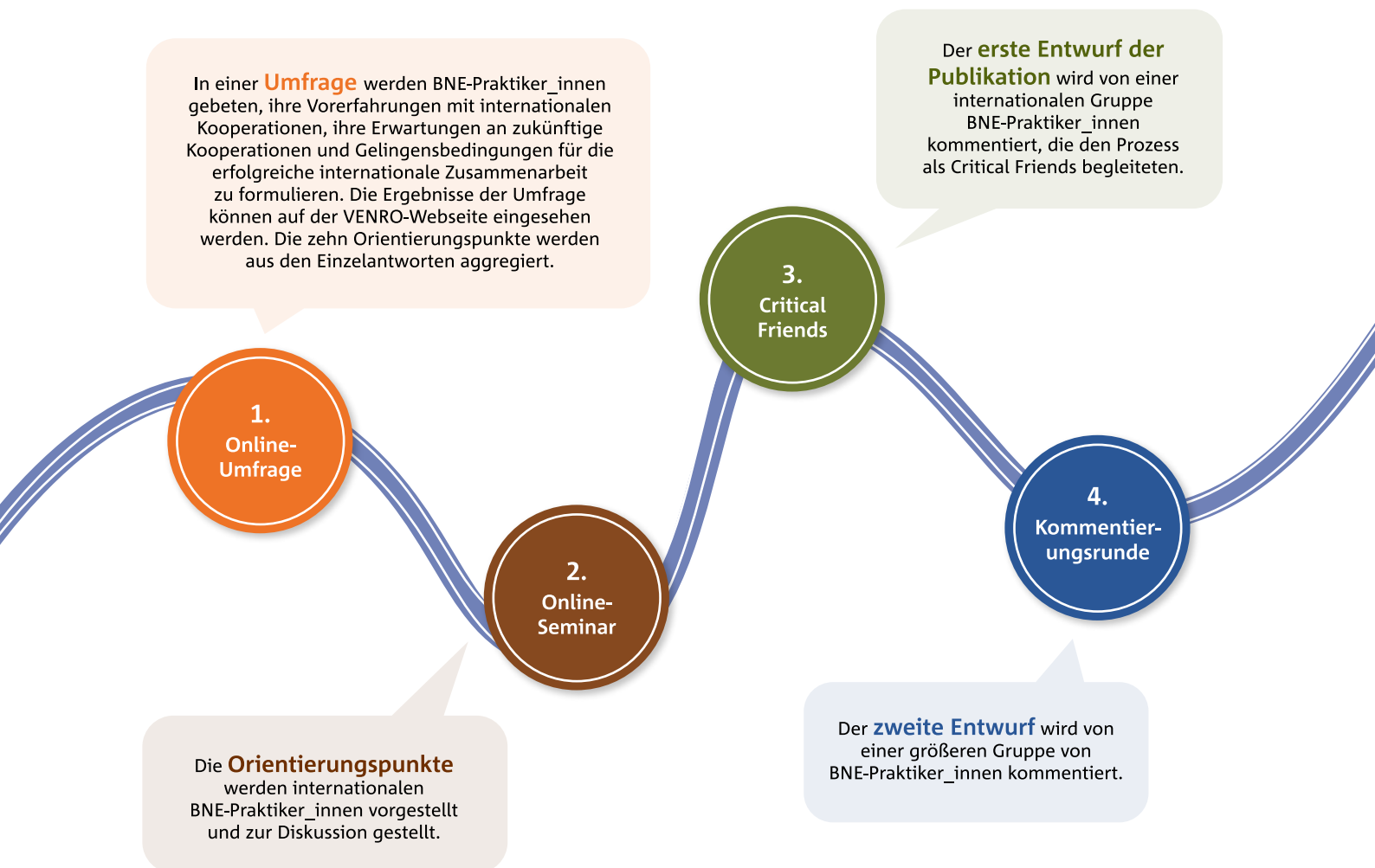


Abb. 1: Entwicklungsprozess der Publikation (eigene Darstellung)

Bei der Erstellung der Publikation wurde darauf geachtet, Perspektiven von BNE-Praktiker_innen aus dem Globalen Süden und dem Globalen Norden einzubeziehen. Die Teilnehmenden der

Online-Umfrage und des Online-Seminars wurden gebeten, sich zu positionieren. Abbildung 2 zeigt die Verteilung von Teilnehmenden an der Umfrage und am Seminar.

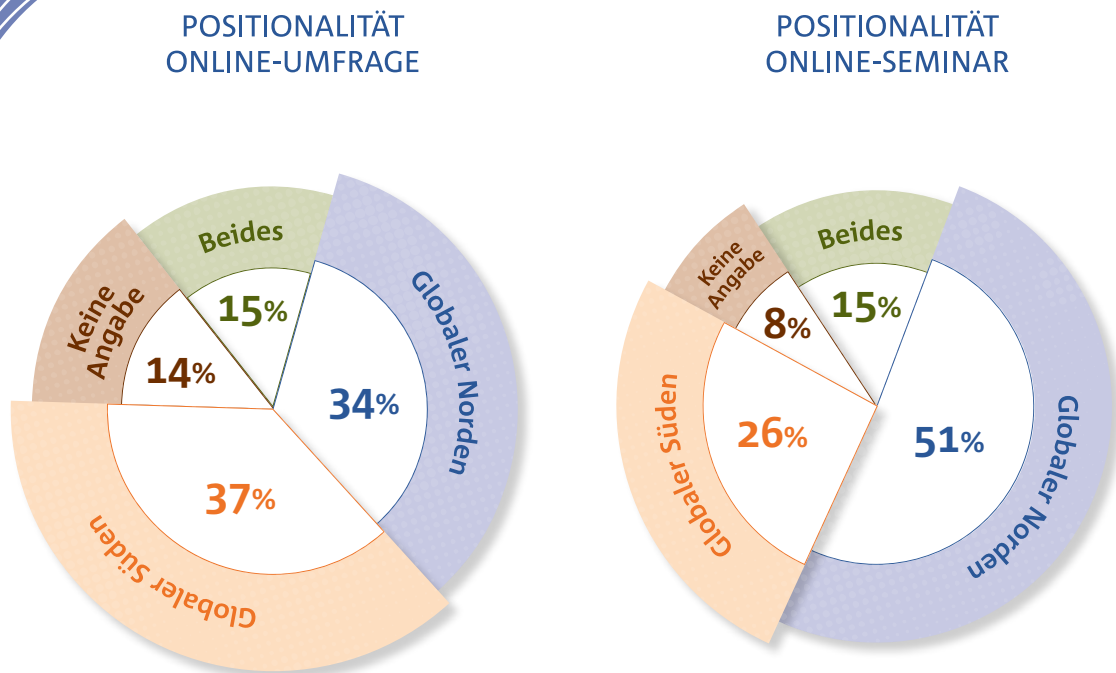


Abb. 2: Positionalität der Teilnehmenden der Online-Umfrage (Gesamt = 139 Teilnehmende) und des Online-Seminars (Gesamt = 47 Teilnehmende) (eigene Darstellung)

BNE im Verständnis der Autor_innen

Menschenrechte, Kinderarbeit, der Verlust der Biodiversität, Umweltschäden und Klimawandel, das globale Wirtschaftssystem, soziale Ungleichheiten – BNE kann sich mit einer großen Bandbreite an Themen und globalen Herausforderungen beschäftigen. BNE steht in enger Verbindung mit zahlreichen anderen Bildungskonzepten, wie der Umwelt- und Klimabildung, der Global Citizenship Education, dem Globalen Lernen, der Friedenspädagogik und der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit. Die Entscheidung, in dieser Publikation mit dem Konzept der BNE zu arbeiten, bedeutet nicht, dass Praktiker_innen, die sich eher anderen Bildungskonzepten zugehörig fühlen, ausgeschlossen werden sollen. Alle Bildungspraktiker_innen, die in globalen Zusammenhängen arbeiten, können die Inhalte dieser Publikation für sich nutzen.

Ein Grundaspekt unseres Verständnisses von BNE ist ihr transformativer Ansatz. Das bedeutet, dass Bildung als wichtiger Schlüsselfaktor für sozialen Wandel und eine sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltige Zukunft verstanden wird. Bildungsangebote zeigen den Lernenden Möglichkeiten auf, wie sie selbst aktiv werden und zu mehr Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit beitragen können. Handlungsmöglichkeiten gibt es viele. Manche orientieren sich am individuellen Konsumverhalten der Lernenden, andere zielen auf strukturelle Veränderungen ab. BNE muss in unserem Verständnis auch die politische Emanzipation der Lernenden als kritische Bürger_innen fördern. Sie muss die Lernenden darin unterstützen, ihre Stellung innerhalb globaler Strukturen, Abhängigkeiten und Hierarchien zu verstehen, Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und umzusetzen.

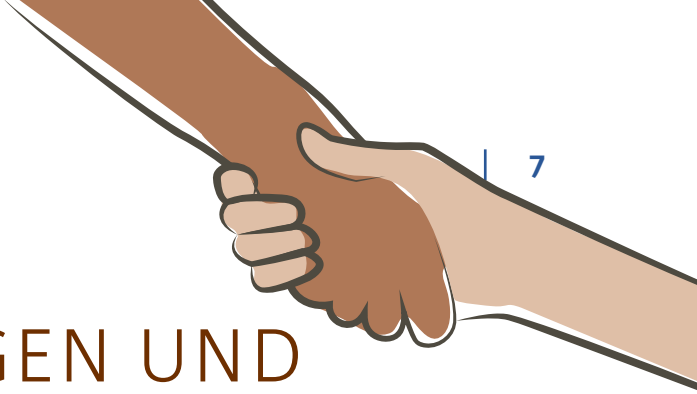
Transformative Ansätze beziehen sich nicht allein auf die Inhalte von Bildungsangeboten. Lernorte, -methoden, die Rolle der Trainer_innen und Lehrkräfte, Bildungsstrukturen und politische Rahmenwerke müssen kritisch analysiert werden. Zwei Aspekte sind den Autor_innen dieser Publikation besonders wichtig:

1. Machtstrukturen im Verhältnis von Lehrenden und Lernenden müssen hinterfragt werden. Die Aufgabe von Trainer_innen und Lehrenden ist nicht, Lernende zu bevormunden. Stattdessen sollten sich Lehrende als Begleiter_innen eines Lernprozesses verstehen, in dem sie selbst auch gleichzeitig Lernende sind. Bildung sollte darauf abzielen, selbstorganisiertes Lernen zu fördern. Bildungsangebote sollten den Lernenden ermöglichen, ihre eigenen Interessen und Bedarfe wiederzufinden, ihre eigenen Lernziele zu formulieren und ihre individuellen Fähigkeiten und Erfahrungen einzubringen.

2. Machtstrukturen im globalen Bildungs- und Wissenssystem müssen hinterfragt werden.

Postkoloniale Machtstrukturen beeinflussen bis heute, was wir unter wertvollem Wissen und Bildung verstehen. Zur Zeit des Kolonialismus etablierte der Globale Norden seine Vorstellung von Wissen und Bildung als die einzige valide. Unser Verständnis von Bildung ist bis heute davon geprägt, beispielsweise wenn wir Bildung als etwas wahrnehmen, das ausschließlich in Schulen stattfindet, oder wenn Wissen nur als valide angesehen wird, wenn es von Wissenschaftler_innen in bestimmten Magazinen publiziert wurde. Andere Stimmen und Ideen bleiben außen vor. Die Ansichten mächtigerer Gruppen werden zur objektiven Norm erhoben und bestimmen, was unter dem Begriff Wissen verstanden wird. Um wirklich transformative Lernerfahrungen zu ermöglichen, müssen Bildungspraktiker_innen sogenanntes nicht-hegemoniales Wissen sichtbar machen, ihr Verständnis von Lehrmethoden und Lernumgebungen dekolonialisieren und diese Veränderungen auch in den Strukturen ihrer Organisationen umsetzen.¹

1 Zur Kolonialität von Wissen und Macht siehe auch: Bendix et al. 2020, Chakrabarty 1992, Ndlovu 2018, Spivak 1995.



HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN DER INTERNATIONALEN ZUSAMMENARBEIT IN DER BNE

Im BNE-Kontext gibt es ganz verschiedene Möglichkeiten, wie Praktiker_innen international zusammenarbeiten können. Sie können langfristige Partner_innenschaften eingehen und beispielsweise in Schulpartner_innenschaften, internationalen Freiwilligenprogrammen oder in Communities of Practice zusammenarbeiten. Aber auch kurzfristige oder einmalige Kooperationen können sinnvoll sein, beispielsweise wenn Expert_innen oder Referent_innen aus dem Globalen Süden Inputs bei Bildungsveranstaltungen im Globalen Norden geben und umgekehrt. Auch finanzielle Kooperationen, bei denen ein_e Partner_in die Bildungsprogramme oder -projekte der_s anderen Partnerin_s fördert, sind in der BNE recht weit verbreitet. Der Umfang der internationalen Zusammenarbeit kann stark variieren. Bilaterale Kooperationen, die Partner_innen aus zwei verschiedenen Ländern betreffen, sind genauso möglich wie multilaterale Kooperationen mit Vertreter_innen aus mehreren Ländern oder globale Kooperationen, bei denen BNE-Praktiker_innen in globalen Netzwerken wie Peer Leader International oder dem ESD Expert-Net zusammenarbeiten.

Die Online-Umfrage zeigt, dass es viele Vorteile für die BNE bietet, wenn Praktiker_innen international zusammenarbeiten:

- **Bildungspraktiker_innen können ihre Kräfte bündeln.** Sie können die Welt nicht im Alleingang verändern. Bildungspraktiker_innen müssen sich gegenseitig unterstützen. Wenn sie international zusammenarbeiten, können sie Synergien herstellen, die Aktivitäten der anderen unterstützen und ein global-gemeinschaftliches Verständnis für Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit fördern.
- **Die Multiperspektivität in Bildungskonzepten wird gefördert.** Um globale Zusammenhänge und Machtdynamiken aufzuzeigen und Menschen dafür zu sensibilisieren, wie sie die Welt verändern können, müssen Bildungspraktiker_innen verschiedene Perspektiven einbeziehen und sichtbar machen. Multiperspektivität ermöglicht es, stereotype Rollenbilder wie einseitige Darstellungen von Macht und Machtlosigkeit in Bildungsangeboten zu entlarven. Wenn sie international zusammenarbeiten, können Bildungspraktiker_innen Perspektiven aus unterschiedlichen Weltregionen abbilden und Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen repräsentieren. Lehrende und Lernende werden dabei unterstützt, die Perspektive zu wechseln, ihre Einstellungen und Glaubenssätze zu hinterfragen und eingefahrene Denkmuster zu dekonstruieren, die Veränderung behindern.
- **Die Qualität der Bildungsarbeit wird verbessert.** Internationale Kooperationen machen es möglich, mit Expert_innen aus verschiedensten fachlichen Disziplinen und geografischen Kontexten zu arbeiten. Dadurch kann auch lokales, traditionelles oder nicht-hegemoniales Wissen einfacher sichtbar gemacht werden. Das ist wichtig, um Denkmuster und den eigenen Blick auf die Welt hinterfragen zu können.
- **BNE-Praktiker_innen können sich weiterentwickeln und professionalisieren.** Sie können Erfahrungen sammeln, ihren Horizont erweitern und voneinander lernen, beispielsweise über neue Bildungsmaterialien und -methoden. Die Zusammenarbeit in internationalen Teams kann auch dazu führen, dass BNE-Praktiker_in-

nen sich generell sicherer fühlen, in internationalen Kontexten zu sprechen und zu arbeiten.

Die Umfrage macht die zahlreichen Gründe sichtbar, aus denen BNE-Praktiker_innen sich entschließen, international zusammenzuarbeiten. Gleichzeitig zeigt sie aber auch, dass es einige Fallstricke gibt, auf die alle Kooperationspartner_innen achten sollten.

- **Praktische Herausforderungen** wie Sprachbarrieren in Kombination mit begrenzten Ressourcen für Übersetzungen, technische Probleme wie instabile Internetverbindungen, Zeitverschiebungen oder Reisebeschränkungen aufgrund von Visabestimmungen können die Kooperation beeinflussen und ihren Erfolg gefährden.
- **Unterschiedliche Normen und kulturelle Hintergründe** können die Zusammenarbeit belasten, wenn sie sich in anhaltenden Stereotypen zwischen den Kooperationspartner_innen manifestieren.
- **Externe Faktoren** lassen sich selten kontrollieren, können aber einen großen Einfluss auf die Zusammenarbeit haben. Während unterschiedliche Arbeitskontexte der Kooperationspartner_innen in die Planung der Zusammenarbeit einbezogen werden können, gibt es unvorhersehbare globale wirtschaftliche, soziale oder politische Herausforderungen wie Finanzkrisen, Pandemien oder Kriege, auf die Praktiker_innen sich kaum vorbereiten können.
- Schließlich spielen **ungleiche Machtverhältnisse** eine große Rolle dabei, wie Kooperationen sich entwickeln. In einer Welt, die von ungleichen Machtdynamiken geprägt ist, sind auch internationale Kooperationen nie frei von Hierarchien. Finanzielle Ungleichheiten, ungleicher Zugang zu den Projektressourcen und die ungleiche Verteilung von Entscheidungsbefugnissen können die Zusammenarbeit stark

belasten und sich auf alle oben genannten Herausforderungen auswirken. Wenn sich einzelne Kooperationspartner_innen bevormundet oder ausgenutzt fühlen, kann die Zusammenarbeit zu einer schmerzlichen Erfahrung werden. Dies spielt insbesondere dann eine wichtige Rolle, wenn BNE-Praktiker_innen aus dem Globalen Süden und dem Globalen Norden zusammenarbeiten. Globale Machtdynamiken verlaufen meist entlang postkolonialer Logiken. Obwohl das nicht auf alle Kooperationen zutrifft, sind die Partner_innen aus dem Globalen Norden meistens in einer machtvolleren Position als diejenigen aus dem Globalen Süden. Diese ungleiche Verteilung von Macht ergibt sich aus

- einer Hierarchie der finanziellen Mittel: In der Regel haben die Partner_innen im Globalen Norden einen besseren Zugang zu Finanzmitteln und weitreichendere Entscheidungsmacht über die Verwendung der Projektmittel. Staatliche, bürokratische Vorgaben in den sogenannten Geberländern fördern diese Ungleichheit oftmals.
- einer Hierarchie von Expertise und Normen: Ideen aus dem Globalen Norden neigen dazu, die Expertise und Konzepte aus dem Globalen Süden zu verdrängen. Die Wurzeln dieses Problems liegen im vorherrschenden Grundverständnis des Konzepts „Entwicklung“. Es ist deswegen wichtig, ein kritisches Verständnis dieses Begriffs zu verinnerlichen, das sich nicht nur in Bildungsinhalten, sondern auch in der Ausgestaltung von Arbeitsstrukturen widerspiegelt.

Damit Bildungspraktiker_innen so zusammenarbeiten können, dass die Kooperation für alle beteiligten Partner_innen zu einer guten Erfahrung wird, ist es wichtig, diese Fallstricke und Machtdynamiken im Blick zu behalten: Bildungspraktiker_innen sollten sich selbst herausfordern, über ihre gewohnten Denkweisen hinauszugehen, Machtdynamiken kontinuierlich zu reflektieren und Stra-

tegien zu entwickeln, um mit ihnen umzugehen. Bevor Bildungspraktiker_innen beginnen, in internationalen Kooperationen zusammenzuarbeiten, sollten sie ihre eigene Perspektive auf und die Zielsetzung für die Zusammenarbeit aktiv reflektieren. Sie können sich ganz bewusst fragen, warum sie diese Kooperation eingehen möchten, darüber nachdenken, warum sie in der Position sind, in der sie sich befinden, und sich bewusst machen, dass der Prozess der internationalen Zusammenarbeit

ihre Arbeit verändern könnte. Wichtig ist dabei, geduldig mit sich selbst und mit anderen zu sein; sich selbst und anderen die Zeit zu geben, die sie benötigen, um sich auf den Prozess einzulassen.

Die zehn Orientierungspunkte auf den folgenden Seiten sollen BNE-Praktiker_innen dabei unterstützen, diese Ansätze in die Praxis zu übersetzen und die oben genannten Herausforderungen anzugehen.

Koloniale Kontinuitäten in der Entwicklungszusammenarbeit hinterfragen

Um koloniale Kontinuitäten in der Entwicklungszusammenarbeit zu verstehen und die Prinzipien globaler Entwicklung kritisch zu hinterfragen, müssen wir einen Blick auf die historischen und politischen Hintergründe des Konzepts „Entwicklung“ werfen. Dieses Konzept half dem Globalen Norden dabei, seine kolonialen Unternehmungen gegenüber dem Globalen Süden zu rechtfertigen. Als Ausgangspunkt dient die Vorstellung von einem linearen, universell gültigen Pfad der Entwicklung Richtung „Fortschritt“ und „Moderne“. Auf diesem Pfad würde der Globale Norden die Spitze der Entwicklungskette abbilden. Dadurch gewinnt der Globale Norden die Deutungshoheit über Lösungen für soziale, ökonomische und politische Probleme. Dieses Verständnis von Entwicklung legitimiert die Entscheidungsmacht und Vorherrschaft des Globalen Nordens gegenüber den Ländern des Globalen Südens. Es ist besonders problematisch, weil es drei wichtige Überlegungen ausblendet:

1. Der Wohlstand des Globalen Nordens basiert auf der Ausbeutung des Globalen Südens (historisch, aber auch aktuell).

2. Die Ursprünge vieler Probleme, die im Globalen Süden sichtbar werden, liegen in der extraktivistischen Lebens- und Wirtschaftsweise des Globalen Nordens, die auf der Ausbeutung von Mensch und Natur basiert.
3. Diese Lebens- und Wirtschaftsweise im Globalen Norden ist nicht nachhaltig und daher nicht für alle Menschen weltweit praktikabel.

Die Autor_innen dieser Publikation glauben, dass BNE zu einem kritischen Verständnis von Entwicklung beitragen muss. Es ist wichtig, die Vorstellung in Frage zu stellen, dass der Entwicklungsweg des Globalen Nordens universell umsetzbar und wünschenswert sei, und dass die Erfahrungen des Globalen Nordens eins zu eins auf den Globalen Süden übertragbar seien. Es ist wichtig, globale Machtstrukturen und die daraus folgenden Deutungshoheiten zu hinterfragen. Entwicklung bedeutet nicht einen Aufholprozess des Globalen Südens nach dem Vorbild des Globalen Nordens. Entwicklung ist ein kollektiver Prozess des Wandels im Süden und Norden in Richtung einer sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltigen Zukunft.²

2 Zur Kritik am Entwicklungskonzept siehe: Chakrabarty 1992, Escobar 1995, Hall 1992.

ZEHN ORIENTIERUNGSPUNKTE FÜR BILDUNGSPRAKTIKER_INNEN

Die folgenden zehn Orientierungspunkte unterstützen Sie darin, Ihre Zusammenarbeit zu einer gewinnbringenden Erfahrung für alle Kooperationspartner_innen zu machen. Ebenso wie die Arbeitskontexte und Inhalte der Bildungsangebote variieren, kann auch die Art und Weise, wie BNE-Praktiker_innen international zusammenarbeiten, sehr unterschiedlich sein. Meistens ist es in langfristigen Kooperationen einfacher tiefe und vertrauensvolle Verbindungen zwischen den Kooperationspartner_innen zu schaffen. Es ist leichter, Projekte über einen längeren Zeitraum anzupassen und voneinander zu lernen, als bei einer kurzzeitigen oder sogar einmaligen Zusammenarbeit. Die Orientierungspunkte sind keine allgemeingültige Lösung. Sie sollten sie nicht als Checkliste verwenden, sondern als Quelle für Gedankenanstöße und Impulse zur Reflexion verstehen. Die Reihenfolge,

in der die Orientierungspunkte aufgeführt sind, hat keinen Einfluss auf ihre Wichtigkeit. Sie sind nicht unabhängig voneinander, sondern eng miteinander verknüpft.

Wenn Sie die Orientierungspunkte für Ihre Arbeit nutzen:

1. Konzentrieren Sie sich auf die Aspekte, die zu Ihren Bedarfen und Interessen passen.
2. Nutzen Sie die Orientierungspunkte kreativ und passen Sie sie an Ihren Arbeitskontext an.
3. Wenn Sie begrenzte Kapazitäten und Ressourcen für Ihre Kooperationen haben, setzen Sie bewusst Prioritäten.

Die Pfeile „→“ zeigen an, wenn sich verschiedene Orientierungspunkte aufeinander beziehen.

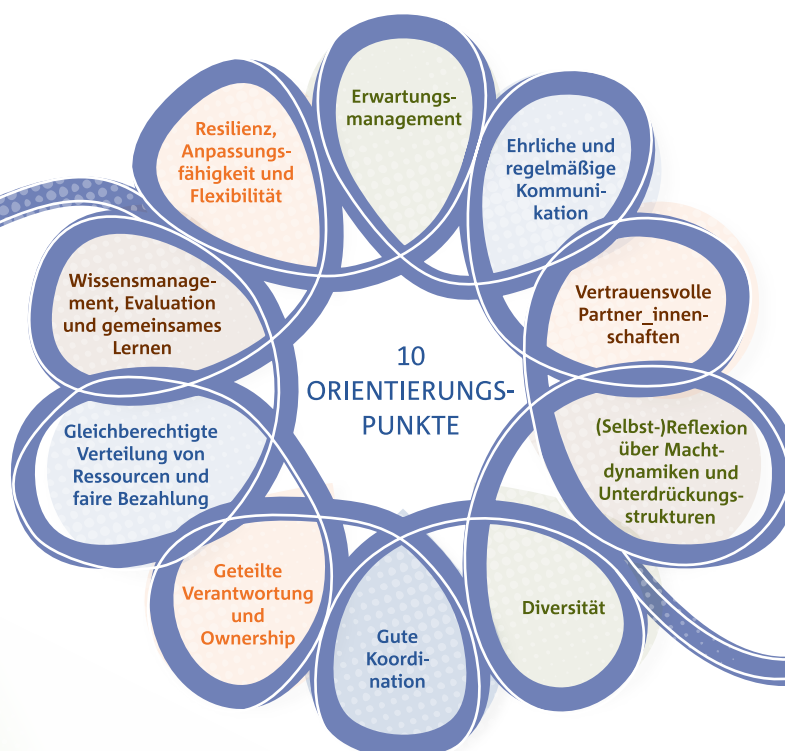


Abb. 3: Übersicht über die zehn Orientierungspunkte (eigene Darstellung)

Die Rasteranalyse

Eine Möglichkeit, die Orientierungspunkte für den Austausch mit Ihren Kooperationspartner_innen zu nutzen, ist, sie in einem Raster zu visualisieren. Ein Beispiel dafür finden Sie in der Mitte dieser Handreichung. Das Raster ermöglicht Ihnen, a) zu priorisieren, welche Orientierungspunkte für Sie und Ihre Kooperationspartner_innen relevant sind und b) die Wechselwirkungen zwischen den Orientierungspunkten in den Blick zu nehmen.

A. Priorisieren

Die folgende Methode hilft Ihnen dabei, zu priorisieren, mit welchen Orientierungspunkten Sie arbeiten möchten:

1. Stellen Sie alle Orientierungspunkte in einem Raster dar. Wenn Sie sich persönlich treffen, können Sie dazu ein Flipchart oder eine Pinnwand nutzen. Wenn Sie remote zusammenarbeiten, eignen sich Online-Tools wie Mural, Miro Board oder Padlet.
2. Jede_r Kooperationspartner_in markiert nun jeden Orientierungspunkt mit einem Sticker. Diese zeigen mit unterschiedlichen Farben an, wie Ihr Team die Umsetzung des Orientierungspunkts aktuell einschätzt. Wenn Sie das Rastersystem

verwenden, können Sie die gelben Felder im Zentrum des Rasters nutzen, um die Sticker zu platzieren.

-  Wir machen das sehr gut!
-  Wir müssen daran ein bisschen arbeiten.
-  Wir müssen daran intensiv arbeiten.
-  Das hat derzeit keine Priorität.

3. Anschließend tauschen Sie sich mit Ihren Kooperationspartner_innen zu den folgenden Fragen aus:

- Worin sind wir uns einig?
- In Bezug auf welche Orientierungspunkte unterscheidet sich unsere Einschätzung am meisten?
- Welche gelb und/oder rot markierten Orientierungspunkte möchten wir am schnellsten verbessern?

B. Analysieren

Diskutieren Sie mit Ihren Kooperationspartner_innen: Was können wir tun, um die gelben und/oder roten Orientierungspunkte zu verbessern? Notieren Sie Ideen und Maßnahmen direkt im Raster. Jedes Feld unterstützt Sie dabei, die Wechselwirkung zweier Orientierungspunkte zu bedenken. Das Raster in der Mitte dieser Publikation gibt Ihnen Ideen, welche Fragen Sie sich stellen können.



BEISPIEL FÜR EINE RASTERANALYSE DER ZEHN ORIENTIERUNGSPUNKTE

	Erwartungsmanagement	Ehrliche und regelmäßige Kommunikation	Vertrauensvolle Partner_innenschaften	(Selbst-)Reflektion über Machtdynamiken und Unterdrückungsstrukturen	Diversität		Gute Koordination	Geteilte Verantwortung und Ownership	Gleichberechtigte Verteilung der Ressourcen und faire Bezahlung	Wissensmanagement, Evaluation und gemeinsames Lernen	Resilienz, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität
Erwartungsmanagement		Konnten alle ihre Erwartungen an die Zusammenarbeit kommunizieren? Haben wir uns gegenseitig aktiv nach unseren Erwartungen gefragt?	Wertschätzen wir in unserer Zusammenarbeit konstruktives Feedback zu den Erwartungen von uns allen?	Wer passt die eigenen Erwartungen zugunsten wessen an, wenn Erwartungen durch unterschiedliche Interessen auseinander gehen, und warum?	Wen beziehen wir ein, wenn Regeln und Kriterien für die Zusammenarbeit festgelegt werden? Wessen Perspektive fehlt? Können wir die Zielgruppe(n) einbeziehen?		Checken wir regelmäßig bei uns gegenseitig ein, um zu prüfen, ob unsere Erwartungen immer noch auf dem selben Weg sind?				Macht unser Projekt es möglich, Erwartungen anzupassen, wenn sich Rahmenbedingungen ändern?
Ehrliche und regelmäßige Kommunikation				Sind unsere Kommunikationsmittel und die genutzten Sprachen zugänglich für alle? Wer wird eventuell ausgeschlossen?	Sind die Häufigkeit und die Art und Weise der Kommunikation für uns alle passend?		Kommen wir wie geplant voran, oder gibt es Probleme, die wir bearbeiten müssen?			Nutzen wir die Erfahrungen, um gemeinsam zu lernen und unsere Zusammenarbeit zu verbessern?	
Vertrauensvolle Partner_innenschaften		Schätzen wir in unserer Zusammenarbeit Diskussionen und unterschiedliche Positionen als Möglichkeit zur Weiterentwicklung?		Haben wir Mechanismen, wie wir kritisches Feedback und Bedenken einbringen und annehmen?	Schätzen wir in unserer Zusammenarbeit verschiedene Arbeitsmoral oder Methoden?			Machen wir verschiedene Rollen, Verantwortlichkeiten und Machtpositionen für alle transparent?			
(Selbst-)Reflektion über Machtdynamiken und Unterdrückungsstrukturen			Haben wir Strategien entwickelt, um mit Machtungleichgewichten umzugehen? Gibt es Beschwerdemechanismen, die für alle zugänglich sind?		Welche Personen(gruppen) werden in unserer Kooperation repräsentiert? Welche Machtdynamiken könnten zwischen uns bestehen?					Reflektieren wir unsere Glaubenssätze? Bieten wir Workshops zur Sensibilisierung von uns allen an?	
Diversität		Hören wir uns vorurteilsfrei gegenseitig zu?		Werden unsere (verschiedenen) Perspektiven alle gleichberechtigt wertgeschätzt?							
Gute Koordination			Kennen sich alle Koordinator_innen untereinander? Vertrauen sie sich?					Ist uns allen klar, wer für was verantwortlich ist? Wer von uns ist verantwortlich dafür, den Überblick über alle Aktivitäten zu behalten?			
Geteilte Verantwortung und Ownership		Kommunizieren wir klar und verständlich, wer welche Entscheidungen treffen darf?		Wer hat bei uns die Entscheidungsbefugnis und warum?							
Gleichberechtigte Verteilung der Ressourcen und faire Bezahlung		Machen wir alle Gehälter transparent? Gibt es Unterschiede zwischen unseren Gehältern? Warum oder warum nicht sind sie gerechtfertigt?		Haben wir die Entscheidungsbefugnisse zur Verwendung der Projektmittel gerecht verteilt? Warum nicht?							
Wissensmanagement, Evaluation und gemeinsames Lernen		Haben wir alle Zugriff auf die Evaluationsergebnisse?		Sind wir alle an der Evaluation beteiligt? Wer wird vielleicht ausgeschlossen und warum?			Haben wir Strategien für ein kontinuierliches Wissensmanagement?	Haben wir alle die Möglichkeit aus unseren Projekterfahrungen zu lernen? Gibt es Raum für gemeinsames Lernen?			
Resilienz, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität		Kommunizieren wir notwendige Veränderungen in der Projektgestaltung an uns alle gleichberechtigt?		Werden wir alle in Entscheidungen über notwendige Veränderungen in der Projektgestaltung einbezogen? Wer fühlt sich vielleicht ausgeschlossen?			Haben wir sichergestellt, dass wir alle informiert sind über notwendige Veränderungen in der Projektgestaltung?	Sind wir alle gemeinsam für Entscheidungen über notwendige Veränderungen in der Projektgestaltung zuständig?			

1. Erwartungsmanagement

Idealerweise werden alle Kooperationspartner_innen vom ersten Planungsschritt eines Bildungsprojekts an beteiligt. Fragen wie Was sind die Bedarfe unserer Zielgruppe(n)? oder Welche Ziele und Wirkungen wollen wir mit dem Angebot erreichen? bilden die Basis für jedes Bildungskonzept.

Legen Sie Regeln und Kriterien für Ihre Zusammenarbeit fest und einigen Sie sich auf die Ziele für Ihr Bildungsprojekt. Nehmen Sie sich die Zeit, die Bedingungen und Konditionen für Ihre Zusammenarbeit zu klären, bevor Sie mit der Arbeit beginnen. Kommunizieren Sie Ihre Erwartungen deutlich und fragen Sie Ihre Kooperationspartner_innen aktiv nach ihren Erwartungen an die Zusammenarbeit. Nehmen Sie nichts an, ohne vorher nachgefragt zu haben. Wenn möglich, beziehen Sie die Zielgruppe(n) in den Austausch ein. Wenn Sie Fördermittel erhalten, machen Sie sich mögliche Förderregularien bewusst, um Frustration vorzubeugen. Tauschen Sie sich während der Zusammenarbeit regelmäßig mit Ihren Partner_innen aus, um sicherzustellen, dass Ihre Erwartungen immer noch auf dem gleichen Weg sind. Geben Sie konstruktives Feedback und seien Sie aufgeschlossen, Feedback zu empfangen. Bleiben Sie offen dafür, voneinander zu lernen und sich selbst und Ihre Erwartungen kontinuierlich zu hinterfragen. Entwickeln Sie Strategien im Umgang mit möglichen Interessenkonflikten zwischen den Kooperationspartner_innen. In diesem Fall sollten die privilegierten Partner_innen bereit sein, Ihre Erwartungen im Interesse der weniger privilegierten Partner_innen anzupassen. (➔ Ehrliche und regelmäßige Kommunikation; Vertrauensvolle Partner_innenschaften; (Selbst-)Reflexion über Machtdynamiken und Unterdrückungsstrukturen; Diversität; Gute Koordination, Resilienz, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität).

2. Ehrliche und regelmäßige Kommunikation

Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist es wichtig, dass Sie ehrliche und regelmäßige Kommunikationswege mit Ihren Partner_innen entwickeln. Sind unsere Erwartungen an das Projekt ähnlich? Sind wir nach wie vor auf dem selben Weg? Kommen wir wie geplant voran oder gibt es Probleme, um die wir uns kümmern müssen? Tauschen Sie sich kontinuierlich mit Ihren Partner_innen zu diesen Fragen aus.

Achten Sie darauf, dass es Unterschiede darin geben kann, wie häufig sich Partner_innen einen Austausch wünschen und welche Kommunikationsmittel sie dafür nutzen möchten. Seien Sie aufgeschlossen dafür, die Kommunikationsbedarfe der anderen im Laufe der Zeit kennenzulernen. Einigen Sie sich auf gemeinsame Strukturen und Kanäle für Ihre Kommunikation. Achten Sie auf praktische Herausforderungen, die die Kommunikation beeinflussen, wie Zeitverschiebungen, technische Probleme und Sprachbarrieren. Setzen Sie Termine für Meetings so an, dass sie in allen Zeitzonen des Projekts stattfinden können. Denken Sie bewusst über die passenden Kommunikationsmittel nach. Manchmal sind Messenger wie WhatsApp, Telegram oder Signal zugänglicher als E-Mails oder Online-Meetings. Engagieren Sie Dolmetscher_innen, um so vielen Menschen wie möglich die Teilnahme zu ermöglichen. Bieten Sie Übersetzungen in verschiedene Sprachen an, wenn nötig. Kalkulieren Sie Übersetzungskosten bereits in der Projektplanungsphase ein, beispielsweise, wenn Sie Anträge für Fördermittel stellen. Wenn Sie keine professionelle Übersetzung in jeder benötigten Sprache anbieten können, stellen Sie sicher, dass Menschen in dem Projekt beschäftigt werden, die von einer Sprache in die andere übersetzen können. (➔ Erwartungsmanagement; Diversität; (Selbst-)Reflexion über Machtdynamiken und Unterdrückungsstrukturen; Wissensmanagement, Evaluation und gemeinsames Lernen).

3. Vertrauensvolle Partner_innenschaften

Vertrauensvolle Partner_innenschaften bilden die Grundlage für jede erfolgreiche Zusammenarbeit. Vertrauen ist wichtig, damit alle Partner_innen sich sicher fühlen, Unsicherheiten oder Herausforderungen zu äußern. Bietet die Kooperation allen Kooperationspartner_innen den Raum und die Akzeptanz, Unsicherheiten und Bedenken zu äußern? Gibt es Mechanismen, die zu Feedback und konstruktiver Kritik ermutigen? Stellen Sie sich diese Fragen, um Vertrauen zwischen allen Kooperationspartner_innen herzustellen.

Verstehen Sie sich als ein Team und gehen Sie respektvoll miteinander um. Es ist nicht notwendig, dass alle Partner_innen auf die gleiche Art und Weise arbeiten oder die gleichen Methoden verwenden. Akzeptieren Sie Unterschiede und lernen Sie, diese zu schätzen. Es ist wichtig, den anderen zuzuhören, statt Dinge einfach anzunehmen. Machen Sie verschiedene Rollen, Verantwortlichkeiten und Machtpositionen transparent. Schaffen Sie ein Umfeld, in dem Diskussionen willkommen sind und geschätzt werden. Etablieren Sie Mechanismen, mit denen Kooperationspartner_innen Feedback und Bedenken äußern können, und machen Sie transparent, wie dieses Feedback in die weitere Umsetzung der Zusammenarbeit integriert wird. Treffen Sie sich, wenn möglich, von Angesicht zu Angesicht und nicht online. Legen Sie Wert auf informelle Treffen wie gemeinsame Mittagessen und Kaffeepausen, um sich gegenseitig kennenzulernen. (→ Ehrliche und regelmäßige Kommunikation; (Selbst-)Reflexion über Machtdynamiken und Unterdrückungsstrukturen; Diversität; Geteilte Verantwortung und Ownership).

4. (Selbst-)Reflexion über Machtdynamiken und Unterdrückungsstrukturen

Machtdynamiken und Unterdrückungsstrukturen können einen großen Einfluss auf die Kooperation haben. Im schlimmsten Fall fühlen sich Kooperationspartner_innen ausgenutzt. Fragen Sie sich und Ihre Partner_innen: Welche Machtdynamiken sind in unserer Zusammenarbeit relevant? Wie können wir es schaffen, Kooperationsstrukturen aufzubauen, die sensibel und kritisch mit diesen Dynamiken umgehen?

Überlegen Sie gemeinsam, welche Machtdynamiken sich auf die Kooperation auswirken könnten, zum Beispiel postkoloniale Hierarchien, Ableismus, Rassismus, Klassismus oder Sexismus sowie Machtungleichheiten im Verhältnis von Lehrenden und Lernenden. Reflektieren Sie diese immer wieder, um Ihre Arbeit so inklusiv wie möglich zu gestalten. Überlegen Sie, wie diese Dynamiken Ihre Einstellungen gegenüber Ihren Kooperationspartner_innen und Ihr Verhalten in der Kooperation beeinflussen können. Sensibilisieren Sie alle Projektmitarbeitenden, zum Beispiel durch Empowerment- oder Critical Whiteness-Workshops. Entwickeln Sie Strategien, um ungleichen Machtverhältnissen entgegenzuwirken, wie Beschwerdemechanismen oder Awareness-Teams, also Gruppen von Personen, die für diskriminierendes Verhalten sensibilisieren. Seien Sie geduldig und verständnisvoll gegenüber sich selbst und anderen (→ Vertrauensvolle Partner_innenschaften; Diversität; Wissensmanagement, Evaluation und gemeinsames Lernen).



Machtkritische Strukturen innerhalb von NRO: Der Whole Institution Approach

Eine gute Grundlage für eine machtkritische internationale Zusammenarbeit in der BNE ist es, einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen. Das bedeutet, Organisationsstrukturen aufzubauen, die internationale Kooperationspartner_innen über die Projektlogik hinaus einbeziehen. NRO könnten internationale Partner_innen in ihre Entscheidungsgremien wie den Vorstand, Beiräte, Beratungsgremien einbeziehen, um sicherzustellen, dass internationale Perspektiven in allen Entscheidungsprozessen der Organisation vertreten sind.

Eine ganzheitliche, machtkritische Einbeziehung internationaler Partner_innen in die Organisationsstrukturen ist ein langer und intensiver Prozess. Es müssen Ressourcen für die Koordination und Konsultation zur Verfügung gestellt werden. Die Größe der Organisation spielt eine wichtige Rolle. Kleine Organisationen können in ihren Arbeitsstrukturen flexibler sein, während größere

Organisationen eher starre Hierarchien haben. Allerdings kann es kleinen Organisationen an Ressourcen mangeln, um einen Prozess der Organisationsentwicklung durchzuführen, während größere Organisationen über mehr Ressourcen und Kapazitäten verfügen. Außerdem können Organisationen, die bereits seit Langem internationale Projekte durchführen, möglicherweise auf internationalen Partner_innenschaften aufbauen, anstatt neue Kontakte knüpfen zu müssen.

Die wichtigste Grundlage für eine machtkritische Veränderung der Entscheidungsstrukturen ist der Wille der Organisation, sich tatsächlich weiterzuentwickeln. Veränderung bedeutet, dass Menschen in Entscheidungspositionen ihre Macht möglicherweise mit anderen teilen müssen. Das kann Zögern und Widerstand hervorrufen. Als Bildungspraktiker_innen können Sie solche Prozesse unterstützen, indem Sie sichtbar machen, wie wichtig die Einbeziehung internationaler Perspektiven ist, und indem wir erfolgreiche Beispiele für die Umsetzung aufzeigen.

5. Diversität

Ein diverses Team eröffnet viele Chancen und kann Ihre Bildungsangebote durch die Repräsentation verschiedener Perspektiven verbessern. Wenn Machtdynamiken ins Spiel kommen, kann es allerdings schnell vorkommen, dass sich Kooperationspartner_innen nicht gehört oder überverteilt fühlen. Welche unterschiedlichen Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven gibt es in unserem Team? Wie können wir alle Perspektiven wertschätzen? Wie können wir die verschiedenen Perspektiven nutzen, um unser Bildungsangebot zu verbessern? Diese Fragen können Sie sich stellen, um (kulturelle) Diversität in Ihren Teams und Arbeitsstrukturen wertzuschätzen.

Akzeptieren und honorieren Sie unterschiedliche Meinungen und seien Sie offen für die Perspektiven Ihrer Kooperationspartner_innen. Hören Sie Ihren Kooperationspartner_innen unvoreingenommen zu. (→ Ehrliche und regelmäßige Kommunikation; (Selbst-)Reflexion über Machtdynamiken und Unterdrückungsstrukturen).

6. Gute Koordination

Je mehr Kooperationspartner_innen involviert sind, desto wichtiger wird eine gute Koordination des Projekts. Behalten Sie die folgenden Fragen im Blick: Was muss als Nächstes passieren? Wer ist für welche Aufgaben verantwortlich? Wer behält den Überblick über die Projektaktivitäten? Wie können wir sicher-

stellen, dass die Aktivitäten verschiedener Partner_innen sich ergänzen und Synergien schaffen?

Legen Sie genau fest und kommunizieren Sie transparent, wer für welche Aufgaben verantwortlich und dafür zuständig ist, ihr Vorankommen zu dokumentieren sowie eine Übersicht über die Aktivitäten zu erstellen. Es kann sehr hilfreich sein, langfristige persönliche Kontakte zwischen den Koordinator_innen aufzubauen. (→ Ehrliche und regelmäßige Kommunikation; Vertrauensvolle Partner_innenschaften; Geteilte Verantwortung und Ownership).

7. Geteilte Verantwortung und Ownership

Geteilte Verantwortung und Ownership sind wichtige Voraussetzungen, um Kooperationen gleichberechtigt zu gestalten. Oftmals können globale Machtdynamiken und bürokratische Hürden, zum Beispiel im Land des Förderpartners, dem im Weg stehen. Gehen Sie bewusst mit dieser Schwierigkeit um und überlegen Sie sich folgende Fragen: Wer trägt die Verantwortung für Fehler im Projekt? Wer hat Entscheidungsbefugnisse? Sind diese gleichmäßig verteilt? Wenn nicht, können wir das ändern oder können wir sicherstellen, dass alle Partner_innen trotzdem einen wertvollen Anteil am Projekt haben?

Seien Sie transparent und kommunizieren Sie klar, wer für welche Entscheidungen verantwortlich ist. Führen Sie partizipative Entscheidungsprozesse ein. Teilen Sie die Risiken und Verwaltungsaufgaben Ihrer Zusammenarbeit. Wenn Sie eine Finanzierung beantragen, schreiben Sie den Antrag, gestalten Sie die Themensetzung und verteilen Sie das Budget gemeinsam mit allen Kooperationspartner_innen. Alle Partner_innen sollten sich mit dem Projekt identifizieren und ihre Erfahrungen einbringen. (→ Ehrliche und regelmäßige Kommunikation; Erwartungsmanagement; Gute Koordination).

8. Gleichberechtigte Verteilung von Ressourcen und faire Bezahlung

Alle Kooperationspartner_innen sollten einen angemessenen Anteil an und Zugang zu den Projektmitteln erhalten. Oft machen globale Wirtschaftsstrukturen und Geberregelungen einen gerechten Zugang und eine gerechte Verteilung der Mittel unmöglich. Fragen Sie sich selbst: Haben alle Kooperationspartner_innen gleichen Zugang zu den Geldern? Wer entscheidet, wofür das Geld ausgegeben wird? Wie können wir zumindest die Entscheidungsbefugnisse über die Verwendung der Gelder gerecht verteilen?

Kommunizieren Sie klar, wie die Projektmittel verwendet werden. Machen Sie den ungleichen Zugang zu den Projektgeldern transparent. Denken Sie mit Ihren Kooperationspartner_innen darüber nach und überlegen Sie, wie sich dies auf Ihre Zusammenarbeit auswirken kann. Achten Sie darauf, dass Personen, die ihr Fachwissen einbringen, wie Referent_innen oder Berater_innen, fair bezahlt werden. Machen Sie die Gehälter aller Kooperationspartner_innen transparent. Wenn es Lohnunterschiede gibt, diskutieren Sie, ob und warum diese gerechtfertigt sind. Berechnen Sie bereits in der Projektplanungsphase, zum Beispiel bei der Erstellung des Finanzierungsantrags, faire Zahlungen. Berücksichtigen Sie zusätzliche Kosten für internationale Banküberweisungen. (→ (Selbst-) Reflexion über Machtdynamiken und Strukturen der Unterdrückung; Ehrliche und regelmäßige Kommunikation).



9. Wissensmanagement, Evaluation und gemeinsames Lernen

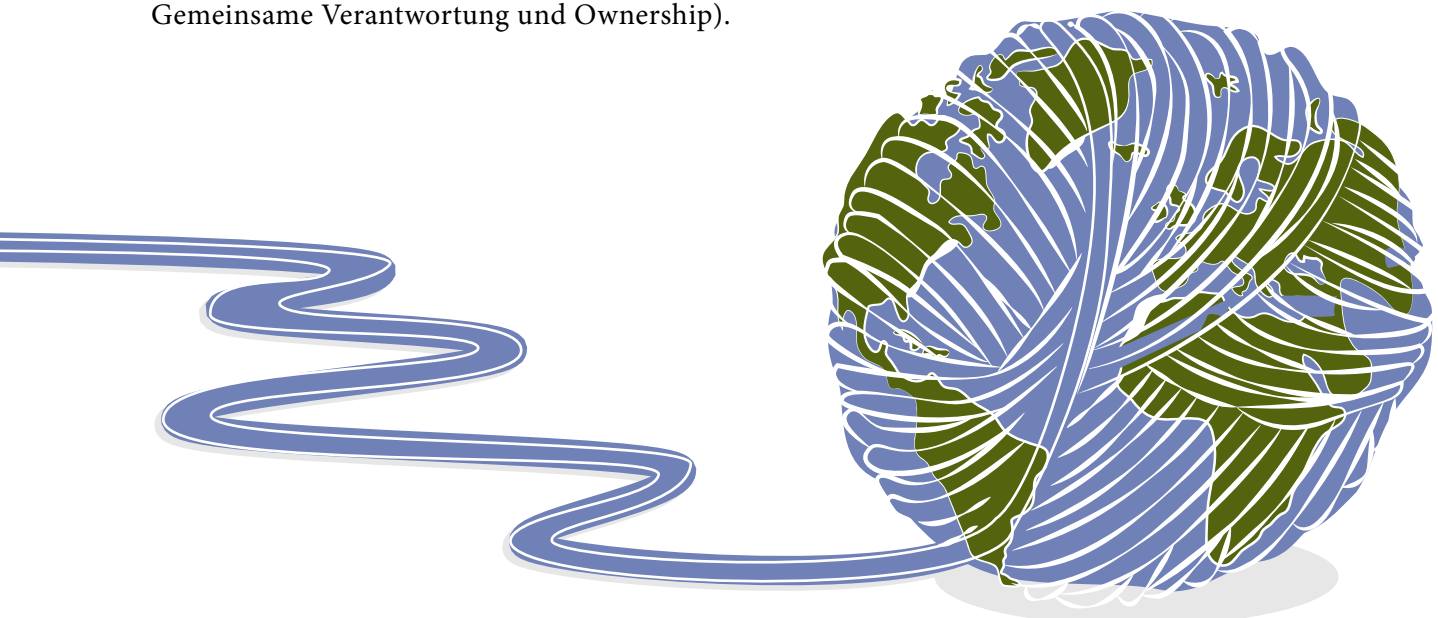
Ein gutes Monitoring und eine gute Evaluation der Zusammenarbeit sind wichtig, um zukünftige Projekte und Kooperationen zu verbessern. Stellen Sie sicher, dass alle Kooperationspartner_innen aus der Zusammenarbeit lernen können, indem Sie fragen: Wer ist an der Evaluation der Kooperation/ des pädagogischen Konzepts beteiligt? Wessen Sichtweise auf Erfolge und Probleme ist für die Bewertung der Kooperation notwendig? Haben alle Partner_innen Zugang zu den aus der Kooperation gewonnenen Erkenntnissen?

Legen Sie Strategien für ein kontinuierliches Wissensmanagement fest. Dokumentieren und tauschen Sie bewährte Praktiken und Erfahrungen während und am Ende der Zusammenarbeit kontinuierlich aus. Alle Kooperationspartner_innen sollten in die Evaluierung einbezogen werden. Alle Kooperationspartner_innen sollten gleichberechtigten Zugang zur Dokumentation und zu den während des Projekts gewonnenen Erkenntnissen haben. Entwickeln Sie eine Kommunikationsstrategie, um die Ergebnisse allen Kooperationspartner_innen zugänglich zu machen. (→ Ehrliche und regelmäßige Kommunikation; (Selbst-)Reflexion über Machtdynamiken und Unterdrückungsstrukturen; Gute Koordination; Gemeinsame Verantwortung und Ownership).

10. Resilienz, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität

Manchmal geschehen unvorhergesehene und unkontrollierbare Dinge. Globale Pandemien, Finanzkrisen oder sich ändernde bildungspolitische Rahmenbedingungen können die Zusammenarbeit tiefgreifend beeinflussen. Denken Sie über die folgenden Fragen nach: Erlaubt die Gestaltung unserer Zusammenarbeit schnelle Veränderungen und Anpassungen? Wenn nicht, wie können wir das ändern?

Bleiben Sie flexibel und bereiten Sie sich auf unkontrollierbare Veränderungen vor. Berücksichtigen Sie gründlich die äußeren Rahmenbedingungen für Ihre Zusammenarbeit wie unterschiedliche politische und soziale Kontexte, unterschiedliche Bildungsstrukturen, Zeitunterschiede, technologische Schwierigkeiten und Reisebeschränkungen. Teilen Sie Ihren Kooperationspartner_innen notwendige Veränderungen schnell mit. (→ Ehrliche und regelmäßige Kommunikation; Gute Koordination).



LITERATUR

Bendix, D.; Müller, F.; Ziai, A. (2020):

Beyond the Master's Tools?: Decolonizing Knowledge Orders, Research Methods and Teaching. Kilombo: International Relations and Colonial Questions. Rowman & Littlefield Publishers. <https://books.google.com/books?id=72fuDwAAQBAJ>.

Chakrabarty, D. (1992):

Postcoloniality and the Artifice of History: Who Speaks for the Indian Past? Representations 37: 1–26.

Escobar, A. (1995):

Encountering Development. The Making and Unmaking of the Third World. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press.

Hall, S. (1992):

The West and the Rest: Discourse and Power. In Formations of Modernity. Hrsg. v. S. Hall und B. Gieben. Cambridge: Polity Press: 275–331.

Ndlovu, M. (2018):

Coloniality of Knowledge and the Challenge of Creating African Futures. Ufahamu: A Journal of African Studies. California Digital Library (CDL). 40 (2) <https://doi.org/10.5070%2Ff7402040944>.

Spivak, G. C. (1995):

Can the Subaltern Speak? The Post-Colonial Studies Reader. Hrsg. v. B. Ashcroft, G. Griffiths und H. Tiffin. London/New York: Routledge: 24–28.



VENRO-MITGLIEDER

A

@fire Internationaler Katastrophenschutz Deutschland e.V.
 action medeor
 ADRA Deutschland
 AGIAMONDO
 Aktion Canchanabury
 Aktion gegen den Hunger gGmbH
 AMICA e.V.
 ANDHERI-HILFE e.V.
 Apotheker helfen e.V.
 Apotheker ohne Grenzen e.V.
 Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland
 Arbeitsgemeinschaft der Eine-Welt-Landesnetzwerke in Deutschland (agl)
 Arbeitsgemeinschaft Entwicklungsethnologie
 arche noVa
 Ärzte der Welt
 ASW – Aktionsgemeinschaft Solidarische Welt
 AT-Verband
 AWO International

B

Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit (bezev)
 BONO-Direkthilfe
 BORDA e.V.
 Brot für die Welt
 Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ)
 Bundesvereinigung Lebenshilfe

C

CARE Deutschland e.V.
 Caritas International
 CBM Christoffel-Blindenmission Christian Blind Mission e.V.
 CHANGE e.V.
 ChildFund Deutschland
 Christliche Initiative Romero

D

Dachverband Entwicklungspolitik Baden-Württemberg (DEAB)
 Das Hunger Projekt e.V.
 DED-Freundeskreis
 Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen (DESWOS)
 Deutsche Kommission Justitia et Pax
 Deutsche Lepra- und Tuberkulosehilfe (DAHW)

Deutsche Stiftung Weltbevölkerung (DSW)
 Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
 Deutsch-Indische Zusammenarbeit e.V.*
 Deutsch-Syrischer Verein e.V. (DSV)
 DGB-Bildungswerk BUND – Nord-Süd-Netz
 Difäm – Deutsches Institut für Ärztliche Mission
 Don Bosco Mondo
 DVV International – Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschul-Verbandes

E

ECPAT Deutschland e.V.*
 Eine Welt Netz NRW
 EIRENE – Internationaler Christlicher Friedensdienst
 Energypedia UG
 EPIZ – Zentrum für Globales Lernen in Berlin
 Erlassjahr.de – Entwicklung braucht Entschuldung
 Evangelische Akademien in Deutschland (EAD)

F

Fairtrade Deutschland e.V. (früher: Transfair)
 Fairventures Worldwide
 FIAN Deutschland
 ForAfrika Deutschland (früher JAM)
 Forum Fairer Handel
 FUTURO SÍ

G

Gemeinschaft Sant'Egidio
 German Doctors
 German Toilet Organisation
 Germanwatch
 GLS Zukunftsstiftung Entwicklung

H

Habitat for Humanity Deutschland
 Handicap International
 Help – Hilfe zur Selbsthilfe
 HelpAge Deutschland
 Hilfe für Afrika e.V.
 Hoffnungszeichen / Sign of Hope
 humedica

I

Indienhilfe
 INKOTA-netzwerk
 Internationaler Bund (IB)

Internationaler Hilfsfonds

International Justice Mission Deutschland

Internationaler Ländlicher Entwicklungsdienst (ILD)

Islamic Relief Deutschland

J

Johanniter-Auslandshilfe

K

KAIROS Europa

Karl Kübel Stiftung für Kind und Familie

KATE – Kontaktstelle für Umwelt und Entwicklung

Kinderhilfswerk Stiftung Global-Care

Kindernothilfe

Kinderrechte Afrika

KOLPING International Cooperation e.V.

L

Lesben- und Schwulenverband (LSVD)

Lichtbrücke

Light for the World

M

Malteser International

MARIE-SCHLEI-VEREIN e. V. – Entwicklungsprojekte für Frauen

Masifunde Bildungsförderung e.V.*

materra – Stiftung Frau und Gesundheit

medica mondiale

medico international

MISEREOR

Missionsärztliches Institut Würzburg

N

NETZ Partnerschaft für Entwicklung und Gerechtigkeit e.V.

Neuapostolische Kirche-karitativ e.V.

nph Kinderhilfe Lateinamerika e.V.

O

OIKOS EINE WELT e. V.

Ökumenische Initiative Eine Welt e.V.

Opportunity International Deutschland

ora Kinderhilfe international e.V.

OroVerde – Die Tropenwaldstiftung

Oxfam Deutschland

P

Partnership for Transparency Fund e.V. (PTF Europe)

Plan International Deutschland

R

Rhein-Donau-Stiftung

S

Samhathi – Hilfe für Indien

Save the Children Deutschland

Senegalhilfe-Verein

Society for International Development Chapter Bonn (SID)

SODI – Solidaritätsdienst International

Solidaridad Deutschland e.V.*

SOS-Kinderdörfer weltweit

SOS Humanity

Stiftung Childaid Network

Stiftung der Deutschen Lions

Stiftung Entwicklung und Frieden (SEF)

Stiftung Kinderzukunft

Stiftung Nord-Süd-Brücken

Street Child Deutschland e.V.

SÜDWIND – Institut für Ökonomie und Ökumene

Susila Dharma – Soziale Dienste

T

Tearfund Deutschland e.V.

Terra Tech Förderprojekte

TERRE DES FEMMES

terre des hommes Deutschland

Tierärzte ohne Grenzen (ToG)

V

Verband Deutsch-Syrischer Hilfsvereine e.V. *

Verband Entwicklungspolitik Niedersachsen (VEN)

Verbund Entwicklungspolitischer Nichtregierungsorganisationen Brandenburgs (VENROB)

Verein entwicklungspolitischer Austauschorganisationen e.V. (ventao)

Visions for Children e.V.*

W

W. P. Schmitz-Stiftung

Weltfriedensdienst

Weltgebetstag der Frauen – Deutsches Komitee

Welthaus Bielefeld

Welthungerhilfe

Weltladen-Dachverband

Weltnotwerk der KAB Deutschlands

Werkhof Darmstadt

Westfälisches Kinderdorf e.V.

World University Service

World Vision Deutschland

Z

ZOA Deutschland gGmbH

* Gastmitglied

VENRO hat aktuell 145 Mitglieder (Stand: Juli 2024)

IMPRESSUM

Herausgeber:

Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre
Hilfe deutscher Nichtregierungsorganisationen e. V. (VENRO)
Stresemannstr. 72
10963 Berlin
Telefon: 030/2 63 92 99-10
Fax: 030/2 63 92 99-99
E-Mail: sekretariat@venro.org
Internet: www.venro.org

Redaktion: Lara Fedorchenko

Endredaktion: Janna Völker

Für ihre Mitarbeit danken wir: Bernadette Albrecht, Manuel Blendin, Gundula Büker, Christina Margarita Carbonell Betancourt, Ka Kem, Sigrun Landes, Danson Matekwa, Margarita Rodriguez Ornelas, Daniela Peulen, Lara Röscheisen, Malathi Santhanam, Anne Schrader, Julia Wältring, Mary Whalen und allen, die sich im Rahmen der Online-Umfrage und des Online-Seminars eingebracht haben

Lektorat: Anne Alder

Layout und Illustration: A. Rusch / dieprojektoren.de

Berlin, Juli 2024

Diese Publikation wurde gefördert durch ENGAGEMENT GLOBAL mit Mitteln des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein VENRO verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global oder des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.



VENRO ist der Dachverband der entwicklungspolitischen und humanitären Nichtregierungsorganisationen (NRO) in Deutschland. Der Verband wurde im Jahr 1995 gegründet. Ihm gehören aktuell rund 140 Organisationen an. Sie kommen aus der privaten und kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit, der Humanitären Hilfe sowie der entwicklungspolitischen Bildungs-, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit.

Das zentrale Ziel von VENRO ist die gerechte Gestaltung der Globalisierung, insbesondere die Überwindung globaler Ungleichheit und weltweiter Armut. Der Verband setzt sich für die Verwirklichung der Menschenrechte und die Bewahrung der natürlichen Lebensgrundlagen ein.

VENRO

- vertritt die Interessen der entwicklungspolitischen und humanitären NRO gegenüber der Politik
- stärkt die Rolle von NRO und Zivilgesellschaft in der Entwicklungspolitik und Humanitären Hilfe
- schärft das öffentliche Bewusstsein für entwicklungspolitische und humanitäre Themen und für eine nachhaltige Entwicklung

VENRO – Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe deutscher Nichtregierungsorganisationen

www.venro.org