



FREIWILLIGENMANAGEMENT IN PLANUNG UND PRAXIS

# Teamarbeit in Großschutzgebieten

Nationale  
Naturlandschaften





|                                                           |           |                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------|-----------|
| Vorwort . . . . .                                         | 3         | <b>Den Teamgeist stärken . . . . .</b>                    | <b>26</b> |
|                                                           |           | Partizipation – Teilhabe und Identifikation               | 26        |
| <b>Vom Start das Ziel anpeilen . . . . .</b>              | <b>4</b>  | Anerkennung – Lohn für ehrenamtliches Engagement          | 27        |
| Das Projekt in Stichworten                                | 5         | Umgang mit Konflikten                                     | 28        |
| Der Start – wo beginnen wir?                              | 6         | Interne Informationsarbeit                                | 31        |
| Das Ziel – was erreichen wir?                             | 7         | <b>Öffentlichkeitsarbeit geplant durchführen</b>          |           |
| Planung Schritt für Schritt                               | 7         | <b>und Projektpartner gewinnen . . . . .</b>              | <b>32</b> |
| Die Hürden – welche Herausforderungen gibt es?            | 7         | Öffentlichkeitsarbeit und Werbung von Freiwilligen        | 32        |
| <b>Das Team aufstellen . . . . .</b>                      | <b>9</b>  | Zusammenarbeit mit Multiplikatoren                        | 36        |
| Die Struktur des Freiwilligenprogramms                    | 9         | Zusammenarbeit mit Projektpartnern – Synergien nutzen     | 37        |
| Die Schlüsselfigur Freiwilligenkoordinator/-koordinatorin | 9         | <b>Erfahrungen sammeln und nutzen . . . . .</b>           | <b>40</b> |
| Haupt- und Ehrenamtliche – ihre Rollen im Team            | 10        | Dokumentation, Evaluation und Qualitätsmanagement         | 40        |
| Engagementangebote für Freiwillige                        | 13        | Qualitätsstandards für Freiwilligenmanagement in          |           |
| Schriftliche Vereinbarung mit Freiwilligen                | 17        | Großschutzgebieten                                        | 41        |
| Versicherungsschutz – sicherer Rahmen für ehrenamtliches  |           | <b>Das Ziel erreichen und neue Ziele setzen . . . . .</b> | <b>45</b> |
| Engagement                                                | 18        | Zusammenfassung                                           | 45        |
| <b>Das Team trainieren . . . . .</b>                      | <b>20</b> | Ausblick                                                  | 46        |
| Qualifizierung von Freiwilligenkoordinatoren und          |           | Verzeichnisse . . . . .                                   | 47        |
| -koordinatorinnen                                         | 21        | Partner und Impressum . . . . .                           | 48        |
| Qualifizierung von Freiwilligen – fit für den Einsatz     | 23        |                                                           |           |





# Liebe Leserin, lieber Leser,

„gemeinsam sind wir stark“ – das gilt einerseits für unser Bundesländer übergreifendes Netzwerk der Nationalen Naturlandschaften (neue Dachmarke der Nationalparks, Naturparks und Biosphärenreservate) und ihre hauptamtlich Beschäftigten. Andererseits zählen zu unserem Team auch freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – engagierte, kreative, vielseitig qualifizierte und interessierte Menschen, die in den Schutzgebieten wertvolle Unterstützung leisten.

Mit dem Projekt „Aufbau eines Freiwilligenprogramms in deutschen Großschutzgebieten“ haben wir innerhalb von zwei Jahren Strukturen mit und in 15 Modellgebieten aufgebaut, um „Teamarbeit“ von Haupt- und Ehrenamtlichen zu einer neuen Stärke der Parks zu entwickeln. Mit dem Freiwilligenprogramm öffnen wir unsere Großschutzgebiete der Bevölkerung noch intensiver als bisher und beweisen damit unsere „Teamfähigkeit“ – international betrachtet eine längst praktizierte Managementstrategie von Großschutzgebieten und wie sich nun im Rückblick zeigt, lohnend in vielerlei Hinsicht.

Im Rahmen des Projektes konnten wir in den Schutzgebieten bestehende Ansätze von Freiwilligenarbeit professionalisieren, durch fachlichen Austausch fördern und weiterentwickeln. Nun können zahlreiche Arbeiten und Projekte in den Parks mit Unterstützung von Freiwilligen intensiver oder in größerem Umfang erledigt werden, als dies ohne ehrenamtliche Hilfe möglich wäre. Dabei wird uns durch viele Rückmeldungen von Freiwilligen, die in den Schutzgebieten aktiv sind, bestätigt:

Die ehrenamtliche Mitarbeit ist eine bereichernde und erfüllende Tätigkeit und damit ein attraktives Angebot, die Freizeit zu gestalten. Vielfach können wir bei den Aktiven die Begeisterung für unser nationales Naturerbe wecken oder steigern und gewinnen damit wertvolle Fürsprecher und -sprecherinnen für unsere Anliegen; eine win-win-Situation im besten Sinne!

Das Freiwilligenprogramm hat sich in der direkten Zusammenarbeit mit Freiwilligen bewährt. Gleichzeitig ist es ein erfolgreiches Instrument der Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit, wie durchweg positive Presseartikel sowie Reaktionen von politischer Seite und von Meinungsführerinnen und -führern belegen. In diesem Zusammenhang zeigen auch entstandene Kooperationsprojekte etwa mit Unternehmen und Schulen positive Effekte.

Zwei Projektergebnisse sind besonders bedeutsam: Erstens hat sich die Rolle des hauptamtlichen Freiwilligenkoordinators bzw. der hauptamtlichen Freiwilligenkoordinatorin als unverzichtbare Funktion herausgestellt. Diese Erfahrung zeigt, dass der Einsatz verantwortlicher Hauptamtlicher elementar für das Management von Großschutzgebieten allgemein, aber auch als „Katalysator“ von Freiwilligenarbeit ist. Zweitens sind aus unseren Projekterfahrungen Qualitätsstandards für Freiwilligenarbeit in Großschutzgebieten hervorgegangen – ein Meilenstein auf dem Weg zum professionellen Umgang mit Freiwilligen.

Nun stehen wir im Bereich Freiwilligenmanagement auf Augenhöhe z.B. mit sozialen Einrichtungen, was uns nicht zuletzt eine

ernstzunehmende Rolle in der politischen Diskussion zur Förderung des Ehrenamtes (und damit auch der sie anbietenden Einrichtungen) verschafft.

Mit dem Freiwilligenprogramm in Nationalen Naturlandschaften haben wir einen zukunftsweisenden Weg beschritten!

Doch überzeugen Sie sich selbst: Wir stellen Ihnen hiermit die Ergebnisse unserer zweijährigen Arbeit vor und lassen Sie an den gesammelten Erfahrungen vieler Schutzgebiete teilhaben. Greifen Sie die Ideen auf und entwickeln Sie sie weiter. Lassen Sie uns die Chancen der Teamarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen nutzen. Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle den Förderern des Projektes, insbesondere der Heidehof Stiftung (vormals Stiftung für Bildung und Behindertenförderung/SBB), der BINGO!-Umweltlotterie und der Norddeutschen Stiftung für Umwelt und Entwicklung (NUE), die die Umsetzung dieses bedeutenden Projektes ermöglicht haben.

Ich wünsche Ihnen eine informative und anregende Lektüre.



**Holger Wesemüller**  
Stellvertretender Vorsitzender  
EUROPARC Deutschland und Projektleiter



Abb. 1: Die Freiwilligenkoordinator/innen in Großschutzgebieten<sup>1</sup> (Basisqualifizierung Freiwilligenmanagement, Nov. 2004)

*von vorne nach hinten; von links nach rechts;*

*erste Reihe:* Peter Körber (NLP Hamburgisches Wattenmeer), Roland Ertl (NLP Bayerischer Wald);

*zweite Reihe:* Uwe Schneider (BR Schorfheide-Chorin), Anne Spiegel (NLP Niedersächsisches Wattenmeer), Thomas Kegel (Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland), Rae Lonsdale (Yorkshire Dales NLP/GB, Referent), Elfi Laack (BR Schorfheide-Chorin), Jürgen Herper (BR Flusslandschaft Elbe-Bbg.);

*dritte Reihe:* Kerstin Barfod (NLP Hainich), Ulrike Walter (Dolmetscherin), Sibylle von Hoff (Müritznlp), Ingo Höhne (NRP Nuthe-Nieplitz), Uwe Ipsen (NRP Lauenburgische Seen), Anne Schierenberg (EUROPARC Deutschland);

*letzte Reihe:* Henning Ohmes (NLP Harz), Jürgen Herpin (NRP TERRA.vita), Silke Ahlborn (NLP Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer)

*ohne Abbildung:* Pamela Clausius (BR Schaalsee), Timo Kluttig (NRP TERRA.vita), Dieter Mey/Uwe Müller (NRP Eichsfeld-Hainich-Werratal), Annett Rabe (NRP Thüringer Wald/BR Vessertal)

**Was ist eine freiwillige bzw. ehrenamtliche Tätigkeit? Was sind ihre besonderen Qualitäten?**

Sie ist

- freiwillig
- unentgeltlich
- Gemeinwohl orientiert

**Was ist Freiwilligenmanagement<sup>2</sup>?**

- Freiwilligenarbeit in einer Organisation planen, organisieren und koordinieren
- Ziele, Aufgaben und Interessen der Organisation mit den Motivationen, Erwartungen, Interessen und Bedürfnissen der Freiwilligen in Übereinstimmung bringen

# Vom Start das Ziel anpeilen

*„Wer nicht weiß, wohin er segelt, für den ist kein Wind der richtige.“*

Seneca, römischer Philosoph

## Das Projekt in Stichworten

### Projekttitel:

„Aufbau eines Freiwilligenprogramms in deutschen Großschutzgebieten“

### Laufzeit:

02/2004 – 01/2006

### Projektträger:

EUROPARC Deutschland e.V.

### Projektleitung:

Holger Wesemüller

### Projektkoordination:

Anne Schierenberg, Stefanie Sommer  
(Praktikantin 07–12/2005)

### Projektpartner:

Schutzgebietsverwaltungen/Träger der Schutzgebietsbetreuung, Gesellschaft zur Förderung des Nationalparks Harz, Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, Alfred Toepfer Akademie für Naturschutz (NNA)

### Finanzierung:

Heidehof Stiftung (vormals Stiftung für Bildung und Behindertenförderung/SBB), BINGO!-Umweltlotterie, Norddeutsche Stiftung für Umwelt und Entwicklung/NUE

### Projektziel:

Konzeptionelle Entwicklung eines Bundesländer übergreifenden Programms für den Einsatz von Freiwilligen in deutschen Großschutzgebieten

und dessen Erprobung in 15 Modellgebieten

### Methoden:

- Konzeptionelle und strukturelle Vorbereitung der Freiwilligenarbeit in den Modellgebieten
- Aus- und Weiterbildung von hauptamtlichen Freiwilligenkoordinatoren und -koordinatorinnen
- Definition von Einsatzbereichen und Entwicklung von Einsatzstellenbeschreibungen für Ehrenamtliche
- Durchführung von Werbemaßnahmen zur Gewinnung ehrenamtlich Tätiger
- Qualifizierung und Einsatz von Ehrenamtlichen
- Evaluation der Freiwilligenarbeit und der Programmorganisation

### Beteiligte Modellgebiete:

#### Bayern:

- Nationalpark Bayerischer Wald

#### Brandenburg:

- Biosphärenreservat Flusslandschaft Elbe-Brandenburg
- Biosphärenreservat Schorfheide-Chorin
- Naturpark Nuthe-Nieplitz

#### Hamburg:

- Nationalpark Hamburgisches Wattenmeer

#### Mecklenburg-Vorpommern:

- Biosphärenreservat Schaalsee
- Müritz-Nationalpark

#### Niedersachsen:

- Nationalpark Harz
- Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer
- Naturpark TERRA.vita

#### Schleswig-Holstein:

- Nationalpark Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer (NationalparkService gGmbH)
- Naturpark Lauenburgische Seen

#### Thüringen:

- Nationalpark Hainich
- Naturpark Eichsfeld-Hainich-Werratal
- Naturpark Thüringer Wald/Biosphärenreservat Vessertal (verantwortlich: Biosphärenreservatsverwaltung Vessertal)

<sup>1</sup> Großschutzgebiete = Nationalparks, Naturparks, Biosphärenreservate

<sup>2</sup> „Freiwilligen-Management“ ist eine Wortmarke der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (fjs e.V.); Informationen: akademie@ehrenamt.de

## Der Start – wo beginnen wir?

Betrachten wir Freiwilligenmanagement in Nationalparks, Naturparks und Biosphärenreservaten im internationalen Vergleich, so sind uns andere Länder weit voraus. Die USA mit ihrem „Volunteers-in-Parks Program“, Kanada und Großbritannien blicken bereits auf Jahrzehnte einer professionellen und sehr erfolgreichen Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Betreuung von Großschutzgebieten zurück. Deutschland ist hier ein „Entwicklungsland“. Aber: Wer keine eigenen Erfahrungen hat, kann von denen anderer profitieren und auf geebneten Wegen den Vorreitern folgen. Eben dies ist in den zurück liegenden drei Jahren geschehen.

Im Jahr 2003 haben EUROPARC Deutschland und die Naturwacht Brandenburg<sup>3</sup> ein Pilotprojekt mit dem Ziel

gestartet, Ehrenamtliche systematisch in die Betreuung der Brandenburger Großschutzgebiete zu integrieren. Die Erfahrungen z.B. mit der Qualifizierung und dem Einsatz hauptamtlicher Freiwilligenkoordinatoren und -koordinatorinnen sowie der Entwicklung von Einsatzstellen für Freiwillige waren durchweg positiv<sup>4</sup>. Die Naturwacht Brandenburg war damit zum Pionier für professionelles Freiwilligenmanagement in deutschen Großschutzgebieten geworden. Was lag nun näher, als das Projekt auch auf weitere Parks in Deutschland auszuweiten? Das zweijährige Projekt „Aufbau eines Freiwilligenprogramms in deutschen Großschutzgebieten“ war geboren. 15 Nationalparks, Naturparks und Biosphärenreservate in sieben Bundesländern begannen mit Koordination von EUROPARC Deutschland, die Zusammenarbeit mit Freiwilligen nach zwei Prinzipien auf- und auszubauen: Bereits vorhandenes Engagement von ehren-

amtlich Tätigen wahrnehmen, wertschätzen und die Zusammenarbeit optimieren sowie neue, attraktive Engagementmöglichkeiten für Freiwillige schaffen.

Die Großschutzgebiete sind mit ihren Aktivitäten im Freiwilligenmanagement am Puls der Zeit. Dem bürgerschaftlichen Engagement wird spätestens seit dem „Internationalen Jahr des Ehrenamts“ 2001 gesellschaftlich und politisch eine große Bedeutung beigemessen. Zum einen fordern alle Parteien des 14. Bundestages u.a. im Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ (Deutscher Bundestag 2002), das Ehrenamt zu stärken und weiterzuentwickeln. Zum anderen zeigen aktuelle Untersuchungen, dass das Interesse, sich ehrenamtlich im Natur- und Umweltschutz zu engagieren, in der Bevölkerung sehr groß ist. Damit Personen jedoch tatsächlich aktiv werden,

Abb. 2: Der Prozess des Freiwilligenmanagements  
(nach: Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland 2004, Schaubild „Das Prozess-Modell des Freiwilligen-Managements“)





müssen ansprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden und Interessierte zum Mitmachen aufgefordert werden. Mit dem Freiwilligenprogramm kommen die Großschutzgebiete diesen Anforderungen nach. Das Freiwilligenprogramm ist ein innovatives Programm, das den wertschätzenden Umgang mit ehrenamtlich Engagierten und eine qualitativ hochwertige Arbeit von Freiwilligen fördert.

### Das Ziel – was erreichen wir?

Ziel des Freiwilligenprogramms ist es, vielfältigen Nutzen einerseits für die Großschutzgebiete und dessen hauptamtliches Personal, andererseits für die Freiwilligen bzw. die Gesellschaft allgemein zu erreichen (siehe Tab. 1).

### Planung Schritt für Schritt

Freiwilligenkoordination bedient sich klassischer Managementtechniken. Dazu gehören Aufgaben wie Ziele formulieren, zielführende Maßnahmen umsetzen, Ressourcen beschaffen und einsetzen sowie Ergebnisse auswerten und das Management optimieren (siehe Abb. 2). Bei dem strategisch geplanten Vorgehen ist aber auch Flexibilität gefragt. Schließlich haben wir es mit Menschen zu tun. Und diese möchten eigene Ideen einbringen und mitreden dürfen.

### Die Hürden – welche Herausforderungen gibt es?

Auf dem Weg zu anspruchsvollen Zielen können Hürden auftreten, die ein Risiko für den Projekterfolg darstellen. Auch im

<sup>3</sup> Organisation hauptamtlicher Ranger in den 15 Brandenburger Großschutzgebieten  
<sup>4</sup> Abschlusspublikation des Pilotprojektes siehe Literaturverzeichnis (EUROPARC Deutschland 2003)

Tabelle 1:

## Nutzen des Freiwilligenprogramms in Großschutzgebieten

### NUTZEN FÜR DIE GROSSSCHUTZGEBIETE UND FÜR HAUPTAMTLICHE SCHUTZGEBIETSMITARBEITER UND -MITARBEITERINNEN

**Die Einbindung von Freiwilligen ermöglicht Großschutzgebieten, Potentiale konkret zu nutzen. Das bedeutet:**

- einen stärkeren Anschluss an die Bevölkerung vor Ort und eine tiefere Verankerung des Schutzgebietes in der Region,
- neue Fürsprecher und -sprecherinnen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, wenn Freiwillige ihre Freude und das Verständnis für das Schutzgebietsmanagement in ihrem Umfeld kommunizieren,
- öffentliche Aufmerksamkeit und einen höheren Bekanntheitsgrad – die Demonstration, dass sich Personen für das Großschutzgebiet engagieren, steigert seine Bedeutung,
- neue Möglichkeiten der Umweltbildung – durch die Beteiligung Ehrenamtlicher kann ein besseres Verständnis in der Bevölkerung für das Schutzgebietsmanagement erreicht und damit der Auftrag zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung umfassender erfüllt werden,
- die Möglichkeit, neben den bestehenden Pflichtaufgaben „Sonderprojekte“ umzusetzen.

### Hauptamtliche Schutzgebietsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter profitieren von

- der Steigerung ihrer Bedeutung als Hauptamtliche, da sie „Schlüsselpersonen“ für das Engagement von Ehrenamtlichen sind,
- der Arbeitsentlastung, z.B. während Hoch-Zeiten (Wochenenden, Feiertage, Ferien),
- zusätzlichen, meist hoch motivierten „Kollegen“ und „Kolleginnen“,
- der Bereicherung ihrer Arbeit durch die Kreativität, die speziellen Fertigkeiten und Kompetenzen der Freiwilligen.

In Großschutzgebieten wird durch die Integration von Freiwilligen mit den gegebenen Ressourcen ein höheres Wirkungsniveau erreicht als allein mit hauptamtlich Beschäftigten.

### NUTZEN FÜR DIE GESELLSCHAFT UND FÜR DIE FREIWillIGEN

#### Das Freiwilligenprogramm bietet

- Möglichkeiten für die Bevölkerung, sich gesellschaftlich zu beteiligen und das eigene Umfeld mitzugestalten,
- attraktive Angebote für potenzielle Ehrenamtliche (Auswahl aus verschiedenen Tätigkeiten, fachliche Betreuung durch Hauptamtliche etc.),
- neue Möglichkeiten des Schutzgebiets-Erlebens: aktive, „sinn“-volle Freizeitgestaltung.

Freiwilligenprogramm zeigt sich, dass das Bewusstsein um die besonderen Herausforderungen und damit ein sensibler Umgang mit „Fallstricken“ oftmals bereits ausreichen, um Risiken vorzubeugen. Welche besonderen Herausforderungen bringt das Freiwilligenprogramm mit sich?

### **Freiwilligenarbeit integrieren**

Freiwilligenmanagementstrukturen in Großschutzgebieten funktionieren erfahrungsgemäß nur als integrierter Teil des Schutzgebietsmanagements. Dies setzt voraus, dass sie vom Stamm der hauptamtlich Beschäftigten mit getragen werden. Verständliche Vorbehalte auf Seiten hauptamtlicher Ranger (z.B. Befürchtung von Konkurrenz) müssen erkannt, ernst genommen und thematisiert werden. Kritische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollten Gelegenheit erhalten, die Absicht des Freiwilligenprogramms zu verstehen und an den Schritten zur Realisierung beteiligt werden (siehe auch S. 29 f.). Langsam und für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar vorzugehen, ist erfahrungsgemäß erfolgreicher, als Freiwillige im „Hau-Ruck-Verfahren“ in ein Schutzgebiet einzubinden. Es ist nicht notwendig, bereits am Anfang sämtliche Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter mit „im Boot“ zu haben. Wich-

tig ist aber, das Freiwilligenprogramm so zu entwickeln, dass es intern zunehmend als selbstverständlich und sinnvoll angesehen wird. So kann es gelingen, auch anfängliche Kritikerinnen und Kritiker für die Unterstützung zu gewinnen.

### **Verbindliche Absprachen**

Vorsicht ist dahingehend geboten, dass sich Freiwilligeneinsätze nicht „verselbständigen“. Im Freiwilligenprogramm hieße dies, Ehrenamtliche engagierten sich zusehends weniger in Abstimmung mit der Schutzgebietsverwaltung bzw. dem Betreuungspersonal. Im schlimmsten Fall würde daraus folgen, dass sich ihre Tätigkeiten nicht mehr an den Schutzgebietszielen orientieren – ein Eigentor für das Schutzgebiet. Um dieses Risiko zu vermeiden, sind klare schutzgebietsinterne Strukturen (z.B. verantwortliche hauptamtliche Betreuungspersonen für Freiwillige), eindeutige Informationen über Voraussetzungen einer Zusammenarbeit und verbindliche Absprachen (z.B. in Form einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Schutzgebiet und Freiwilligen) notwendig.

### **Nebenberuflich Tätige**

Konflikte sind dort denkbar, wo Freiwillige in Feldern eingesetzt werden, in denen be-

reits nebenberuflich Tätige aktiv sind, z.B. Natur- und Landschaftsführer und -führerinnen. Zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Freiwilligen gehört, durch ihren Einsatz nicht (Neben-) Erwerbsquellen in der Region zu beeinträchtigen. Dementsprechend müssen geeignete Einsatzfelder für Freiwillige gebietsspezifisch bestimmt werden – und gegebenenfalls auch Tätigkeiten ausgeschlossen werden. Unproblematische Einsatzfelder für Freiwillige gibt es genügend!

### **Kein Ersatz für Hauptamtliche**

Kurzsichtige politische Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen könnten in Versuchung kommen, im Rahmen von Sparbemühungen Freiwillige als „billigen“ Ersatz für Hauptamtliche zu sehen. Um dem entgegenzuwirken, muss immer wieder deutlich gemacht werden, dass sich Haupt- und Ehrenamtliche in Großschutzgebieten in ihren Aufgaben, Kompetenzen etc. klar unterscheiden und nicht austauschbar sind (siehe auch S. 11). Freiwillige können nur im Einsatz sein, weil es Hauptamtliche gibt, die sie anleiten und betreuen und die insbesondere eine kontinuierliche Arbeit in den Schutzgebieten als Voraussetzung für die Integration von Freiwilligen leisten.

# Das Team aufstellen

*„Because you have responsibility for achieving something, it doesn't mean you have to do all the work yourself.”  
(Weil die Verantwortung bei Dir liegt, etwas zu erreichen, heißt das nicht, dass Du die ganze Arbeit alleine erledigen musst.)*

Rae Lonsdale, Freiwilligenkoordinator im Yorkshire Dales National Park/GB

## Die Struktur des Freiwilligenprogramms

Klare organisatorische Strukturen, eindeutige Verantwortlichkeiten und abgegrenzte Arbeitsbereiche sind Grundlagen erfolgreicher Teams. Damit ist gewährleistet, dass die Beteiligten effektiv zusammenarbeiten und ohne „Reibungsverluste“ ihre gemeinsamen Ziele verfolgen können.

Die Struktur und die Arbeitsbereiche des Freiwilligenprogramms ergeben sich aus dem Zusammenwirken verschiedener Akteure im Netzwerk des Programms. Im Hinblick auf die Organisation des Programms sind als Hauptakteure einerseits der Projektträger und Dachverband EUROPARC Deutschland und andererseits die Großschutzgebiete mit je einem hauptamtlichen Freiwilligenkoordinator bzw. einer hauptamtlichen Freiwilligenkoordinatorin und weiteren hauptamtlich Beschäftigten relevant. Auf beiden Ebenen – Dachverband und Großschutzgebiete – sind Kooperationspartner wie Bildungseinrichtungen, Freiwilligenagenturen und Sponsoren in das Freiwilligenprogramm eingebunden (siehe Abb. 4).

EUROPARC Deutschland und die Großschutzgebiete übernehmen organisatorische

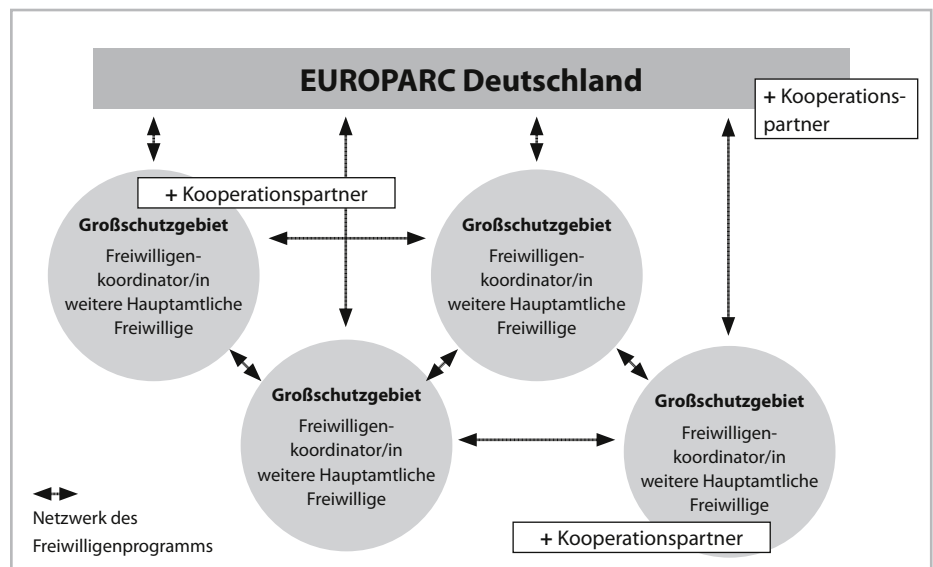


Abb. 4: Struktur und Akteure des Freiwilligenprogramms

Verantwortlichkeiten und Managementaufgaben, die notwendig sind, um das Programm konzeptionell zu entwickeln und praktisch umzusetzen. Die Zuständigkeit und Verantwortung für eine Aufgabe liegt jeweils bei einem der beiden Akteure, je nachdem, ob sie für das Programm überregional relevant ist (EUROPARC Deutschland) oder regionalen Bezug hat (Großschutzgebiet) (siehe Tab. 2).

## Die Schlüsselfigur Freiwilligenkoordinator/-koordinatorin

Hauptamtliche Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren sind Schlüsselfiguren für ehrenamtliches Engagement in Großschutzgebieten. Das zeigen lang erprobte Freiwilligenprogramme ausländischer Schutzgebiete ebenso wie bisherige Erfahrungen der deutschen Parks in der

Tabelle 2:

## Verantwortlichkeiten für Managementaufgaben im Freiwilligenprogramm

### EUROPARC DEUTSCHLAND

Konzeptionelle Planung und Koordination des Programms schutzgebietsübergreifend

Aus- und Weiterbildung der Freiwilligenkoordinatoren und -koordinatorinnen in Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen

Gebietsspezifische Beratung und Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Großschutzgebieten

Realisierung gebietsübergreifender Öffentlichkeitsarbeit

Entwicklung gebietsübergreifender Anerkennungsmaßnahmen für Freiwillige

Dokumentation und Evaluation des Freiwilligenprogramms

Kooperation mit überregional tätigen Organisationen, Unternehmen etc.

Informationsbeschaffung zu politischen Entwicklungen im Bereich „Ehrenamt“, Fördermöglichkeiten, Wettbewerben, Veranstaltungen etc. und Einwerbung finanzieller Mittel

### GROSSSCHUTZGEBIETE

#### Freiwilligenkoordinatorin bzw. -koordinator

Konzeptionelle Planung und Koordination des Programms schutzgebietsintern

Entwicklung schutzgebietsinterner, förderlicher Rahmenbedingungen (Information von Schutzgebietsleitung und Kolleg/innen, Klärung des Versicherungsschutzes für Freiwillige, Förderung des Kommunikationsflusses zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen etc.)

Kooperation mit regional tätigen Organisationen, Unternehmen etc.

Informations- und Erfahrungsaustausch mit anderen Großschutzgebieten

Dokumentation und Evaluation der Freiwilligenarbeit schutzgebietsintern

#### Freiwilligenkoordinatorin bzw. -koordinator und/oder weitere Hauptamtliche

Entwicklung gebietsspezifischer Einsatzstellenbeschreibungen

Gebietsspezifische Öffentlichkeitsarbeit und Werbung von Freiwilligen

Einweisung und Qualifizierung von Freiwilligen schutzgebietsintern

Betreuung von Freiwilligen im Großschutzgebiet

Entwicklung gebietsspezifischer Anerkennungsmaßnahmen für Freiwillige

systematischen Einbindung von Ehrenamtlichen. Die bzw. der mit Freiwilligenmanagementaufgaben betraute Hauptamtliche dient als Bindeglied zwischen hauptamtlichem Personal und Freiwilligen. Damit die Person ihre Funktion als Freiwilligenkoordinator bzw. -koordinatorin erfolgreich erfüllen kann, muss sie persönlich geeignet und fachlich qualifiziert sein (siehe Seite 21 ff.). Voraussetzung ist außerdem: Sie muss von Seiten der Schutzgebietsleitung eindeutig mit dem Freiwilligenmanagement beauftragt sein, über ihre Funktion muss intern und extern regelmäßig informiert werden und sie benötigt ein entsprechendes Zeitbudget für ihre Tätigkeiten. Im Hinblick auf ihre konkreten Aufgaben muss zudem – abhängig von geeignetem Personal im Gebiet, den Einsatzbereichen von Freiwilligen etc. – entschieden werden, für welche Aufgaben sie direkt verantwortlich ist und welche Tätigkeiten Kolleginnen und Kollegen übernehmen (siehe Tab. 2).

### Haupt- und Ehrenamtliche – ihre Rollen im Team

Neben der klaren Organisationsstruktur und Aufgabenverteilung im Freiwilligenprogramm ist innerhalb der Schutzgebiete die eindeutige und transparente Rollenverteilung und -abgrenzung zwischen haupt- und ehrenamtlich Beschäftigten erforderlich (siehe Tab. 3). Dies hilft neuen Freiwilligen, schnell „ihren Platz“ zu finden und sich im Team wohl zu fühlen, vermeidet unnötige Konflikte um Verantwortlichkeiten und ist politisch als Zeichen dahingehend wichtig, dass Ehrenamtliche hauptamtliches Personal nicht ersetzen.

Die klare Rollenabgrenzung von Haupt- und Ehrenamtlichen zeigt deutlich, dass ihre Funktionen nicht austauschbar sind. Diese Tatsache unterstreichen weitere Argumente (siehe S. 12).



Tabelle 3:

## Die Rolle freiwilliger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Großschutzgebieten (GSG)<sup>5</sup>

Ehrenamtliche bzw. freiwillige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und nebenberuflich Tätige in Nationalparks, Naturparks und Biosphärenreservaten unterscheiden sich in wesentlichen Merkmalen von hauptamtlichem Personal. Sie sind eine wertvolle Ergänzung der hauptamtlichen Betreuung von Großschutzgebieten (GSG) – kein Ersatz.

|                                     | Hauptamtliche                                                                                                                                                                                                                                       | Nebenberufliche                                                                                                        | Ehrenamtliche/Freiwillige                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>BEZEICHNUNG</b>                  | z.B. Naturwacht, Nationalparkwacht, Nationalparkdienst, Nationalparkservice, Besucherservice, Ranger, Mitarbeiter/innen der Schutzgebietsverwaltung                                                                                                 | Gästeführer/innen o.ä., z.B. Zertifizierte Natur- und Landschaftsführer/innen (BANU)                                   | Freiwillige in Parks; Naturschutzhelfer/innen o.ä. (auf Grundlage von Landesnaturschutzgesetzen berufene Ehrenamtliche); Gästeführer/innen o.ä., z.B. Zertifizierte Natur- und Landschaftsführer/innen (BANU)                                                                                                                                                                                       |
| <b>ARBEITSVERHÄLTNIS</b>            | befristete oder unbefristete Anstellung i.d.R. im öffentlichen Dienst auf Grundlage eines Arbeitsvertrags und i.d.R. einer Arbeitsplatzbeschreibung; Erwerbsarbeit                                                                                  | Nebenerwerbsarbeit, meist auf selbstständiger Basis, evtl. im Auftrag von Bildungseinrichtungen                        | Freiwillige, unentgeltliche Mitarbeit ohne Anstellung (Auslagenerstattung und Aufwandsentschädigung möglich) auf Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung und Tätigkeitsbeschreibung                                                                                                                                                                                                              |
| <b>HANDLUNGSGRUNDLAGE (DER GSG)</b> | internationale und nationale Richtlinien, Gesetze und Verordnungen                                                                                                                                                                                  | Auftrag zur Förderung der Wertschöpfung in der Region und Umweltbildungsauftrag der Großschutzgebiete                  | Umweltbildungsauftrag der Großschutzgebiete und Auftrag zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>TÄTIGKEITSUMFANG/-INTENSITÄT</b> | Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, kontinuierliche Arbeit                                                                                                                                                                                            | i.d.R. saisonal, Umfang variabel                                                                                       | zeitlich befristete, Projekt bezogene Tätigkeit und/oder Tätigkeit mit relativ geringem zeitlichen Umfang                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>AUFGABEN</b>                     | verantwortliche Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (Umweltbildung), Besucherbetreuung, wissenschaftliche Untersuchungen, Überwachung und Schutz, Pflege- und Reparaturarbeiten, Betreuung von Ehrenamtlichen | touristisch orientierte Arbeit (Führungen, Vorträge; Inhalte mit regionalem Bezug)                                     | Unterstützungsleistungen und/oder Zusatzprojekte in den Arbeitsfeldern Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (Umweltbildung), Besucherbetreuung, wissenschaftliche Untersuchungen, Überwachung und Schutz, Pflege- und Reparaturarbeiten; ausgenommen: Pflichtaufgaben der Länder und selbstständige Gebietskontrolle (Ausnahme: zusätzlicher behördlicher Auftrag als Naturschutzhelfer/in o.ä.) |
| <b>QUALIFIKATION</b>                | Ausgangsberuf div. „grüne“ Berufe, i.d.R. bundesweit anerkannte Fortbildung zur/m Geprüften Natur- und Landschaftspfleger/in (GNL; 640 Std.), Fortbildungen                                                                                         | Qualifikation z.B. als Zertifizierte/r Natur- und Landschaftsführer/in (BANU, 70 Std.), Fortbildungen                  | vielfältige berufliche Qualifikationen, Qualifizierung und Fortbildungen für ehrenamtliche Tätigkeit je nach Tätigkeitsbereich über Einsatzstelle oder extern; Zertifizierte Natur- und Landschaftsführer/in: entspr. Qualifikation (BANU, 70 Std.), Fortbildungen                                                                                                                                  |
| <b>RECHTE</b>                       | i.d.R. hoheitliche Rechte                                                                                                                                                                                                                           | keine hoheitlichen Rechte                                                                                              | keine hoheitlichen Rechte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>PFLICHTEN</b>                    | dienstrechtliche Pflichten, Weisungsbundenheit                                                                                                                                                                                                      | keine dienstrechtlichen Pflichten                                                                                      | keine dienstrechtlichen Pflichten, verbindliche Vereinbarungen mit Einsatzstelle                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>BEKLEIDUNG/KENNZEICHNUNG</b>     | Dienstbekleidung (sofern vorgeschrieben)                                                                                                                                                                                                            | Abzeichen, Aufnäher oder Nadel; Zertifizierte Natur- und Landschaftsführer/in: Identifikationsplakette mit Jahresmarke | Identifikationsplakette (bei Tätigkeiten mit Kontakt zur Öffentlichkeit); Naturschutzhelfer/in o.ä.: Ausweis; Zertifizierte Natur- und Landschaftsführer/in: Identifikationsplakette mit Jahresmarke                                                                                                                                                                                                |

<sup>5</sup> Empfehlung von EUROPARC Deutschland, Verband Deutscher Naturparke (VDN), Bundesverband Naturwacht, Bundesweiter Arbeitskreis der

staatlich getragenen Bildungsstätten im Natur- und Umweltschutz (BANU), Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland

Abb. 5: Freiwillige der Naturwacht Brandenburg bei der Feuchtwiesenmahd



**Die umfangreichen und vielfältigen Aufgaben in Großschutzgebieten erfordern eine kontinuierliche Arbeit durch Hauptamtliche.**

Hauptamtlich Mitarbeitende sind deshalb unverzichtbar, weil sich Freiwillige häufig nur in geringem zeitlichen Umfang engagieren können, oft Projekt orientiert und zeitlich befristet mitarbeiten, meist sehr spezifische Aufgaben übernehmen, nicht „verpflichtet“ werden können, eine Tätigkeit tatsächlich auszuführen, kein verbindlicher Ansprechpartner für behördliche oder andere Einrichtungen und Organisationen sind und damit keine kontinuierliche und umfassende Arbeit gewährleisten.

**Die Erfüllung von (Naturschutz-) Pflichtaufgaben der Länder kann nur mit Hauptamtlichen gewährleistet werden.**

In Großschutzgebieten werden u.a. Pflichtaufgaben der Bundesländer im Bereich des Naturschutzes, die sich beispielsweise aus EU-Richtlinien herleiten, erfüllt. Dem müssen die Länder nicht zuletzt dadurch nachkommen, dass sie ausreichend öffentliche Mittel und hauptamtliches Personal bereitstellen.

**Politische Forderungen zur Stärkung des Ehrenamts verlangen gleichzeitig die Stärkung professioneller Rahmenstrukturen.**

Von allen großen Parteien wird gefordert, das Ehrenamt zu stärken und auszuweiten. Diese Forderung kann nur erfüllt werden, wenn entsprechende Rahmenstrukturen wie Informations- und Vermittlungsstellen und organisatorische Unterstützung bereit stehen. Solche Strukturen können dauerhaft nur mit hauptamtlichen Kräften eingerichtet und erhalten werden. Hauptamtliche Schutzgebietsbetreuer und -betreuerinnen sind in diesem Zusammenhang Teil der notwendigen Rahmenstruktur für freiwilliges Engagement in Großschutzgebieten.

**Freiwillige brauchen fachliche und organisatorische Betreuung. Untersuchungen zum ehrenamtlichen Engagement zeigen deutlich, dass Freiwillige eine gute Betreuung, Anleitung und Unterstützung im Rahmen ihrer Tätigkeiten erwarten.**

Beim Einsatz von Freiwilligen in Großschutzgebieten kann die notwendige persönliche Betreuung aufgrund der Größe und Komplexität der Gebiete nur von hauptamtlichem Personal gewährleistet

werden. Hauptamtliche Schutzgebietsbetreuer und -betreuerinnen, die u.a. als Freiwilligenkoordinatoren und -koordinatorinnen tätig sind, gehören somit zu den notwendigen Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Großschutzgebieten.

**Freiwillige wollen nicht helfen, Geld einzusparen, sondern eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung.**

Freiwillige engagieren sich nicht, um einer Organisation oder Einrichtung Kosten zu sparen, sondern um eine sinnvolle Tätigkeit auszuführen, sich für Lösungen von Problemen einzusetzen und damit einer erfüllenden Freizeitbeschäftigung nachzugehen.

**Vergleichbare Beispiele im Ausland zeigen die Notwendigkeit von Hauptamtlichen.**

Großschutzgebiete, z.B. in Großbritannien und den USA, mit langer Tradition einer gemeinsamen Schutzgebietsbetreuung durch Haupt- und Ehrenamtliche sehen die Organisation und Koordination ehrenamtlicher Arbeit durch Hauptamtliche als selbstverständlichen Bestandteil ihrer Freiwilligenprogramme an.

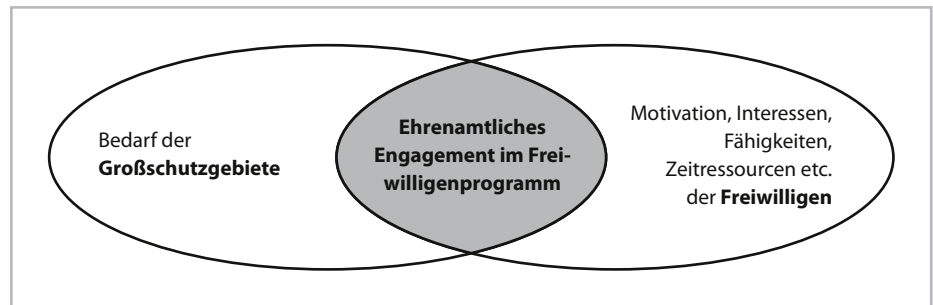


Abb. 6: Der Bedarf der Großschutzgebiete an Unterstützung und Potentiale Ehrenamtlicher treffen sich im Freiwilligenprogramm

### Auch ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind nicht „kostenlos“

Hinter den Bemühungen, Freiwillige in die Arbeit von Großschutzgebieten zu integrieren, kann nicht die Absicht stehen, Personal- oder sonstige Kosten zu sparen. Im Gegenteil: Die Integration von Freiwilligen erfordert nicht zu unterschätzende personelle und finanzielle Ressourcen, z.B. für

- die interne Planung und Vorbereitung der Freiwilligenarbeit,
- die Qualifizierung von hauptamtlichen Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren,
- die Werbung von Freiwilligen,
- ihre Betreuung und Qualifizierung,
- ihren Versicherungsschutz,
- die Anschaffung von Arbeitsmaterialien und Ausrüstung für Freiwillige und
- Anerkennungsmaßnahmen.

Der Auf- und Ausbau des Freiwilligenmanagements ermöglicht es Großschutzgebieten aber auch, neue Ressourcen und Finanzquellen zu erschließen.

### Engagementangebote für Freiwillige

Für die schutzgebietsinterne Planung des Freiwilligenprogramms und den Einsatz von Freiwilligen sind zwei wesentliche Fragen zu klären:

- Wo besteht im Schutzgebiet Bedarf an Unterstützung?
- Welche Motivation, Interessen, Fähigkeiten, Zeitressourcen etc. hat ein Freiwilliger?

Wenn sich die Bedürfnisse und Erwartungen beider Seiten überschneiden, sind beste Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit gegeben (siehe Abb. 6).

### Einsatzfelder von Freiwilligen

Auf Seiten der Großschutzgebiete ist der Bedarf an Unterstützung und damit das Spektrum an Einsatzmöglichkeiten für Freiwillige vielfältig. Die Einsatzfelder lassen sich in folgende Kategorien einteilen:

 Praktischer Arten- und Biotopschutz: z. B. Bau und Kontrolle von Amphibienzäunen, Wiesenmahd, Baumpflanzungen und -pflege

 Gebietsbeobachtung/Monitoring: z. B. floristische Kartierungen, Monitoring verschiedener Tierarten, Mitarbeit in Forschungsprojekten

 Öffentlichkeitsarbeit/Umweltbildung: z. B. Leitung von Exkur-

sionen, Betreuung von Besucherinformationszentren, Programmplanung und -durchführung für Kinder- und Jugendgruppen

 Pflege/Kontrolle von Besuchereinrichtungen: z. B. Instandhaltung von Lehrpfadstationen und Wanderrastplätzen, Lehrpfad- und Wanderwegepatenschaften

 Bürotätigkeiten: z. B. Dateneingabe und -auswertung, Pressearbeit, (Foto-) Archivbetreuung

### Motivation zum Engagement im Umwelt- und Naturschutz (Rangfolge entsprechend ihrer Bedeutung):

- Aus Liebe zur Natur
  - Weil ich Verantwortung übernehmen möchte
  - Aus Freude und Spaß
  - Aus persönlicher Betroffenheit
  - Weil ich meine Freizeit sinnvoll gestalten will
  - Weil ich meine Fachkompetenz einbringen kann
  - Um soziale Kontakte zu knüpfen
  - Um politisch etwas zu erreichen
  - Um mich persönlich/beruflich zu qualifizieren
- (nach BMU 2004)

## Einsatzstellenbeschreibungen für Freiwillige

|                                                                          | <b>Praxisbeispiel 1:</b> Betreuer/in des Nationalparkzentrums Wilhelmshaven, Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer                                                      | <b>Praxisbeispiel 2:</b> Nistkasten-, Wildbienen- und Wespenbetreuer/in im Naturpark Lauenburgische Seen                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>BEZEICHNUNG DER TÄTIGKEIT*</b>                                        | <b>Betreuer/in des Nationalparkzentrums Wilhelmshaven „Wattenmeerhaus“</b>                                                                                                  | <b>Nistkasten-, Wildbienen-, Wespen-Betreuer/-in</b>                                                                                                                                                     |
| <b>BESCHREIBUNG DER TÄTIGKEIT*</b>                                       | Betreuung, Beratung, Information der Gäste, Veranstaltungen vorbereiten und begleiten                                                                                       | Regelmäßige Betreuung (Überprüfung, Reinigung) von Nisthilfen in den Wäldern des Naturparks, einschließlich Dokumentation, evtl. auch Ausbringung einer Erstausrüstung, inkl. kartographischer Erfassung |
| <b>EINSATZORT*</b>                                                       | Nationalparkzentrum (NLPZ) Wilhelmshaven, Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer                                                                                         | Wälder im Naturpark Lauenburgische Seen und am Hohen Elbufer                                                                                                                                             |
| <b>ANZAHL BENÖTIGTER FREIWILLIGER</b>                                    | 4                                                                                                                                                                           | ca. 4                                                                                                                                                                                                    |
| <b>ZEITAUFWAND: EINSATZZEITEN, EINSATZDAUER*</b>                         | mind. 5 Monate, ganzjährig möglich oder 1-2 Tage/Woche, auch am Wochenende (nach Wunsch weniger = stundenweise)                                                             | einmal jährlich im Frühwinter ca. 2-3 Tage und evtl. Erstausrüstung (mehrere Tage, mit Unterstützung durch die Forstverwaltung)                                                                          |
| <b>GEFORDERTE KENNTNISSE / FÄHIGKEITEN / EIGENSCHAFTEN / INTERESSEN*</b> | kontaktfreudig, Kenntnisse über den Nationalpark Wattenmeer, faunistische und floristische Besonderheiten, Radwege, touristische Infrastruktur                              | Interesse und Kenntnisse der ornithologischen Gegebenheiten, handwerkliches Geschick und Leitersicherheit                                                                                                |
| <b>EVTL. ALTERSBESCHRÄNKUNGEN*</b>                                       | –                                                                                                                                                                           | keine                                                                                                                                                                                                    |
| <b>QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE*</b>                                          | Einweisung durch NLPZ-Mitarbeiter/in, Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungen für Watt- und Gästeführer/innen, Hospitation bei Führungen, Infomaterial für Selbststudium | Einweisung durch Naturparkverwaltung oder die zuständigen Förster                                                                                                                                        |
| <b>ERFORDERLICHE EINFÜHRUNGS-, BETREUUNGSZEIT HAUPTAMTLICHER</b>         | 50 Std.                                                                                                                                                                     | 1 Tag                                                                                                                                                                                                    |
| <b>VON FREIWILLIGEN GEFORDERTE AUSTRÜSTUNG*</b>                          | gepflegtes Äußeres                                                                                                                                                          | Arbeitskleidung, Schutzhandschuhe, festes Schuhwerk                                                                                                                                                      |
| <b>VOM TRÄGER ZU STELLENDE/S AUSTRÜSTUNG/MATERIAL</b>                    | Identifikationsplakette, Infomaterial                                                                                                                                       | Nistkästen, Leiter, Nägel, leichtes Werkzeug                                                                                                                                                             |
| <b>EVTL. ANGABEN ZUR KOSTENLOSEN UNTERKUNFT*</b>                         | –                                                                                                                                                                           | –                                                                                                                                                                                                        |
| <b>ANMERKUNGEN*</b>                                                      | bevorzugt werden Freiwillige aus Wilhelmshaven oder näherer Umgebung                                                                                                        | Für diese Tätigkeit ist Ortskenntnis in den zutreffenden Wäldern von Vorteil                                                                                                                             |

\* Einsatzstellenbeschreibung intern; Angaben, die auch in der öffentlichen Fassung der Einsatzstellenbeschreibung aufgeführt sind



### Praxisbeispiel 3: Betreuer/in des Tierfreigeländes im Nationalpark Bayerischer Wald

#### Betreuer/in des Tierfreigeländes

Besucherinformation, Kontrolle der Wege bzw. Gehege auf Sauberkeit und Funktionsfähigkeit, evtl. Erledigung kleinerer Reparaturen

Bereich des Informationszentrums des Nationalparks Bayerischer Wald (v. a. Tierfreigelände)

1

vor allem an Wochenenden bzw. Feiertagen (jedoch auch werktags) ca. 6 Std./Tag von 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr (incl. Pause von 30 Minuten)

Kontaktfreudigkeit, evtl. Tier- und Pflanzenkenntnisse, handwerkliches Geschick, körperliche Fitness

ab 18 Jahre

Einweisung bzw. Fortbildung durch die Mitarbeiter/innen der Nationalparkwacht, evtl. interne Fortbildungsangebote (Führungen etc.), Erste-Hilfe-Kurs, Fachliteratur

Einführungszeit: mehrere Tage  
Betreuungszeit: ca. 1 Std./pro Woche

festes Schuhwerk, geeignete Kleidung (Regenschutz), Rucksack

Infomaterial, Fachliteratur, Fernglas, Stockspieß, Erste-Hilfe-Ausrüstung, Namensschild, Aufnäher, Handy (dienstlich)

kostengünstige Unterkunft kann ggf. nach Absprache gestellt werden

es wird ein langfristiger Einsatz angestrebt

### Praxisbeispiel 4: Nationalpark-Fotograf/in im Nationalpark Hamburgisches Wattenmeer

#### Nationalpark-Fotograf/in

Wir freuen uns auf Ihre Unterstützung beim Ausbau des Bildarchivs der Nationalparkverwaltung. Es werden vorzugsweise digitale Bilder aus dem Gebiet des Nationalparks benötigt. Wir sind gespannt auf Ihre Aufnahmen, wobei es auch um die gezielte Fotografie benötigter Motive geht.

Gebiet des Nationalparks Hamburgisches Wattenmeer

1

Bestimmen Sie selbst Ihre Aufenthaltszeiten im Gebiet. Wünschenswert wären im Schnitt 4 -6 Einsatztage im Monat.

Gesucht wird eine Person, die Lust an der Fotografie und ein Gefühl für interessante Motive hat. Kenntnisse oder Interesse bezüglich der digitalen Sicherung der Aufnahmen sind wünschenswert.

–

Bereitstellung von Infomaterial, gemeinsame Geländebegehung

Einweisung und Einführungsbesprechung: 8 Std.  
Absprachen zwischen Betreuer/in und Freiwilligen: 2 Std./Quartal

Die Verwendung einer eigenen Foto-Ausstattung wäre wünschenswert.

Für die Abspeicherung von Bilddateien können PC's der Nationalparkverwaltung (Neuwerk: Nationalpark-Station, Hamburg; Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt) genutzt werden. Fotoausrüstung, Filmmaterial und Speichermedien – sofern nicht vorhanden – können von der Nationalparkverwaltung nach Absprache gestellt werden

Eine Unterkunft im Gebiet kann leider nur in Einzelfällen nach Absprache gestellt werden.

Mit der Reederei Larsen Eils wurde die kostenfreie Mitfahrt mit dem Fahrgastschiff in das Einsatzgebiet vereinbart (Cuxhaven – Neuwerk).

### Praxisbeispiel 5: Prüfer/in der Beschilderung im Müritz-Nationalpark

#### Prüfer/in der Beschilderung im Müritz-Nationalpark

Überprüfung der Beschilderung anhand der aktuellen Rad- und Wanderkarte

im gesamten Müritz-Nationalpark

1

12 Wochen insgesamt  
10 Std. pro Woche

Kenntnisse im touristischen Bereich und im Naturschutz, Interesse an Natur und Umwelt, Spaß am Recherchieren, selbständiges Arbeiten

keine

Einführung in das Arbeitsgebiet, Gebietsbereisung, bei Interesse Teilnahme an der amtsinternen Weiterbildung

einmalig ein Tag, ca. alle 14 Tage ein Gespräch zum aktuellen Stand der Recherchen – Zwischenauswertung, gegebenenfalls Weiterleitung von Änderungsvorschlägen und Hinweisen

PKW, Fahrrad

Karte, Infomaterial, Schreibmaterial

nicht erforderlich

Aufwandsentschädigung für Fahrten mit eigenem PKW bis 300,- Euro insgesamt

### Praxisbeispiel 6: Radtouren-Führer/in auf TERRA.trails im Naturpark TERRA.vita

|                                                                      |                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BEZEICHNUNG DER TÄTIGKEIT*                                           | TERRA.trail-Radtouren-Führer/in                                                                                              |
| BESCHREIBUNG DER TÄTIGKEIT*                                          | jeder TERRA.trail wird für Besucher/innen als geführte Exkursion angeboten                                                   |
| EINSATZORT*                                                          | die 17 TERRA.trails verteilen sich im gesamten Gebiet des Naturparks TERRA.vita                                              |
| ANZAHL BENÖTIGTER FREIWillIGER                                       | max. 3 pro trail                                                                                                             |
| ZEITAUFWAND: EINSATZZEITEN,<br>EINSATZDAUER*                         | mindestens 1 x jährlich je trail; Dauer zwischen 3 und 8 Std.                                                                |
| GEFORDERTE KENNTNISSE / FÄHIGKEITEN /<br>EIGENSCHAFTEN / INTERESSEN* | Fachkenntnisse zu Boden und Geologie, Karten-Lesen, Ortskenntnisse, Erste-Hilfe-Kenntnisse, Gündkenntnisse in Fahrradtechnik |
| EVTL. ALTERSBESCHRÄNKUNGEN*                                          | ab 18 Jahre                                                                                                                  |
| QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE*                                             | Vermittlung von Fachkenntnissen zu den trails und zu den Themen durch Naturpark-Mitarbeiter/innen, Informationsmaterial      |
| ERFORDERLICHE EINFÜHRUNGS-,<br>BETREUUNGSZEIT HAUPTAMTLICHER         | ca. 1 Tag je trail und Freiwilligen                                                                                          |
| VON FREIWillIGEN GEFORDERTE AUSTRÜSTUNG*                             | geeignetes geländetaugliches Fahrrad, Fahrradhelm, Handy, zweckentsprechende Kleidung und Ausrüstung                         |
| VOM TRÄGER ZU STELLENDE/S<br>AUSTRÜSTUNG/MATERIAL                    | Infomaterial/Fachliteratur, Kartenmaterial, Erste-Hilfe-Set, Namensschild                                                    |
| EVTL. ANGABEN ZUR KOSTENLOSEN<br>UNTERKUNFT*                         | nicht erforderlich                                                                                                           |
| ANMERKUNGEN*                                                         | Anreise und Durchführung der Veranstaltung läuft in Eigenregie; Unterstützung durch den Naturpark nach Absprache             |

„Ich bin ein 43 Jahre' alter Familienvater und auf die „TERRA.trails“ durch den Zeitungsartikel im Frühjahr aufmerksam geworden. Da ich mich schon als Kind und Jugendlicher ständig in der Natur aufgehalten habe, sah ich hier die Möglichkeit, mein Hobby Radfahren (insbesondere Mountainbiking) mit meinem Interesse an der Natur und der Geschichte der näheren Umgebung zu verbinden und anderen Gleichgesinnten diese Kenntnisse weiterzugeben.“

**Thomas Stipp, freiwilliger  
Radtouren-Führer im Naturpark  
TERRA.vita**

\* Einsatzstellenbeschreibung intern; Angaben, die auch in der öffentlichen Fassung der Einsatzstellenbeschreibung aufgeführt sind



Abb. 7: Christa Kugge führt eine Wandergruppe ehrenamtlich durch den Naturpark Nuthe-Nieplitz

## Schriftliche Vereinbarung mit Freiwilligen

Eine schriftliche Vereinbarung zwischen Schutzgebiet und Freiwilligen über die geplante Zusammenarbeit (siehe Praxisbeispiel 7) ist empfehlenswert. Sie unterstreicht die Verbindlichkeit beider Seiten, trifft eindeutige Aussagen über Rechte und Pflichten der Freiwilligen und ist ein hilfreiches Dokument in Versicherungsfällen (siehe S. 18).

**Praxisbeispiel 7:** Schriftliche Vereinbarung zwischen freiwilligem Wanderwege-Paten und dem Naturpark Eichsfeld-Hainich-Werratal



Naturpark  
Eichsfeld-Hainich-Werratal



### Vereinbarung über freiwillige Tätigkeit

Zwischen dem Naturpark Eichsfeld-Hainich-Werratal und Herrn XXX wird folgende Vereinbarung über eine ehrenamtliche Tätigkeit getroffen:

Herr XXX wird als Wege-Pate für Naturpark-Wanderwege auf unbestimmte Zeit freiwillig und unentgeltlich tätig sein.

Herr XXX wird die im Anhang beschriebenen Tätigkeiten ausführen.

Vom Naturpark erhält Herr XXX:

- auf Wunsch ein Infopaket mit Informationen über den Naturpark und das Einsatzgebiet,
- ein Einführungsgespräch und eine Einführungsveranstaltung und nach Möglichkeit Fortbildungsangebote,
- Unterstützung und Anleitung durch die Naturparkmitarbeiter/innen,
- Haftpflicht- und Unfallversicherungsschutz während des Einsatzes für den Naturpark

1. Unfallversicherung: es besteht Versicherungsschutz im Rahmen des § 2 Abs. 1 Ziffer 10 SGB VII; zur vollständigen Abdeckung aller Risiken wird der Abschluss einer privaten Unfallversicherung empfohlen.
2. Sachschäden an privaten KFZ sind nicht über den Naturpark versichert.

- für die Tätigkeit benötigte Arbeitsschutzmittel, Arbeitsschutzbelehrung und Ausrüstung/Material,
- auf Wunsch eine Bescheinigung über die Art und den Umfang der freiwilligen Tätigkeit,
- bei Fragen und Schwierigkeiten ein Gespräch in vertraulicher Atmosphäre.

Herr XXX stimmt zu

- seiner allgemeinen Sorgfaltspflicht nachzukommen,
- seine freiwilligen Tätigkeiten entsprechend den Zielen des Naturparks durchzuführen,
- an einem Einführungsgespräch und einer Einführungsveranstaltung teilzunehmen,
- die Schweigepflicht bzgl. vertraulicher Daten einzuhalten,
- auf Auslagererstattungen zu verzichten ( Erhalt nur nach besonderer Absprache )
- während freiwilliger Tätigkeiten mit Kontakt zur Öffentlichkeit eine Identifikations-Plakete des Naturpark sichtbar zu tragen,
- getroffene Vereinbarungen über Einsatzzeiten und -aufgaben zu erfüllen und eine Verhinderung frühest möglich bekannt zu geben,
- den Naturpark frühest möglich über die Absicht, die freiwillige Tätigkeit zu beenden, zu unterrichten.

Die Vereinbarung kann jederzeit von einem der Unterzeichner gekündigt werden.

Ort, Datum

Naturparkverwaltung Fürstentagen

Ort, Datum

Freiwilliger

Anlage: Tätigkeitsbeschreibung

Naturpark Eichsfeld-Hainich-Werratal, Dorfstraße 40, 37318 Fürstentagen

## Versicherungsschutz – sicherer Rahmen für ehrenamtliches Engagement

Für ehrenamtliches Engagement sind zwei Aspekte des Versicherungsschutzes besonders relevant: die Haftpflicht- und die Unfallversicherung. Von Seiten der Großschutzgebiete sollte Freiwilligen der entsprechende Versicherungsschutz während ihrer Tätigkeit als „Service“ angeboten werden. Alternativ kann im Einzelfall geprüft werden, ob der private Haftpflicht- bzw. Unfallversicherungsschutz eines Freiwilligen die ehrenamtliche Tätigkeit mit abdeckt.

## Versicherungsschutz für Freiwillige in Großschutzgebieten<sup>6</sup>

### UNFALLVERSICHERUNG

#### Fall: Personenschäden, die Freiwillige selbst erleiden

- Laut Sozialgesetzbuch sind kraft Gesetz (= kein Vertrag erforderlich) Personen, die ehrenamtlich für Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts oder deren Verbände tätig sind oder an Ausbildungsveranstaltungen für diese Tätigkeit teilnehmen, durch die gesetzliche Unfallversicherung der Berufsgenossenschaften bei Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Berufskrankheiten geschützt.
- Ehrenamtliche sind nur während der unmittelbaren Ausübung einer Tätigkeit, die in einem mit dem Träger festgelegten Arbeitsrahmen liegt, und auf dem direkten Hin- und Rückweg nach und von dort versichert. Private Umwege sind vom Versicherungsschutz ausgenommen.
- Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung: Ist die Erwerbsfähigkeit durch einen Unfall oder durch eine Berufskrankheit im Zusammenhang mit der ehrenamtlichen Tätigkeit zu mindestens 20% vermindert, hat der Geschädigte ab der 26. Woche nach dem Unfall einen Anspruch auf Verletztenrente.
- Für einen umfassenderen Unfallschutz ist der Abschluss einer privaten Gruppenunfallversicherung des Trägers für seine Ehrenamtlichen bzw. eine private Unfallversicherung der Ehrenamtlichen möglich.

#### Vor Ort prüfen/bearbeiten:

- Bei welcher Unfallkasse ist der Träger freiwilliger Tätigkeiten versichert?
- Müssen die Ehrenamtlichen der Unfallkasse namentlich oder zahlenmäßig genannt werden?
- Sind auch minderjährige Ehrenamtliche (z.B. ab 14 Jahre) über die Unfallkasse versichert?
- Wie wird der festgelegte Arbeitsrahmen eines Ehrenamtlichen genau definiert? (evtl. schriftliche Vereinbarung mit Tätigkeitsbeschreibung unterzeichnen)
- Hat der Träger zusätzlich eine private (Gruppen-) Unfallversicherung für die Ehrenamtlichen abgeschlossen (nicht zwingend)? Wenn ja, wie hoch sind die Versicherungssummen?
- Ehrenamtliche sollten über konkrete Leistungen der Unfallversicherung informiert werden (als Grundlage für Entscheidung, ob Ehrenamtliche zusätzlich eine private Unfallversicherung abschließen wollen).

### HAFTPFLICHTVERSICHERUNG

#### Fall: Sachschäden, die Freiwillige selbst erleiden

- Hat der Träger eine Betriebshaftpflichtversicherung, so leistet diese i.d.R. nur eingeschränkt für Sachschäden, die die Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen (und Ehrenamtliche) selbst erleiden.

#### Fall: Personen-/Sachschäden, die Freiwillige anderen Personen zufügen

- Hat der Träger eine Betriebshaftpflichtversicherung, so schützt sie gegen Haftpflichtansprüche Dritter an die Einrichtung. Ehrenamtliche müssen ausdrücklich eingeschlossen sein.

<sup>6</sup> Juristische Prüfung: Rechtsanwalt J. Rumpeltes, Berlin, 05/2004; EUROPARC Deutschland übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit der Angaben



- Private Haftpflichtversicherungen schließen z.T. Schäden, die während ehrenamtlicher Tätigkeiten verursacht wurden, aus dem Versicherungsschutz aus.
- Ausgenommen von einer Betriebshaftpflichtversicherung sind grob fahrlässige Handlungen (Unterlassung sehr einfacher und nahe liegender Erwägungen zu möglichen Schadensfolgen) und vorsätzliche Handlungen (absichtliches Herbeiführen von Schäden). In diesem Fall haftet der Ehrenamtliche selbst. Nach den durch das Arbeitsgericht entwickelten „Grundsätzen der gefahrgeneigten Arbeit“ kann der Träger jedoch einen Teil der Schäden übernehmen.

#### **Fall: Sachschäden, die Freiwillige der Einrichtung zufügen**

- Vor Sachschäden, die Ehrenamtliche dem Träger zufügen, können sich Träger z.B. durch Feuer-, Leitungswasser-, Sturm- und/oder Elektronikversicherungen schützen. Ist eine solche Versicherung nicht vorhanden, sind Schäden, die Ehrenamtliche der Einrichtung zufügen, Betriebsrisiko, d.h. die Einrichtung kommt für mögliche Schäden auf (Ausnahme: bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz haftet der/die Ehrenamtliche).

#### **Vor Ort prüfen/bearbeiten:**

- Über welche Betriebshaftpflichtversicherung ist der Träger freiwilliger Tätigkeiten versichert?
- Sind Ehrenamtliche ausdrücklich in den Versicherungsschutz eingeschlossen?
- Sind auch minderjährige Ehrenamtliche (z.B. ab 14 Jahre) über den Träger haftpflichtversichert?
- Sind Ehrenamtliche auch während Ausbildungsveranstaltungen für ihre Tätigkeit versichert?
- Ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Träger und Freiwilligen

Voraussetzung für den Haftpflichtversicherungsschutz?

- Welche Leistungen bietet die Betriebshaftpflichtversicherung des Trägers im Fall von Sachschäden, die Ehrenamtliche selbst erleiden?
- Freiwillige sollten, falls die Betriebshaftpflichtversicherung Ehrenamtliche nicht einschließt, darüber informiert werden, dass ihre private Haftpflichtversicherung möglicherweise nicht für Schäden haftet, die durch eine ehrenamtliche Tätigkeit verursacht werden.

#### **DIENTREISERAHMENVERSICHERUNG (DIENTREISEKASKOVERSICHERUNG, RABATTVERLUSTVERSICHERUNG)**

#### **Fall: Sachschäden, die Freiwillige durch einen Verkehrsunfall selbst erleiden**

- Benutzen Ehrenamtliche für ihre Tätigkeit ein privates Kfz, kommt bei einem Unfall die private Kaskoversicherung für Schäden am eigenen Fahrzeug auf. Damit ein Ehrenamtlicher die vereinbarte Selbstbeteiligung und den Verlust des Schadensfreiheitsrabattes im Rahmen seiner privaten Kaskoversicherung nicht selber tragen muss, kann der Träger eine Dienstreiserahmenversicherung abschließen (tritt auch ein, wenn Ehrenamtliche selbst keine Kaskoversicherung abgeschlossen haben).
- Alternative: Abschluss einer Dienstreisekaskoversicherung durch den Träger (auch für Ehrenamtliche), die die Kosten für Unfallschäden am Fahrzeug des/der Ehrenamtlichen übernimmt.

#### **Fall: Sachschäden, die Ehrenamtliche durch einen Verkehrsunfall anderen Personen zufügen**

- Bei Unfallschäden durch Ehrenamtliche an Kfz Dritter haftet die Kfz-Haftpflichtversicherung des Fahrzeughalters, sofern die Schäden nicht durch eine vom Träger abgeschlossene Kaskoversicherung für Dienstfahrzeuge abgedeckt sind.

#### **Vor Ort prüfen/bearbeiten:**

- Sollen Ehrenamtliche Privat-Kfz zur Ausführung ihrer Tätigkeiten nutzen?
- Hat der Träger freiwilliger Tätigkeiten eine Dienstreisekaskoversicherung abgeschlossen?
- Sind Ehrenamtliche in die Dienstreisekaskoversicherung eingeschlossen bzw. unter welchen Bedingungen sind Ehrenamtliche in den Versicherungsschutz eingeschlossen (Fahrauftrag etc.)?
- Gibt es keinen Dienstreisekaskoversicherungsschutz für Ehrenamtliche, werden Ehrenamtliche durch eine Dienstreiserahmenversicherung für Kosten aufgrund von Selbstbeteiligung und Verlusten des Schadensfreiheitsrabattes im Rahmen ihrer privaten Kaskoversicherung entschädigt?



Abb. 8: Freiwilligenkoordinator/innen während der kollegialen Beratung



Abb. 9: Freiwilligenkoordinator/innen und Seminarleiter während der Basisqualifizierung Freiwilligenmanagement



Abb. 10: Kleingruppenarbeit während der Basisqualifizierung Freiwilligenmanagement

# Das Team trainieren

*„Qualifizierung (...) knüpft an das Bedürfnis der Engagierten nach Selbstentfaltung, Persönlichkeitsentwicklung und Mitgestaltung an. (...) Qualifizierungsstrategien sollten sich dabei nicht allein auf die bürgerschaftlich Engagierten konzentrieren, sondern ebenso auf die hauptberuflich Tätigen und auf die Organisationen.“*

Deutscher Bundestag 2002

Die Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Freiwilligenprogramm sind u.a. fachliche und methodische Kompetenzen der beteiligten Personen. Dies gilt sowohl für Haupt- wie auch für Ehrenamtliche.

## Qualifizierung von Freiwilligenkoordinatoren und -koordinatorinnen

Das Thema „Freiwilligenmanagement“ ist i.d.R. ein neues Thema für Schutzgebietspersonal in Deutschland. Erste Schritte im Rahmen des EUROPARC Deutschland-Projektes waren demzufolge, die angehenden Freiwilligenkoordinatoren und -koordinatorinnen in Großschutzgebieten gezielt auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Unter Leitung der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland wurden sie in zwei Schritten fortgebildet. Diese bestanden aus der „Basisqualifizierung Freiwilligenmanagement“ (zwei Fortbildungen, insgesamt fünftägig; siehe Abb. 9 und 10) und der „Aufbauqualifizierung Freiwilligenmanagement“ (drei Workshops, insgesamt sechstägig). Die Basisqualifizierung diente dem Überblick über die Bausteine des Freiwilligenmanagements und umfasste folgende Schulungsinhalte:

- Grundlagen des Freiwilligenmanagements
- Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement: Politik, Versicherung etc.
- Organisationsentwicklung: intern förderliche Strukturen entwickeln (siehe Abb. 11)
- Ressourcen für freiwilliges Engagement planen und einsetzen
- Geeignete Einsatzfelder für Freiwillige bestimmen
- Stellenbeschreibungen für Freiwillige entwickeln
- Öffentlichkeitsarbeit planen
- Schriftliche Vereinbarungen zwischen Einsatzstelle und Freiwilligen abschließen
- Erstgespräche mit Freiwilligen führen
- Freiwillige begleiten und betreuen (siehe Abb. 12)
- Freiwillige qualifizieren
- Motivation von Freiwilligen unterstützen
- Freiwilliges Engagement anerkennen
- Partizipation von Freiwilligen ermöglichen
- Spezielle Zielgruppen integrieren, z.B. Jugendliche
- Freiwilligenarbeit und -organisation evaluieren
- Qualität der Freiwilligenarbeit und -organisation sichern

## Warum hauptamtliche Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren qualifizieren?

- Wissen und Kompetenzen im Themenfeld Freiwilligenmanagement sind ausschlaggebend für die Qualität des Freiwilligenprogramms.
- Gelegenheiten zur kollegialen Beratung und Best-practice-Diskussion fördern die konkrete Umsetzung des Freiwilligenmanagements in den einzelnen Großschutzgebieten.
- Während der Fortbildungsveranstaltungen können Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren in die konzeptionelle Entwicklung des Freiwilligenprogramms eingebunden werden und unterstützen damit seine „Praxistauglichkeit“.

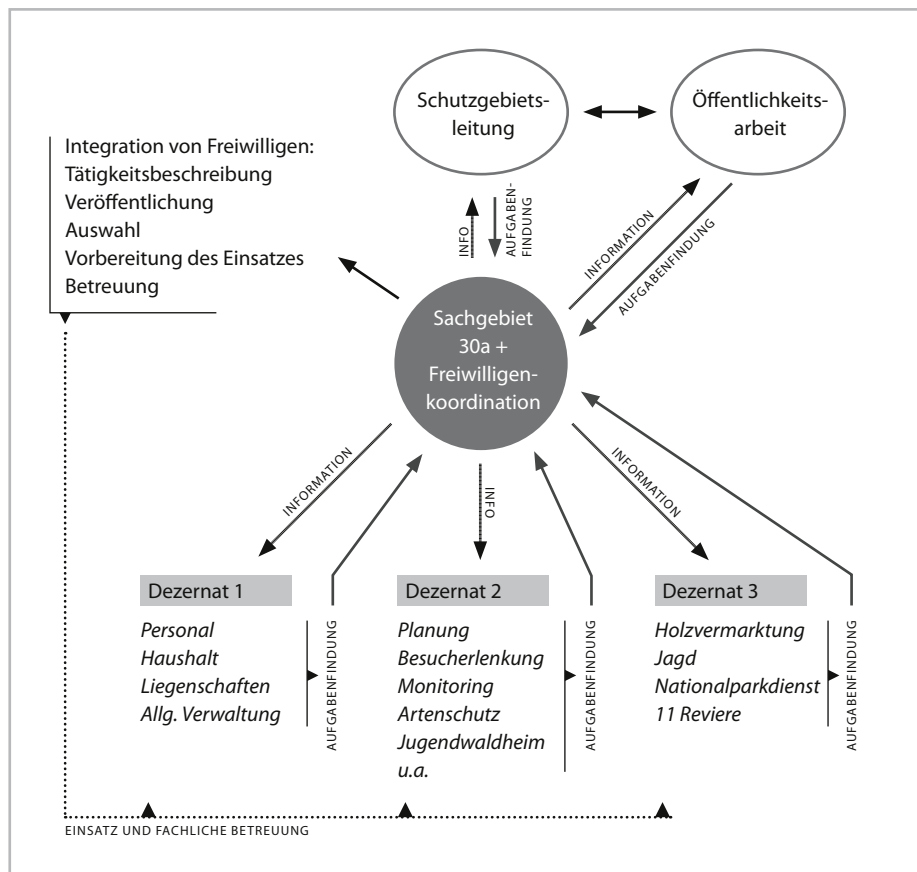


Abb. 11: Modellhafte Darstellung einer Organisationsstruktur (Arbeitsergebnis einer Teilnehmerin der Basisqualifizierung Freiwilligenmanagement)

Im Anschluss an die Basisqualifizierung begannen die Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren Freiwilligenmanagementstrukturen in ihrem jeweiligen Schutzgebiet auf- und auszubauen. Die begleitenden Workshops, die als Aufbauqualifizierung angeboten wurden, verfolgten das Ziel, den Erfahrungsaustausch der Koordinatoren und Koordinatorinnen zu fördern. Sie boten Gelegenheiten, in der Praxis des Freiwilligenmanagements auftretende Fragen zu diskutieren, Probleme in Form kollegialer Beratung zu bearbeiten (siehe Abb. 8) sowie Best-practice-Beispiele – auch aus dem Ausland – zu präsentieren und zu diskutieren. Damit wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer darin unterstützt, ihre eigene Arbeit mit Freiwilligen zu reflektieren und zu optimieren. Folgende Inhalte waren Schwerpunkte der Workshops:

- Engagementangebote für Freiwillige erweitern
- Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen vorbeugen und begegnen
- Öffentlichkeitsarbeit zielgruppenspezifisch planen
- Anerkennungsmittel für Freiwillige einsetzen
- Interne Bedingungen für Freiwilligeneinsätze verbessern (z.B. Unterkunft, Auslagenerstattung)
- Best-practice-Beispiele aus Modellgebieten diskutieren und Erfahrungen vergleichen
- Qualitätsstandards für Freiwilligenmanagement in Großschutzgebieten definieren
- Ehrenamtsförderung nutzen (Politik, Foren, Netzwerke, Veranstaltungen)
- Erfahrungen im Freiwilligenprogramm des Yorkshire Dales National Park/GB auf deutsche Parks übertragen; Präsentation durch dort tätigen Frei-

willigenkoordinator

- Erfahrungen im „Volunteers in Parks-Program“/USA auf deutsche Parks übertragen; Präsentation durch ehemalige Teilnehmerin des Programms
- Erfahrungen im Freiwilligenprogramm der „Friends of Nature Society“/CZ auf deutsche Parks übertragen; Präsentation durch Freiwilligenkoordinatorin des Vereins

In der Auswertung der Basisqualifizierung sowie der Workshops zeigte sich sehr deutlich, dass die Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren durch den direkten Erfahrungsaustausch und die persönlichen Kontakte untereinander wesentlich in ihrer Arbeit gefördert und motiviert wurden. Ein weiterer Effekt: Die beteiligten Großschutzgebiete wurden durch die gemeinsame Qualifizierung der hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darin unterstützt, ein einheitliches Verständnis von Freiwilligen-



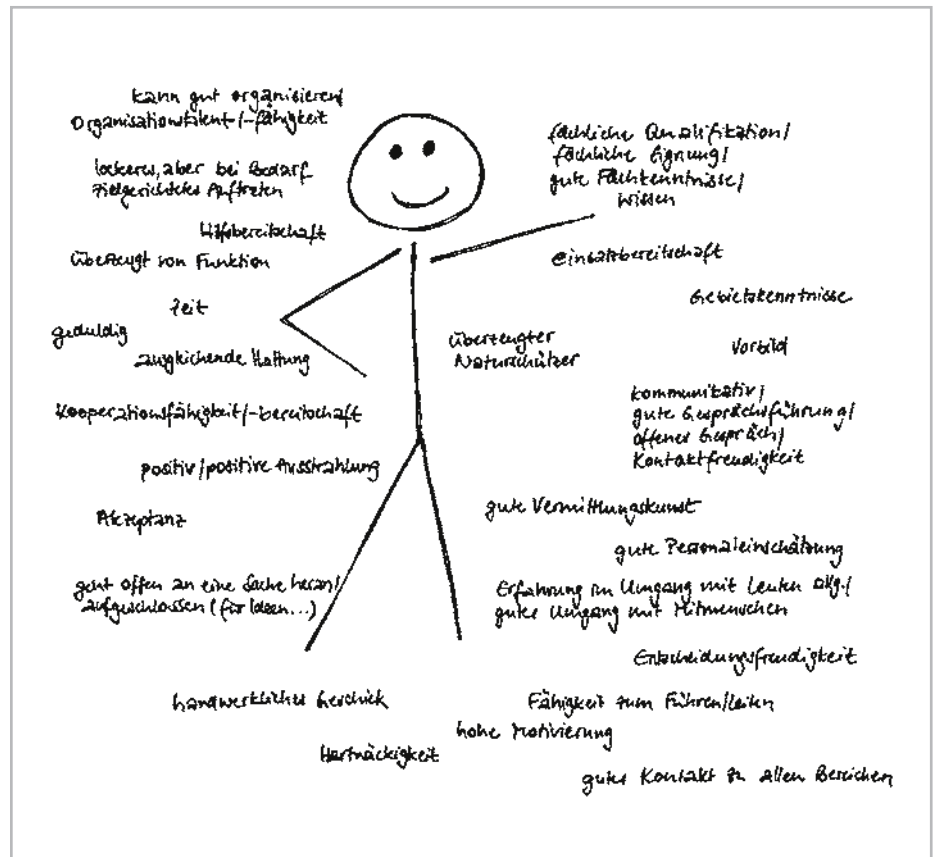


Abb. 12: Der/die „perfekte“ Freiwilligenkoordinator/in (Arbeitsergebnis der Basisqualifizierung Freiwilligenmanagement)

arbeit in Großschutzgebieten zu entwickeln – eine unverzichtbare Voraussetzung für ein schutzgebiets- und länderübergreifendes Freiwilligenprogramm.

### Qualifizierung von Freiwilligen – fit für den Einsatz

Möglichkeiten für Freiwillige, sich im Rahmen ihrer Tätigkeit fortzubilden, fördern die Qualität ihrer Arbeit und beugen Konflikten vor, die aufgrund fehlender Eignung oder ungleicher Rollenverständnisse entstehen können. Sie sind daher im direkten Interesse der Großschutzgebiete. Gleichzeitig wünschen sich viele Freiwillige, Fähigkeiten entwickeln und eigene Kenntnisse und Erfahrungen erweitern zu können. Damit sind Qualifizierungsangebote gleichzeitig eine Form der Anerkennung ehrenamtlichen Engagements. Zu Beginn einer Tätigkeit kann Freiwilligen der Einstieg durch Einführungsangebote erleichtert und Gelegenheit gege-

ben werden, die persönliche Eignung und das tatsächliche Interesse an einer Tätigkeit zu überprüfen.

Bei der Planung von Qualifizierungsangeboten für Freiwillige sollte bedacht werden, dass einige Freiwillige bereits Qualifikationen unterschiedlichen Umfangs mitbringen. Es ist daher erforderlich, geeignete Formen der Einweisung und der Fortbildung von Ehrenamtlichen individuell und angepasst an vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten zu bestimmen, anstatt zur Teilnahme an „Standardschulungen“ zu verpflichten.

Folgende Formen der Freiwilligenqualifizierung haben sich im Freiwilligenprogramm bewährt:

- Bereitstellung von Informationsmaterial über das Schutzgebiet und tätigkeitsspezifischer Fachliteratur

- Gebietsinterne, theoretische Einführung für mehrere Freiwillige unterschiedlicher Einsatzbereiche durch Hauptamtliche und/oder durch Amtskolleg/innen zu Fachthemen
- Tätigkeitsspezifische und individuelle Einweisung im Gelände durch Hauptamtliche und/oder erfahrene Freiwillige mit entsprechendem Arbeitsmaterial
- „Learning by doing“ während der Tätigkeit mit Betreuung durch Hauptamtliche und/oder erfahrene Freiwillige
- Teilnahme an tätigkeitsspezifischen, gebietsinternen Fortbildungsveranstaltungen für Hauptamtliche
- Teilnahme an tätigkeitsspezifischen Fortbildungen externer Anbieter (ggf. gemeinsam mit Hauptamtlichen), wie Naturschutzakademien, Naturschutzstationen, Rettungsdienste (Erste-Hilfe-Kurs) etc.



Abb. 13: Landesweite Qualifizierung von Freiwilligen der Naturwacht Brandenburg

### Warum Freiwillige qualifizieren?

- Qualifizierungsangebote erleichtern Personen den Einstieg in eine ehrenamtliche Tätigkeit.
- Ihrer Tätigkeit entsprechend qualifizierte Freiwillige können qualitativ hochwertige Arbeit leisten und für das Schutzgebiet effektiv tätig sein.
- Informationen über Rollen- und Aufgabenverteilungen beugen Konflikten vor.
- Freiwillige möchten häufig ihre Kenntnisse und Erfahrungen erweitern und empfinden Qualifizierungsangebote damit als attraktives Angebot und Anerkennung (identifikations- und motivationsfördernd).

Die Inhalte der Qualifizierungsangebote sind entsprechend der Einsatzbereiche von Freiwilligen sehr vielfältig und reichen von Artenbestimmung und handwerklichen Techniken über Umweltbildungsmethoden und Rechtsfragen bis zu Natur- und Landschaftsgeschichte.

Im Freiwilligenmanagement der Großschutzgebiete wird u.a. auf das Prinzip „learning by doing“ gesetzt. Dies ist möglich, da hauptamtliche Schutzgebietsmitarbeitende Freiwillige „an die Hand nehmen“ können. Freiwillige werden im Gelände eingewiesen, z.B. wie Kraniche gezählt werden, wo die geologischen, botanischen oder historischen Besonderheiten der Region liegen und wie dieses Wissen interessant an andere Personen vermittelt werden kann.

Gemeinsame Fortbildungen von Haupt- und Ehrenamtlichen sind eine besonders geeignete Form der formalen Qualifizie-

rung. Neben dem Hauptzweck – die Teilnehmenden fortzubilden – fördern sie das Verständnis und die Zusammenarbeit von Freiwilligen und hauptamtlichem Personal.

Eine neue Form der Freiwilligenqualifizierung wurde in Brandenburg getestet: Eine landesweite Fortbildungsveranstaltung für Freiwillige der Naturwacht Brandenburg, die sich in den 15 Großschutzgebieten des Landes engagieren, wurde gemeinsam von der Naturwacht Brandenburg, dem Brandenburger Umweltministerium und EUROPARC Deutschland durchgeführt (siehe Abb. 13). Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen rechtliche Fragen zu Ge- und Verboten in Schutzgebieten und ihre Bedeutung für die Tätigkeit der Freiwilligen. Aus den Rückmeldungen der Teilnehmenden lässt sich schließen: Die gemeinsame und gebietsübergreifende Qualifizierung von Freiwilligen verbindet in effektiver Weise die Möglichkeiten für



Abb. 14: Freiwillige der Naturwacht Brandenburg bauen einen Krötenzaun auf

Freiwillige, sich fachlich weiterzubilden und gleichzeitig persönliche Kontakte zu Gleichgesinnten aufzubauen sowie sich auszutauschen. Auf diese Weise werden ehrenamtlich Engagierte unterschiedlichen Alters und aus einer Vielzahl von Einsatzfeldern zusammengeführt. Dies ist nicht zuletzt sinnvoll, um wertvolles Wissen „alter Hasen“ an den Nachwuchs im ehrenamtlichen Naturschutz weiterzugeben.

*„Es hat mir Spaß gemacht, durch meine Freiwilligenarbeit Wissen über diese Region zu erlangen und an andere, z.B. Urlauber, weiterzugeben. Man lernt ja immer mehr, wenn man die Dinge, die man sich anliest, bzw. hört, weitererzählt. Außerdem macht es Spaß, sich mit den Fragen zu beschäftigen, die einem die Leute so stellen, weil man sich dann intensiv mit einem Thema befasst.“*

**Astrid Weißbach, Studentin,  
freiwillige Betreuerin einer Infohütte  
auf Norderney im Nationalpark  
Niedersächsisches Wattenmeer**



# Den Teamgeist stärken

*„Niemand kann eine Symphonie flöten. Es braucht ein Orchester, um sie zu spielen.“*

Halford E. Luccock, Autor (USA)

Das Freiwilligenprogramm der Großschutzgebiete lebt von der kooperativen und konstruktiven Zusammenarbeit zwischen hauptamtlichem Personal und ehrenamtlich Aktiven. Von Seiten der Großschutzgebiete sind demzufolge Maßnahmen notwendig, um den „Teamgeist“ der Mitarbeitenden zu stärken. Dazu gehören z.B. Partizipationsmöglichkeiten für Freiwillige, ihre Anerkennung wie auch die Anerkennung von Hauptamtlichen, die freiwilliges Engagement unterstützen sowie der professionelle Umgang mit evtl. auftretenden Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.

## Partizipation – Teilhabe und Identifikation

Die Partizipation von Freiwilligen zu ermöglichen – ihre Teilhabe am Freiwilligenprogramm bzw. ihre Einbindung – bedeutet mehr, als sie nur als „Erfüllungsgehilfen“ einzusetzen. Freiwillige sollten in sie betreffenden Bereichen Möglichkeiten erhalten, mitzuwirken und mitzubestimmen, eigene Interessen zu vertreten und Verantwortung zu übernehmen. Im Sinne von professionellem Freiwilligenmanagement steht jedes Schutzgebiet vor der Aufgabe, interne Strukturen, Handlungsabläufe und Entscheidungsprozesse daraufhin zu untersuchen, ob Ehrenamtliche beteiligt werden können. Auch dies ist eine Anerkennung und Wertschätzung ehrenamtlichen Engagements von Seiten des Schutzgebietes, weil es zeigt, dass Freiwillige „ernst genommen“ werden. Zudem unterstützt die Partizipation von Freiwilligen ihre Bindung an das jeweilige Schutzgebiet. Je mehr und vielseitiger Freiwillige in organisatorische Strukturen einbezogen werden, desto stärker werden sie sich mit ihrer Einsatzstelle identifizieren. Je mehr Möglichkeiten sie haben, ihre Tätigkeiten mitzugestalten und

je mehr ihre Interessen dadurch berücksichtigt werden können, desto wohler fühlen sie sich und dem entsprechend kann eine langfristige Mitarbeit angenommen werden.

Konkrete Möglichkeiten, die Partizipation von Freiwilligen zu fördern, sind:

- Beteiligung an offiziellen Informations- und Kommunikationsprozessen (z.B. Teilnahme an Besprechungen, Erhalt von internen Informationen über Mitarbeiterzeitung, Extranet oder Newsletter)
- Aufnahme in Arbeitskreise der Hauptamtlichen
- Beteiligung an informellen Gesprächen über sie Betreffendes
- Gemeinsame (Weiter-) Entwicklung ihrer Tätigkeitsbeschreibung (Aufgaben, Verantwortlichkeiten etc.), selbst bestimmte Ausführung
- Beteiligung an der Entwicklung neuer Einsatzstellen für Freiwillige, der Einführung und Betreuung von Freiwilligen
- Beteiligung an der Freiwilligenprogrammbewertung



## Anerkennung – Lohn für ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliche Tätigkeiten werden ohne eine monetäre Entlohnung im klassischen Sinn geleistet. Vor diesem Hintergrund gehört es zu professionellem Freiwilligenmanagement, dass Ehrenamtlichen andere Formen des „Lohns“ – Be„lohn“ung und Dank – erhalten.

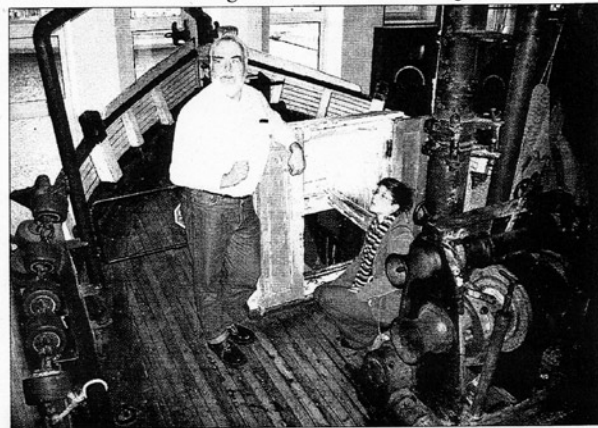
Dies erfordert, dass das hauptamtliche Schutzgebietspersonal, und als Vorbild insbesondere die Schutzgebietsleitung, eine positive und anerkennende Haltung gegenüber Freiwilligen deutlich lebt. In der Umsetzung heißt es: Es müssen einerseits Strukturen geschaffen werden, damit Anerkennung von Freiwilligen ihren formellen und festen Platz im Schutzgebietsmanagement hat und somit zum Standard wird. Andererseits bedeutet eine „Anerkennungskultur“ der Großschutzgebiete, dass Freiwillige eine persönliche Wertschätzung erfahren. Als besondere Anerkennung werden Maßnahmen wahrgenommen, die Bezug nehmen auf individuelle Vorlieben, Interessen und Tätigkeiten der Freiwilligen sowie auf ihre persönliche Motivation, sich ehrenamtlich zu engagieren (siehe S. 13). Diese beiden Aspekte – Verankerung als Standard und individuelle Form – können bei Maßnahmen zur Anerkennung freiwilliger Tätigkeiten häufig kombiniert werden. Geeignete Formen der Anerkennung ehrenamtlichen Engagements sind z.B.:

- Freundlicher Umgang
- Informelle Danksagung und Lob durch Hauptamtliche zu aktuellen Anlässen
- Zeit für ein Gespräch
- Erfahrungsaustausch mit anderen Freiwilligen und Hauptamtlichen
- Übertragung von Verantwortung
- Verpflegung der Freiwilligen bei Arbeitseinsätzen
- Gemeinsame Besichtigung von Arbeitsergebnissen, z.B. blühende Orchideenwiese im Jahr nach Wiesenmahd

C2, 12, C3

## Menschen Natur nahebringen

**PROJEKT** Erste Freiwilligen-Saison verlief erfolgreich



Willi Luers begleitet als freiwilliger Helfer im Nationalpark Besucher durch die Ausstellung des Wattenmeerhauses. FOTO: NATIONALPARKVERWALTUNG

Der Wilhelmshavener Willi Luers liebt die Natur. Und er hat Spaß daran, mit Menschen zu arbeiten.

**WILHELMSHAVEN/LR** – Ein zu seinen Neigungen passendes Betätigungsfeld fand Willi Luers – bildlich betrachtet – vor der Haustür: Als er hörte, dass freiwillige Helfer für den Nationalpark „Niedersächsisches Wattenmeer“ gesucht werden, meldete er sich sofort für ein Projekt im Wattenmeerhaus.

„Ich finde es spannend, mir Wissen über den Nationalpark anzueignen und an Interessierte weiterzugeben“, beschreibt Luers seine Motivation. Nachdem er sich in die vielseitigen Ausstellungsbereiche des Wattenmeerhauses eingearbeitet hat, wird er – stundenweise – die Besucher beim Erleben der Ausstellung begleiten.

Eine Kostprobe seines Könnens zeigte er jetzt schon einigen Mitarbeitern der Nationalparkverwaltung und des Wattenmeerhauses.

Eigens aus Berlin angereist war Anne Schierenberg, die beim Schutzgebiets-Dachverband Europarc Deutschland das bundesweite Freiwilligen-Programm leitet.

Weitere Freiwillige waren in der Saison unterstützend auf den Inseln tätig. So kartierte Claudia Thorenmeier die Vegetation auf Borkum und auf Norderney betreute Astrid Weißbach die Besucher an einer Informationshütte im Nationalpark.

Auch in der nächsten Saison gibt es für Interessierte wieder zahlreiche Möglichkeiten.

### Als Freiwilliger im Nationalpark

Nähere Informationen zu den Einsatzstellen im Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer sind zu finden unter [www.nationalpark-wattenmeer.niedersachsen.de](http://www.nationalpark-wattenmeer.niedersachsen.de) sowie – zu allen Einsatzstellen in deutschen Großschutzgebieten – auf der Europarc Deutschland – Seite [www.freiwilige-in-parks.de](http://www.freiwilige-in-parks.de).

ten, sich im Nationalpark als Freiwilliger zu engagieren. Unterstützung brauchen die Nationalparks in den Nationalparken an der Wurstküste, in Dangast, Carolinensiel, Norden-Norddeich, Greetshiel und Juist wie auch der Mellumrat auf Wangerooge und die Nationalparkwacht auf Norderney.

Wer Interesse hat, kann sich mit der Freiwilligenkoordinatorin der Nationalparkverwaltung, Anne Spiegel, in Verbindung setzen. (Friedrichstr. 31-32, 26548 Norderney oder per E-Mail [Marianne.Spiegel@nlpv-wattenmeer.niedersachsen.de](mailto:Marianne.Spiegel@nlpv-wattenmeer.niedersachsen.de)).

Die Initiative, mit Freiwilligen in deutschen Großschutzgebieten zu arbeiten, ging ursprünglich von Europarc Deutschland aus, der Dachorganisation der deutschen Nationalparks, Naturparks und Biosphärenreservate. In einem Modellprojekt wurden in 13 deutschen Großschutzgebieten Freiwilligenkoordinatoren ausgebildet, um die Freiwilligen vor Ort zu betreuen.

**Praxisbeispiel 8:** Vorstellung eines ehrenamtlich Aktiven in der regionalen Presse, Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer (Wilhelmshavener Zeitung, 2.12.2005)

- Gesellige/erlebnisreiche Aktionen, z.B. gemeinsames Picknick am Lagerfeuer, Mitnahme zu außergewöhnlichen Monitoringexkursionen, gemeinsame Wanderungen
- Auslagenerstattungen
- Regelmäßige Information über aktuelle Entwicklungen im Schutzgebiet (siehe auch „Partizipation“)
- Möglichkeiten, persönliche Meinungen zu äußern und eigene Ideen einzubringen (siehe auch „Partizipation“)

- Gelegenheiten, eigene Arbeitsergebnisse zu präsentieren, z.B. auf interner Sitzung, auf Infotafel im Schutzgebiet
- Namentliche Nennung von Freiwilligen bei Veröffentlichung von Arbeitsergebnissen
- Öffentlichkeits-/Pressearbeit, z.B. Artikel über Engagement von Freiwilligen in regionaler Zeitung (siehe Praxisbeispiel 8), im Jahresbericht, Vorstellung der Freiwilligen auf Internetseite (siehe Praxisbeispiel 9), in interner Mitarbeiterzeitung



**Praxisbeispiel 9:** Präsentation von Freiwilligen auf der Internetseite [www.freiwillige-in-parks.de](http://www.freiwillige-in-parks.de)

- Schriftlicher Dank z.B. zum Geburtstag, zu Weihnachten/zum neuen Jahr
- Kleine Geschenke, z.B. zum Saisonabschluss oder zum Abschied (siehe Praxisbeispiele 10 und 11)
- Urkunde, Zertifikat, Zeugnis, Empfehlungsschreiben o.ä. als Bescheinigung der Art und Umfang geleisteter Tätigkeit
- Ehrungsveranstaltung, z.B. zum Saisonabschluss mit Würdigung durch (politischen) Würdenträger der Region (siehe Praxisbeispiel 12)
- Einladung zu Feiern des Schutzgebietes, evtl. mit Verzehrgutschein o.ä.
- Kostenloser oder ermäßigter Eintritt in Großschutzgebiets-Einrichtungen wie Besucherzentren, Tierpark o.ä.
- Möglichkeiten, das eigene Hobby mit Naturschutzbezug zu präsentieren, z.B. Diavortrag, Fotoausstellung in Räumlichkeiten des Schutzgebietes
- Nutzung von Ausstattung und Technik des Schutzgebietes

Auch Hauptamtliche, die sich für das Freiwilligenprogramm einsetzen, Ehrenamtliche betreuen und sie unterstützen, haben Wert-

schätzung verdient. Häufig bieten Maßnahmen zur Anerkennung von Freiwilligen gute Gelegenheiten, auch die hauptamtlichen Betreuer und Betreuerinnen für ihren Einsatz zu würdigen. Dies fördert nicht zuletzt das Gemeinschaftsgefühl von Haupt- und Ehrenamtlichen und das Bewusstsein, als Team erfolgreich zu sein.

### Umgang mit Konflikten

In Organisationen, in denen Haupt- und Ehrenamtliche zusammen arbeiten, können Probleme und Konflikte zwischen den Mitarbeitenden auftreten. Gründe können sein: Haupt- und Ehrenamtliche haben unterschiedliche Motivationen zu arbeiten (Motivation von Ehrenamtlichen siehe S. 13) und damit unterschiedliche Arbeitsweisen oder es bestehen ungleiche Vorstellungen über Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden. Konflikte entstehen auch, weil Hauptamtliche befürchten, dass ihnen Freiwillige attraktive Aufgaben „wegnehmen“, dass sie durch sie ersetzt oder in ihrer Arbeit aufgehalten werden.

Im Freiwilligenprogramm liegt es in der Verantwortung der Schutzgebietsleitung und ggf. der zuständigen Abteilungsleitung sowie der Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren, hauptamtlich Beschäftigte,



**Praxisbeispiele 10 und 11:** Rucksack und Taschenmesser – Belohnung für ehrenamtliches Engagement im Freiwilligenprogramm der Großschutzgebiete





**Praxisbeispiel 12:** CDU-Bundestagsabgeordneter Georg Schirmbeck (vordere Reihe Mitte, rechts daneben Anne Schierenberg, EUROPARC Deutschland, und Hartmut Escher, Leiter des Naturparks) überreicht Freiwilligen im Naturpark TERRA.vita Rucksäcke als Dank für ihr Engagement

die dem Einsatz von Ehrenamtlichen kritisch gegenüber stehen, zu einer konstruktiven Zusammenarbeit mit Freiwilligen zu bewegen. Grundsätzlich ist es sinnvoll, durch interne Informationsarbeit das Ziel und die Maßnahmen des Freiwilligenprogramms nachvollziehbar darzustellen und hauptamtliches Personal weitest möglich in die Projektplanung und -umsetzung einzubinden (siehe S. 31).

Im Rahmen der Qualifizierung der Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, konkrete Konflikte in ihrem Schutzgebiet im Zusammenhang mit dem Freiwilligenprogramm gemeinsam zu diskutieren und Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten (siehe Abb. 15).

Die häufigsten Argumente von Hauptamtlichen gegen eine Zusammenarbeit mit Freiwilligen und geeignete Möglichkeiten, mit den Vorbehalten umzugehen, sind auf den folgenden Seiten dargestellt.

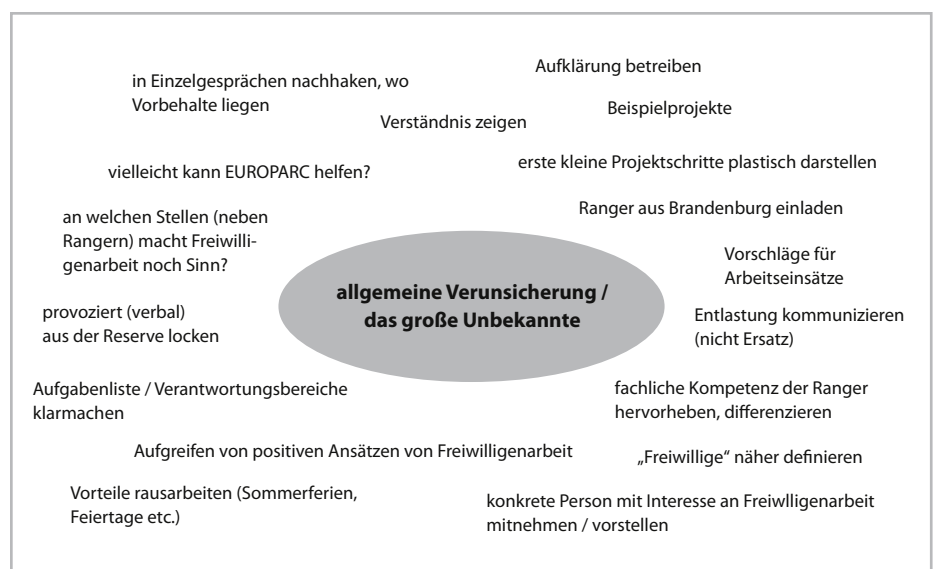


Abbildung 15: Verhalten gegenüber Hauptamtlichen mit Vorbehalten hinsichtlich des Freiwilligenprogramms (Arbeitsergebnis aus kollegialer Beratung der Freiwilligenkoordinator/innen, Basisqualifizierung Freiwilligenmanagement)

## Argumente von Hauptamtlichen gegen die Zusammenarbeit mit Freiwilligen

### ARGUMENT

Freiwillige beanspruchen zu viel Zeit der Hauptamtlichen; sie sind eine zusätzliche Belastung statt eine Unterstützung

### WIE DAMIT UMGEHEN?

- anerkennen, dass Freiwillige tatsächlich die Zeit Hauptamtlicher in Anspruch nehmen, v.a. zu Beginn ihres Engagements
- auf Erfahrungen verweisen: Experten vertreten die Einschätzung, dass nach der Einarbeitung von Freiwilligen Hauptamtliche nur 1 Stunde investieren müssen, damit sich Freiwillige mindestens 10-15 Stunden engagieren
- Beispiele von „Spezialisten-Freiwilligen“ aufführen, deren Tätigkeiten Hauptamtliche nie ausführen könnten, egal wie viel Zeit sie investieren würden
- Aufwand-Nutzen-Relation verbessern:
  - ♦ Freiwillige v.a. für Tätigkeiten suchen, die einen relativ geringen Betreuungsaufwand für Hauptamtliche mit sich bringen, anstatt erhebliche Zusatzarbeit zu verursachen
  - ♦ Freiwillige mit Tätigkeiten betrauen, für die sie bereits Kompetenzen und Motivation mitbringen und die sie weitestgehend selbständig ausführen können
  - ♦ Freiwillige umfassend in ihre Tätigkeit einführen – dabei gilt: in eine gründliche Einarbeitung investierte Zeit spart später Zeit, um unnötige Missverständnisse zu beheben
  - ♦ mehrere Freiwillige gemeinsam einarbeiten (wenn organisatorisch möglich)

### ARGUMENT

Man kann Freiwilligen nicht vorschreiben, was sie tun sollen und man wird Freiwillige nicht wieder los, auch wenn sie ihre Tätigkeit nicht ausführen können oder wollen

### WIE DAMIT UMGEHEN?

- Skeptikerinnen und Skeptikern versichern, dass Freiwillige „entlassen“ werden können
- präventive Maßnahmen umsetzen, die die Anzahl evtl. erforderlicher Entlassungen reduzieren:
  - ♦ potentielle Freiwillige gezielt werben/ansprechen, sorgfältig auswählen und Tätigkeiten zuweisen/sie „einpassen“, nicht nach der Maßgabe „möglichst viele“
  - ♦ vorhandene Regelungen zur „Entlassung“ von Freiwilligen im Rahmen der Erstinformation, Einarbeitung und Betreuung von Freiwilligen erläutern

### ARGUMENT

Freiwillige sind eine Gefahr für den vertraulichen Umgang mit internen Informationen

### WIE DAMIT UMGEHEN?

- deutlich machen, dass der Umgang mit vertraulichen Informationen in sehr vielen (haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeiten) „normal“ ist und die meisten Personen dies gewohnt sind
- zusätzlich sicherstellen, dass Freiwillige im Rahmen der Einarbeitung und Betreuung im Umgang mit vertraulichen Daten geschult werden



- prüfen, ob als vertraulich angenommene Daten in Wirklichkeit nicht öffentlich zugängliche Daten sind
- Freiwilligen nur den Zugang zu vertraulichen Informationen ermöglichen, die für ihre Tätigkeit absolut notwendig sind
- Skeptikerinnen und Skeptikern deutlich machen, dass u.U. auch Freiwillige vertrauliche Informationen während ihrer Tätigkeit sammeln, wobei gewünscht ist, dass sie diese vertrauensvoll an Hauptamtliche weitergeben

#### ARGUMENT

**Freiwillige nehmen Hauptamtlichen die Arbeitsplätze weg und/oder werden als Argument missbraucht, um Budgetkürzungen für Hauptamtliche zu rechtfertigen**

#### WIE DAMIT UMGEHEN?

- Fragen an Entscheidungsträger und -trägerinnen:
  - Ist es legal, mit den jeweiligen Tätigkeiten verbundene Pflichten, Verantwortung etc. auf Freiwillige zu übertragen?
  - Wäre die Unterstützung und Betreuung von Freiwilligen ohne genügend Hauptamtliche angemessen leistbar?
  - Die Motivation von Freiwilligen und die Effektivität ihrer Tätigkeit sind abhängig von einer guten Betreuung und Unterstützung; Hauptamtliche können nicht beliebig viele Freiwillige betreuen; erfahrungsgemäß steigt bzw. sinkt die Anzahl von Freiwilligen in einer Organisation proportional mit der Anzahl der Hauptamtlichen
- Befürworterinnen und Befürworter der Budgetkürzungen von Hauptamtlichen dazu auffordern, klar zu sagen, dass sie gewillt sind, Qualität und Intensität der Arbeit zu „opfern“; verdeutlichen, dass die Erwartungen an Freiwillige zu hoch sind, wenn sie Hauptamtliche ersetzen sollen
- Skeptikerinnen und Skeptikern darstellen, dass zufriedene Freiwillige Multiplikatoren- und Fürsprecherfunktionen für die Schutzgebietsziele und für die betreuenden Hauptamtlichen übernehmen (Freiwillige engagieren sich, weil sie die Ziele einer Organisation unterstützen und nicht, weil sie die Organisation und ihre Hauptamtlichen schwächen wollen)

#### ARGUMENT

**Freiwillige wollen nur attraktive Tätigkeiten ausführen, für die Hauptamtlichen bleiben die langweiligen Aufgaben**

#### WIE DAMIT UMGEHEN?

- Skeptikerinnen und Skeptiker auffordern, selber Stellenbeschreibungen für Freiwillige zu formulieren und ihnen damit ihre „Gestaltungsmacht“ verdeutlichen
  - Aufgaben für sich „reservieren“?
  - welche attraktiven Tätigkeiten können im Teamwork (Haupt- und Ehrenamtliche) ausgeführt werden?
- Skeptikerinnen und Skeptiker darauf hinweisen, dass sie für ihre Arbeit bezahlt werden
- auf Erfahrungen verweisen, dass Freiwillige häufig auch „langweilige“ Aufgaben übernehmen wollen (Betreuung wenig besuchter Infohäuser, Dateneingabe, Eintüten von Briefen u.a.), wenn dies eine zeitlich begrenzte Aufgabe ist und sie auf andere Weise attraktiv ist, z.B. durch Arbeit im netten Team, offizielle Würdigung der Tätigkeit etc.

(nach: SCHEIER 1996)

## Interne Informationsarbeit

Grundlegend für die Zusammenarbeit von Großschutzgebieten mit Freiwilligen ist eine positive Einstellung möglichst aller intern Beteiligten gegenüber dem Freiwilligenprogramm (siehe auch S. 8). Nur überzeugte Hauptamtliche werden sich dafür einsetzen, Freiwillige zu gewinnen bzw. sie gut zu betreuen und dazu beitragen, dass Projekt qualitativ weiterzuentwickeln. Das Engagement möglichst vieler Schutzgebietsmitarbeitenden zugunsten des Freiwilligenprogramms ist im Wesentlichen abhängig von zwei Voraussetzungen:

1. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind ausreichend über das Ziel des Programms und den aktuellen Stand der Umsetzung informiert. Sie erleben die Umsetzung damit nicht als „Geheimniskrämerei“ und können interessierten Personen ausreichende Auskünfte geben.
2. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in die Planung des Freiwilligenprogramms einbezogen, können eigene Vorschläge und Ideen einbringen sowie sich an der Umsetzung und der Auswertung des Projektes beteiligen.

Um Hauptamtliche über das Freiwilligenprogramm zu informieren und sie an der Planung, Umsetzung und Auswertung teilhaben zu lassen, eignen sich z.B. Dienstbesprechungen, persönliche Gespräche der Freiwilligenkoordinatorin bzw. des Freiwilligenkoordinators mit Kollegen und Kolleginnen, regelmäßige Berichte zum Projektstand in Mitarbeiterzeitungen und dem Intranet oder auch die Beteiligung an Veranstaltungen mit Freiwilligen. Ein wesentliches Element erfolgreicher interner Informationsarbeit ist zudem, dass die Schutzgebietsleitung regelmäßig und eindeutig die Wichtigkeit des Projektes herausstellt und die mit der Umsetzung befassten Mitarbeitenden argumentativ unterstützt.

# Öffentlichkeitsarbeit geplant durchführen und Projektpartner gewinnen

*„Wenn Sie einen Dollar in Ihr Unternehmen stecken wollen, so müssen Sie einen zweiten bereithalten, um das bekannt zu geben.“*

Henry Ford

## Öffentlichkeitsarbeit und Werbung von Freiwilligen

### Ein griffiger Name

Die Grundlage für effektive Öffentlichkeitsarbeit sind Namen und Bezeichnungen, die schnell erfasst und „begriffen“ werden können. Unverzichtbar sind somit „griffige“ Worte oder Wortkombinationen, so

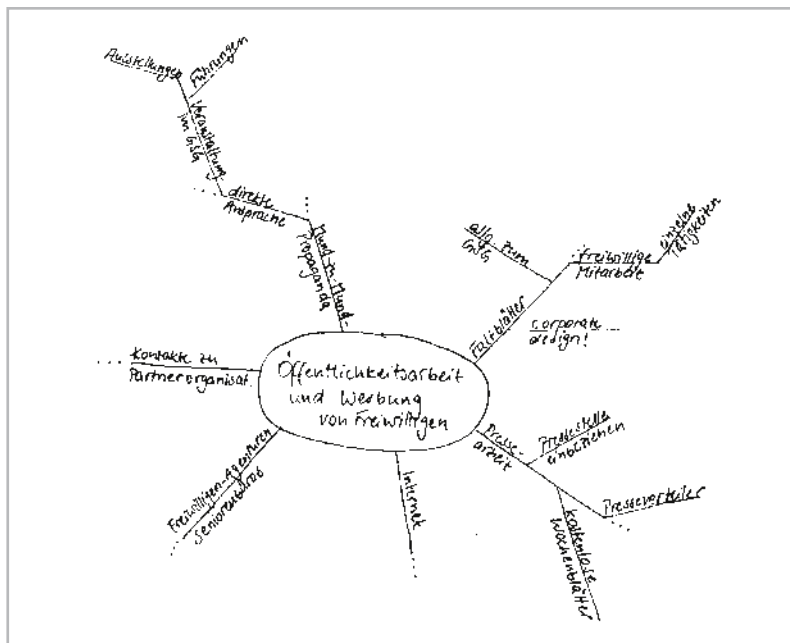
genannte Slogans. Im Rahmen des Freiwilligenprogramms erfüllt die Wortkombination „Freiwillige in Parks“ den Zweck eines Slogans. Dahinter steht folgende Idee: „Freiwillige“ ist die moderne Bezeichnung für ehrenamtlich Tätige und von der Mehrzahl der freiwillig Engagierten gewünscht (vgl. Rosenblatt 2001). „Parks“ knüpft an das Projekt „Volunteers in Parks“ der US-ameri-

kanischen Nationalparks an und verweist in der Kurzform auf die Schutzgebietskategorien Nationalpark und Naturpark.

### Öffentlichkeitsarbeit mit Strategie

Öffentlichkeitsarbeit und Werbung von Freiwilligen bedarf der konzeptionellen Planung und einer gezielter Vorgehensweise, um mit vorhandenen Mitteln und Möglichkeiten das Ziel des Projektes und die gewünschten Zielgruppen zu erreichen. Folgende Schritte führen zu einer effektiven Öffentlichkeitsarbeit im Freiwilligenprogramm:

1. interne Voraussetzungen schaffen
  - gute Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit schaffen
  - Einsatzstellenbeschreibungen für Freiwillige erarbeiten (siehe S. 14–16)
2. strategisches Vorgehen planen und realisieren
  - Zielgruppen definieren: „wer soll das tun?“ aus Einsatzstellenbeschreibungen ableiten
  - Ideen sammeln: „wo finde ich Interessierte?“, „wie erreiche ich die Zielgruppen?“
  - Medienkonzept erarbeiten und Medien entwickeln (siehe nachfolgende Abschnitte)
  - Medien einsetzen



**Praxisbeispiel 13:** Eine Mindmap-Planung ist Grundlage des Medieneinsatzes in der Öffentlichkeitsarbeit

*„Ich habe vor zwei Jahren meine Liebe zu den Kranichen entdeckt. Die Naturwacht bietet mir die Möglichkeit, meinen Beobachtungen nachzugehen und gleichzeitig noch mehr über die faszinierenden Tiere zu lernen. Meine Freizeit widme ich oft und gern der Erforschung und dem Schutz dieser wunderbaren Vogelart.“*

**Moana Nischan, Freiwillige im Biosphärenreservat Schorfheide-Chorin, engagiert sich im Kranichschutz**



Abb. 16: Freiwillige beobachtet Kraniche im Biosphärenreservat Schorfheide-Chorin

- Wirkung und Erfolge des Medieneinsatzes evaluieren und Medienkonzept entsprechend aktualisieren

### Medienkonzept erarbeiten

Um ein passendes Medienkonzept für das Freiwillienprogramm zu entwickeln, ist „Mindmap“ (siehe Praxisbeispiel 13) eine geeignete Methode. Auf der „Gedankenlandkarte“ werden verschiedene Medien für die Werbung von Freiwilligen und ihre Einsatzorte geplant.

### Medien entwickeln

Aus dem Medienkonzept lassen sich einzelne Maßnahmen und Medien ableiten (siehe Praxisbeispiele 14–20), die jeweils in speziellen Aspekten dazu beitragen, die Ziele der Öffentlichkeitsarbeit zu erreichen.

### Medien einsetzen

Jedes Medium der Öffentlichkeitsarbeit hat eigene Stärken und sollte je nach Projektphase, konkretem Anlass, Zielgruppe etc. gezielt eingesetzt werden. Dabei ist es häufig Ziel führend, verschiedene Medien in ihrem Einsatz zu kombinieren.

### Was ist Öffentlichkeitsarbeit?

Unter Öffentlichkeitsarbeit verstehen wir das bewusste, geplante, systematische, zielgerichtete und dauerhafte Bemühen einer Organisation, kommunikative Beziehungen nach innen und außen zu gestalten (Kegel 2001).

### Welches Ziel hat die Öffentlichkeitsarbeit im Freiwilligenprogramm?

In erster Linie soll sie

- Freiwillige auf Einsatzmöglichkeiten aufmerksam machen und für ein Engagement gewinnen,
- „Sympathisanten“ aktivieren, die ein positives Image der „Freiwilligen in Parks“ und der Großschutzgebiete allgemein verbreiten und
- potentielle Projektpartner ansprechen, die das Freiwilligenprogramm in ideeller, materieller oder finanzieller Form unterstützen wollen.

 **EUROPARC**  
DEUTSCHLAND

## Freiwillige in Parks

Volunteers in Parks



**Sie auch?**



**Werden Sie aktiv!**

In Nationalparks, Naturparks  
und Biosphärenreservaten

**Praxisbeispiel 14:** Das Faltblatt zur Werbung von Freiwilligen enthält Basisinformationen für Interessierte

 **Nationalpark**  
Hamburgisches Wattenmeer

## Freiwillige in Parks gesucht!

Sie möchten sich ehrenamtlich für Naturschutz engagieren? Dann sind Sie bei uns genau richtig.

Die Nationalpark-Verwaltung Hamburgisches Wattenmeer arbeitet mit engagierten Bürger/innen zusammen, die sie in ihren vielfältigen Aufgaben unterstützen.

 **Tätigkeitsbereich:**  
Öffentlichkeitsarbeit/Umweltbildung

Für die Tätigkeit in der Öffentlichkeitsarbeit suchen wir eine/n **Homepage-Betreuer/in.**

Wir freuen uns auf Ihre Unterstützung bei der Betreuung des Internet-Auftritts für den Nationalpark Hamburgisches Wattenmeer: Aktualisierung und Erweiterung des bestehenden Internet-Auftritts der Nationalpark-Verwaltung auf der Grundlage des bestehenden Layouts.



|                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Zeitaufwand:</b><br>Einsatzzeiten,<br>Einsatzdauer                            | 2-4 Tage pro Monat                                                                                                                                                                                                    |
| <b>geforderte Kenntnisse/<br/>Fähigkeiten/<br/>Eigenschaften/<br/>Interessen</b> | Kenntnisse und Erfahrungen bezüglich der Erstellung und Bearbeitung von Internet-Auftritten und Einarbeitung in die Programme Adobe GoLive und Macromedia Fireworks, mit denen die Nationalpark-homepage erstellt ist |
| <b>Altersbeschränkungen</b>                                                      | - keine -                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Qualifizierungsangebote</b>                                                   | Soweit Angebote im behörden-internen Schulungsbereich für die benötigten EDV-Programme bestehen, können diese im Rahmen verfügbarer Plätze genutzt werden.                                                            |
| <b>von Freiwilligen geforderte Ausrüstung</b>                                    | Die Verwendung einer eigenen PC-Ausstattung für die Bearbeitung und Erstellung der Dateien ist möglich.                                                                                                               |

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Einsatzort</b> | Für die Übertragung der bearbeiteten Dateien zum Provider Hamburg ist ein Arbeitsplatz-Rechner in der Dienststelle (Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt) vorgesehen. Hier oder am privaten Arbeitsplatz kann auch die eigentliche Datei-Bearbeitung erfolgen. |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Noch Fragen? Haben Sie Interesse?  
Bitte wenden Sie sich an:  
Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt Hamburg  
Nationalpark-Verwaltung Hamburgisches Wattenmeer  
Peter Körber  
Billstraße 84, 20539 Hamburg  
Tel.: 040 / 42845 - 2105  
Fax: 040 / 42845 - 2579  
Mail: [peter.koerber@bsu.hamburg.de](mailto:peter.koerber@bsu.hamburg.de)  
[www.nationalpark-wattenmeer.de](http://www.nationalpark-wattenmeer.de)  
Weitere Projektinfos unter: [www.freiwillige-in-parks.de](http://www.freiwillige-in-parks.de)  
Infos zum Projektträger: [www.europarc-deutschland.de](http://www.europarc-deutschland.de)

**Praxisbeispiel 15:** Ein Einleger im Faltblatt weist auf konkrete Engagementmöglichkeiten hin

 **EUROPARC**  
DEUTSCHLAND

**Freiwillige gesucht**

Helfen auch Sie, als Freiwillige/r in Parks, unsere Naturschätze zu bewahren!  
In deutschen Großschutzgebieten steht Ihnen eine breite Palette möglicher Tätigkeiten zur Auswahl:

- **Praktischer Arten- und Biotopschutz:**  
z.B. Bau und Kontrolle von Amphibienzäunen, Wiesenmahd, Baumpflanzungen und -pflege
- **Gebietsbeobachtung/Monitoring:**  
z.B. floristische Kartierungen,




In diesen Schutzgebieten werden Freiwillige gesucht



**Praxisbeispiel 16:** Die Internetseite [www.freiwillige-in-parks.de](http://www.freiwillige-in-parks.de) bietet potentiellen Freiwilligen umfassende Informationen





**Praxisbeispiel 17:** Das Poster zum Projekt eignet sich z.B. zum Aushang in Besucherzentren der Schutzgebiete



**Praxisbeispiel 18:** Presseartikel im Naturpark TERRA.vita (Teuto-Express, 24.9.2005)



**Praxisbeispiel 19:** Projektpräsentation im Rahmen eines Infoabends im Naturpark Eichsfeld-Hainich-Werratal



**Praxisbeispiel 20:** Presseartikel zur Jahresauswertung mit Freiwilligen im Biosphärenreservat Schorfheide-Chorin (Märkische Oderzeitung, 28.2.2005)

## Zusammenarbeit mit Multiplikatoren

Im Bereich „Ehrenamt“ sind in den letzten Jahren eine Vielzahl von fördernden Einrichtungen und Servicestellen entstanden. Ihr Ziel ist es u.a., Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, als Multiplikatoren in ihrer Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen. Im Rahmen des Freiwilligenprogramms haben sich verschiedene Formen der Zusammenarbeit mit Multiplikatoren bewährt: Um Freiwillige zu gewinnen, greifen Großschutzgebiete auf die Vermittlungstätigkeiten von regionalen und lokalen Freiwilligenagenturen zurück, sie beteiligen sich an öffentlichkeitswirksamen Aktionstagen zum Ehrenamt wie dem „Berliner-Freiwilligen-Tag“ (veranstaltet vom Treffpunkt Hilfsbereitschaft – die Berliner Freiwilligenagentur; siehe Praxisbeispiel 21) und nutzen Ehrenamts-Portale auf Internetseviceseiten der Bundesländer (siehe Praxisbeispiel 22).

The screenshot shows the 'Projektdetails' page for the 'Berliner-Freiwilligen-Tag' on 10. September 2005. The project is titled 'Orchideenwiesen-Mahd' and is categorized under 'Für kräftige Arme und grüne Daumen'. The location is 'Berliner Umland' and the specific site is 'Orchideenwiesen-Mahd'. The description mentions 'Biotope in den Nettendorfer Torfwiesen' and the goal is to maintain the area as a natural habitat for orchids. The meeting point is 'An der Verwaltung des Naturparks Nuthe-Nieplitz, Beelitzer Str. 24, 14947 Nuthe-Urstromtal / OT Dobbrück'. The start time is 10:00 Uhr and the end time is 16:00 Uhr. The contact person is Ingo Höhne, with phone numbers 033748/13573 and 0175/7213082. The address is 'Naturwacht im Naturpark Nuthe-Nieplitz, Dorfstraße 13, 14913 Bardenitz'.

**Praxisbeispiel 21:** Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen des Berliner-Freiwilligen-Tages 2005 für freiwilliges Engagement im Naturpark Nuthe-Nieplitz ([www.berliner-freiwilligen-tag.de](http://www.berliner-freiwilligen-tag.de))

The screenshot shows the 'Freiwilligenserver Niedersachsen' website. The header includes the logo and navigation links like 'anmeldung', 'gästebuch', 'kontakt', 'hilfe', and 'über uns'. The main content area features a section titled 'Freiwillige in Parks' with a description of the 'Freiwillige in Parks' program, which aims to promote environmental education and conservation in national parks and biosphere reserves. A photo shows a group of people working in a field. The text mentions activities like planting, maintenance, and monitoring of various species.

**Praxisbeispiel 22:** Das Freiwilligenprogramm präsentiert sich im Internet auf dem Ehrenamts-Portal Niedersachsens [www.freiwilligenserver.de](http://www.freiwilligenserver.de)

Tabelle 4:

## Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Projektpartnern im Freiwilligenprogramm

### Zusammenarbeit mit Projektpartnern – Synergien nutzen

Die Zusammenarbeit mit Partnern im Freiwilligenprogramm ermöglicht es, zusätzliche Ressourcen – materielle und immaterielle – zu erschließen und Synergieeffekte zu nutzen. Eine Kooperation bietet sich, je nach Teilbereich des Programms, mit unterschiedlichen Projektpartnern an (siehe Tab. 4).

Erfolgreiche Kooperationsprojekte mit Schulen (siehe Praxisbeispiele 25 und 26), zeigen vielfältige Möglichkeiten, wie Schülerinnen und Schüler an verantwortungsvolle Aufgaben in Großschutzgebieten herangeführt werden können.

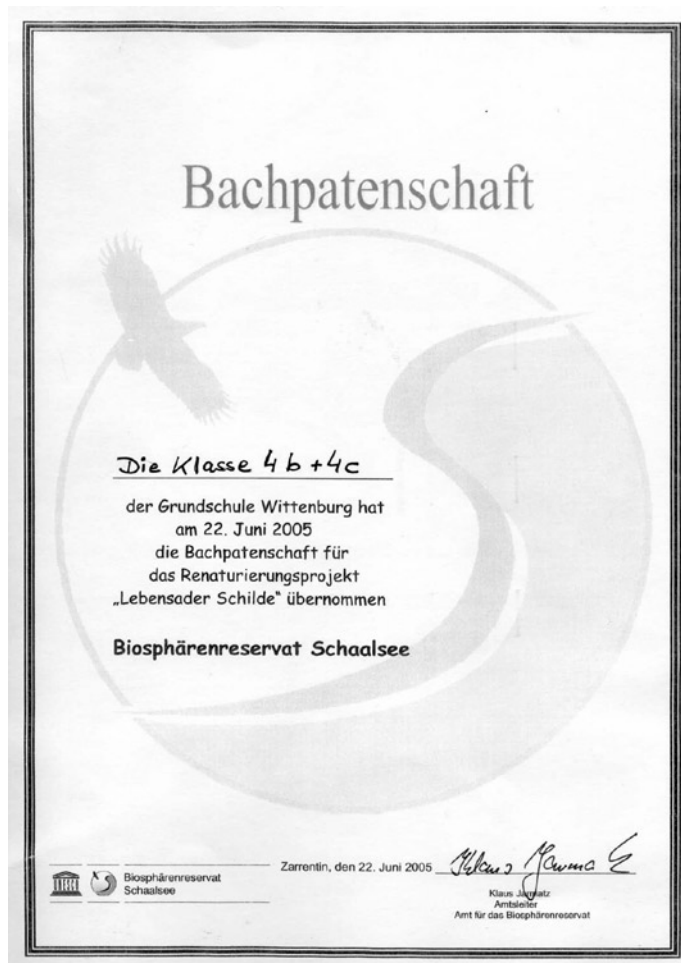
| TEILBEREICH DES FREI-<br>WILLIGENPROGRAMMS                      | MÖGLICHE<br>PROJEKTPARTNER                                                                                                | PRAXISERFAHRUNGEN<br>IM PROJEKT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Strategische Projektent-<br>wicklung                            | Verbände, Vereine<br>und Einrichtungen<br>mit Wirkungskreis<br>in Großschutz-<br>gebieten und im<br>Ehrenamtssektor       | Definition der Rolle ehrenamtlicher Mitar-<br>beiter und Mitarbeiterinnen in Großschutz-<br>gebieten gemeinsam mit Verband Deutscher<br>Naturparke (VDN), Bundesverband Natur-<br>wacht, Bundesweiter Arbeitskreis der staatlich<br>getragenen Bildungsstätten im Natur- und<br>Umweltschutz (BANU), Akademie für Ehren-<br>amtlichkeit Deutschland;<br>Erarbeitung von Eckpunkten zur Förderung<br>des ehrenamtlichen Engagements im Natur-<br>und Umweltschutz mit Deutschem Natur-<br>schutzring (DNR) und dessen Mitgliedern |
| Qualifizierung von<br>Freiwilligenkoordina-<br>tor/innen        | Bildungseinrich-<br>tungen                                                                                                | Qualifizierung durch Akademie für Ehren-<br>amtlichkeit Deutschland und Alfred Toepfer<br>Akademie für Naturschutz (NNA)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Qualifizierung von<br>Freiwilligen                              | Bildungseinrich-<br>tungen, Amts-<br>kolleg/innen im<br>Rahmen von<br>„Amtshilfe“                                         | Qualifizierung durch Landeslehrstätte für<br>Naturschutz und Landschaftspflege Lebus<br>(Brandenburg), Umweltministerium Branden-<br>burg/Abteilung Forst und Naturschutz, Land-<br>kreis Osnabrück/Untere Naturschutzbehörde<br>sowie Stadt- und Kreisarchäologie, Landrats-<br>amt Schmalkalden-Meiningen/Fachdienste<br>Veterinär- und Lebensmittelüberwachung<br>sowie Wasserbehörde                                                                                                                                         |
| Einsatz und Betreuung<br>von Freiwilligen                       | Naturschutzver-<br>eine/-verbände<br>als Träger von<br>Projekten oder<br>Einrichtungen im<br>Großschutzgebiet,<br>Schulen | Zusammenarbeit mit Trägerverein des Nati-<br>onalparkparkzentrums Wilhelmshaven (NLP<br>Niedersächsisches Wattenmeer), BUND<br>Thüringen und Friedrich-Ludwig-Jahn-Gym-<br>nasium Großgottorn (Verknüpfung des<br>Freiwilligenprogramms mit Projekt „Rettungs-<br>netz Wildkatze“ im NLP Hainich), Schule am<br>Friedensring in Wittenburg (BR Schaalsee)                                                                                                                                                                        |
| Werbung von Freiwil-<br>ligen, allg. Öffentlich-<br>keitsarbeit | Naturschutzver-<br>eine/-verbände,<br>Freiwilligenagen-<br>turen, Sponsoren                                               | Gemeinsame Infoveranstaltung mit NABU<br>und Schutzstation Wattenmeer (NLP Schles-<br>wig-Holsteinisches Wattenmeer), Bewerbung<br>von Freiwilligen-Einsatzstellen der Naturwacht<br>Brandenburg durch Treffpunkt Hilfsbereit-<br>schaft – die Berliner Freiwilligenagentur und<br>Freiwilligenagentur Wittenberge, kostenlose<br>Bereitstellung von Bildmaterial durch Zeiss<br>Optik                                                                                                                                           |
| Finanzielle bzw. geld-<br>werte Unterstützung                   | Fördervereine der<br>Großschutzgebiete,<br>Sponsoren                                                                      | Finanzierung der Projektbeteiligung durch<br>Förderverein (BR Schaalsee), kostenlose Mit-<br>nahme von Freiwilligen durch Reederei Cassen<br>Eils (NLP Hamburgisches Wattenmeer)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Erfahrungsaustausch<br>(national und interna-<br>tional)        | Schutzgebiete und<br>Organisationen<br>mit Erfahrungen<br>im Freiwilligenma-<br>nagement                                  | Erfahrungsaustausch mit Mitgliedern des<br>Arbeitskreises „Ehrenamt“ des Deutschen<br>Naturschutzrings (DNR), Einbindung des<br>Freiwilligenkoordinators im Yorkshire Dales<br>NLP/GB und der Freiwilligenkoordinatorin<br>des Vereins „Friends of the Earth“/CZ in die<br>Qualifizierung von Freiwilligenkoordinatoren<br>und -koordinatorinnen                                                                                                                                                                                 |



**Praxisbeispiel 23:** Zusammenarbeit mit einer Schule als Projektpartner im Biosphärenreservat Schalsee

*oben:* Urkunde zur Schul-Bachpatenschaft

*unten:* Bachpate Julian Klimaschka pflanzt Bäume am Ufer der Schilde





„Es ist wichtig, bei unseren Kindern das Interesse für die Natur und auch die Bereitschaft zu wecken, etwas dafür zu tun. Die Schüler waren immer mit Interesse dabei und halfen deshalb trotz schlechten Wetters auch gerne beim Bepflanzen mit. Einige besuchten auch außerhalb des Unterrichts mit ihren Eltern die Schilde um zu fotografieren und einige Eltern und Großeltern halfen mit beim Pflanzen. Diese Erlebnisse werden die Kinder sicher als Abschluss der Grundschulzeit in Erinnerung behalten.“

Ilona Raßmann, Lehrerin der Klasse 4b/Schule am Friedensring, Wittenburg; Betreuung der Schüler-Bachpatenschaft für die Schilde im Biosphärenreservat Schaalsee

„Den Staudamm fand ich nicht gut, weil die Fische da nicht weiterkamen. Es macht Spaß zu beobachten, wie sich alles verändert. Die Steine und Pflanzen machen das Wasser sauberer. Es hatte großen Spaß gemacht, Bäume und Sträucher zu pflanzen.“

Richard Puis, Schüler der Klasse 4b/Schule am Friedensring, Wittenburg; Bachpate der Schilde im Biosphärenreservat Schaalsee

## Wo die wilden Katzen wohnen TA 08.09.2005

Schüler des Gymnasiums Großengottern helfen ehrenamtlich beim Projekt „Rettungsnetz Wildkatze“

In einem bundesweit einmaligen Freiwilligenprojekt starteten gestern 18 Schüler des Gymnasiums Großengottern ihre Suche nach Wildkatzen im Nationalpark Hainich.

Von Malte WICKING

**LANDKREIS.** Erst müssen die Schüler das Röhrchen mit Baldrian in dem Pflock befestigen, dann rauhen sie mit einer Bürste das Holz auf. Denn wenn der Baldrian-Geruch die Wildkatze anlockt, und sie sich am Pflock reibt, sollen einige ihrer Haare darin hängen bleiben.

„All das erklärt der Biologe Thomas Mölich geduldig den Schülern der fünften bis siebten Klasse. Mölich leitet das Projekt



VERLOCKEND: Das Baldrian-Röhrchen zieht Wildkatzen an.

TA-Foto: Autor

„Rettungsnetz Wildkatze“ des Bundes für Umwelt und Naturschutz in Deutschland (BUND). Wildkatzen halten sich fast nur in Waldgebieten auf. Wenn zwischen diesen große Ackerflächen liegen, wie in Thüringen, können die Wildkatzen nicht weiterwandern. Mit dem Projekt soll ein Grünkorridor zwischen Nationalpark und Thüringer Wald entstehen, um den Tier-

en mehr Lebensraum zu geben. Die Haare an den Pfählen verraten, wie weit die Wildkatzen bereits gewandert sind. Liefen man die Haare von Biologen einsammeln, wäre das viel zu teuer. Darum helfen nun die Schüler beim Forschen. Freiwillig, und in ihrer Freizeit.

„In Großbritannien und den USA gibt es seit Jahrzehnten freiwillige Helfer in Nationalparks“, erklärt der Leiter der Parkverwaltung, Walter Kemkes. Deshalb läuft an 15 Modellstandorten das Projekt „Freiwillige in Parks“ zur Förderung ehrenamtlichen Engagements im Umweltbereich. „Dass Kinder sich dabei engagieren ist allerdings einmalig“, betont Projektleiterin Anne Schierenberg. Sie war extra aus Berlin angereist, um beim ersten Einsatz der Schüler dabei zu sein.

**Praxisbeispiel 24:** Schüler und Schülerinnen des Friedrich-Ludwig-Jahn-Gymnasiums Großengottern beginnen ihre Mitarbeit im „Rettungsnetz Wildkatze“; Kooperationsprojekt des BUND und des Nationalparks Hainich (Thüringer Allgemeine, 8.9.2005)

# Erfahrungen sammeln und nutzen

*„Qualität ist kein Zufall. Es gehören Intelligenz und Wille dazu, um ein Ding besser zu machen.“*

John Ruskin, englischer Sozialkritiker

## Dokumentation, Evaluation und Qualitätsmanagement

Mit dem Freiwilligenprogramm der Großschutzgebiete hat sich die Einbindung von Ehrenamtlichen in die Schutzgebietsbetreuung zum eigenen Managementbereich der Parks entwickelt. Zu gutem Management gehört es, nicht nur Ziele und Maßnahmen zu planen und umzusetzen, sondern auch Erfahrungen zu dokumentieren und regelmäßig auszuwerten. Dies ermöglicht es, die eigenen Tätigkeiten und deren Ergebnisse in quantitativer wie auch qualitativer Hinsicht zu beobachten, zu kontrollieren und zu bewerten und das Programm darauf aufbauend zielgerichtet weiterzuentwickeln (siehe Abb. 17). Evaluation hilft also, den angestrebten Nutzen des Programms (siehe S. 7) und damit die Programmziele zu erreichen.

Aus der Evaluation der Erfahrungen im bisherigen Projektverlauf haben sich Qualitätsstandards (siehe S. 42–44) herauskristallisiert. Diese sollen EURO-PARC Deutschland als Projektträger und den Großschutzgebieten, die Freiwillige in ihre Arbeit einbinden, als Maßstab und Leitlinien dienen. Die Qualitätsstandards beziehen sich auf parkinterne Strukturen und Prozesse des Freiwilligenprogramms. Sie werden durch weitere Maßnahmen des Qualitätsmanagements ergänzt. Dazu gehört, das Programm jährlich in Form

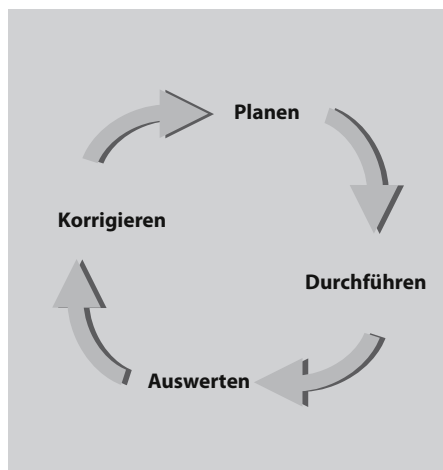


Abb. 17: Der Qualitätsmanagement-Regelkreis

einer schriftlichen Befragung der Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren und der Freiwilligen (siehe Praxisbeispiel 25) auszuwerten. Mit Hilfe der Befragung können die Ergebnisse des Programms überprüft werden, z.B. Art und Umfang der ehrenamtlich geleisteten Tätigkeiten und die Zufriedenheit der Freiwilligen wie auch der Hauptamtlichen. Für das Qualitätsmanagement des Freiwilligenprogramms ist ebenfalls wichtig, die Medienresonanz zu dokumentieren und zu bewerten. Dies gibt z.B. Hinweise darauf, welche Formen der Öffentlichkeitsarbeit sich besonders bewähren.

Evaluation und Qualitätssicherung sollten nicht nur genutzt werden, um die interne Organisation des Programms immer wieder

### Welchem Ziel dient Qualitätsmanagement im Freiwilligenprogramm?

- Qualitätsmanagement hilft,
- Strukturen, Prozesse und Ergebnisse des Freiwilligenprogramms fortlaufend zu verbessern und damit
  - den Interessen und Bedürfnissen aller Beteiligten dauerhaft gerecht zu werden.

an den Programmzielen auszurichten. Sie können effektiv eingesetzt werden, um Freiwillige wie auch Hauptamtliche in ihrer Arbeit zu bestätigen und ihnen Lob und Anerkennung für das Geleistete auszusprechen.

### Fördernde und hemmende Faktoren für das Freiwilligenprogramm

Die Evaluation der bisherigen Projekterfahrungen zeigt, dass es fördernde und hemmende Faktoren gibt, die das Freiwilligenmanagement in Großschutzgebieten beeinflussen können.

### Praxisbeispiel 25: Beurteilungsbogen für Freiwillige

**Beurteilung**  
**Freiwilligenprogramm im (Name des Großschutzgebietes) 2005**

Wir bedanken uns herzlich für Ihr freiwilliges Engagement im (Name des Großschutzgebietes)!

Wir möchten das Freiwilligenprogramm so entwickeln, dass es Ihnen und vielen anderen Freiwilligen Freude macht, sich bei uns zu engagieren. Wir sind deshalb sehr an Ihrer Meinung interessiert und bitten Sie, uns offen Ihre Erfahrungen, Wünsche, Kritik und Ideen mitzuteilen. Danke!

Name (optional): \_\_\_\_\_  
 Sie können Ihre Beurteilung ebenfalls anonym an den Projektträger EUROPARC Deutschland (Adresse siehe unten) senden.

Ich war mit folgenden Aufgaben und an folgendem Einsatzort tätig (optional):  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an!

|                                                                                               | ich stimme<br>völlig zu | ich stimme<br>eher zu | ich bin<br>geteilter<br>Meinung | ich stimme<br>eher nicht<br>zu | ich stimme<br>überhaupt<br>nicht zu |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| Ich hatte das Gefühl, sinnvolle Tätigkeiten zu verrichten                                     |                         |                       |                                 |                                |                                     |
| Meine Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit wurden erfüllt                                 |                         |                       |                                 |                                |                                     |
| Ich habe mich gut betreut gefühlt                                                             |                         |                       |                                 |                                |                                     |
| Ich hatte genügend Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen                                   |                         |                       |                                 |                                |                                     |
| Ich wurde ausreichend über meine Tätigkeit/Betreffendes informiert                            |                         |                       |                                 |                                |                                     |
| Bei Fragen/Problemen/Wünschen wusste ich immer, an wen ich mich wenden kann                   |                         |                       |                                 |                                |                                     |
| Das Verhältnis zu hauptamtlichen Mitarbeitern des Schutzgebietes war aus meiner Sicht positiv |                         |                       |                                 |                                |                                     |
| Ich habe einen umfassenden Einblick in die Arbeit des Schutzgebietes bekommen                 |                         |                       |                                 |                                |                                     |
| Insgesamt war ich mit meiner freiwilligen Tätigkeit zufrieden                                 |                         |                       |                                 |                                |                                     |

Vom Freiwilligenprogramm habe ich erfahren über: \_\_\_\_\_

Folgendes wünsche ich mir für meine weitere Tätigkeit im (Name des Großschutzgebietes)!  
 Folgende Ideen habe ich, um das Freiwilligenprogramm für Freiwillige attraktiver zu machen:  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Sonstige Anmerkungen: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Bitte senden Sie das Formular an:  
 (Schutzgebietsname)  
 (Name Freiwilligenkoordinator/in)  
 (Adresse)  
 (Tel./Fax)  
 (Mail)

oder:  
 EUROPARC Deutschland  
 Anne Schierenberg  
 Friedrichstr. 60, 10117 Berlin  
 Tel.: 030/2887882-15, Fax: 030/2887882-16  
 Mail: anne.schierenberg@europarc-deutschland.de

Stand 11/05

#### Fördernde Faktoren, Beispiele:

- Schutzgebietsintern bekannte/r, akzeptierte/r und qualifizierte/r Freiwilligenkoordinator/in
- Unterstützung der/des Freiwilligenkoordinatorin/-koordinators durch Schutzgebietsleitung und weitere Hauptamtliche
- Klare Einsatzbereiche und Tätigkeiten für Freiwillige
- Regelmäßiger Kontakt der Schutzgebiete zu Freiwilligen
- Erfahrungsaustausch der Schutzgebiete untereinander
- Individuelle Unterstützung der Schutzgebiete in inhaltlichen und organisatorischen Angelegenheiten, Schritt für Schritt-Anleitung und Koordination durch Projektträger

#### Hemmende Faktoren, Beispiele:

- Unklare rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen
- fehlende Zuständigkeiten der Freiwilligenkoordinator/innen
- Mangelnde Unterstützung der/des Freiwilligenkoordinatorin/-koordinators von Seiten der Schutzgebietsleitung und weiteren Hauptamtlichen
- Zeitknappheit der Freiwilligenkoordinator/innen

#### Qualitätsstandards für Freiwilligenmanagement in Großschutzgebieten

Auf Basis der Projekterfahrungen und der Projektauswertung entstanden in Abstimmung mit den Freiwilligenkoordinatoren und -koordinatorinnen der Modellgebiete Qualitätsstandards für das Freiwilligenmanagement in Großschutzgebieten (siehe Tab. 5–7). Sie sollen den Parks und EUROPARC Deutschland als Leitlinie im weiteren Auf- und Ausbau des Freiwilligenprogramms dienen.

Tabelle 5

## Aktivitäten der Großschutzgebiete

### Interne Vorbereitung

| STANDARD                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ALTERNATIV (A) ODER ZUSÄTZLICH (Z)                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Die Schutzgebietsleitung und zuständige Abteilungsleitung befürworten den Aufbau bzw. die Weiterentwicklung des Freiwilligenmanagements im Schutzgebiet ausdrücklich                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                          |
| 2 Ein/e fachlich und persönlich geeignete/r hauptamtliche/r Schutzgebietsmitarbeiter/in ist als Freiwilligenkoordinator/in benannt; er/sie ist mit der Ausführung von Freiwilligenmanagement-Tätigkeiten beauftragt und hat ein entsprechendes Zeitbudget und erforderliche Kompetenzen; alle Schutzgebietsmitarbeitenden sind über seine/ihre Funktion informiert |                                                                                                                                                                                                                                          |
| 3 Die Schutzgebietsleitung, die zuständige Abteilungsleitung und der/die Freiwilligenkoordinator/in formulieren die Ziele des Freiwilligenmanagements für das Schutzgebiet                                                                                                                                                                                         | z: Weitere Schutzgebietsmitarbeitende sind an der Formulierung der Ziele des Freiwilligenmanagements beteiligt                                                                                                                           |
| 4 Der/die Freiwilligenkoordinator/in informiert weitere Schutzgebietsmitarbeitende regelmäßig über das Freiwilligenprogramm (z.B. Ziele des Freiwilligenprogramms, Rechte und Pflichten von Freiwilligen)                                                                                                                                                          | z: Für weitere Schutzgebietsmitarbeitende sind Formen der Beteiligung und Zuständigkeiten im Freiwilligenprogramm festgelegt und werden umgesetzt (z.B. Definition von Rechten und Pflichten der Freiwilligen, Werbung von Freiwilligen) |
| 5 Der/die Freiwilligenkoordinator/in wird im Themenfeld Freiwilligenmanagement qualifiziert, ihm/ihr stehen entsprechende Arbeitsmaterialien (Checklisten, best-practice-Beispiele etc.) zur Verfügung                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                          |
| 6 Freiwilligenmanagement-Formblätter (Vereinbarung mit Freiwilligen, Evaluationsbogen, Bescheinigung für Freiwillige etc.) liegen, angepasst an das Großschutzgebiet, vor                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                          |
| 7 Einsatzbereiche von Freiwilligen und entsprechende Zielgruppen werden von dem/der Freiwilligenkoordinator/in mit „betroffenen“ Schutzgebietsmitarbeitenden abgestimmt (fortlaufend)                                                                                                                                                                              | z: „Betroffene“ Schutzgebietsmitarbeitende schlagen selbständig Einsatzbereiche von Freiwilligen und entsprechende Zielgruppen vor (fortlaufend)                                                                                         |
| 8 Entsprechend der definierten Einsatzbereiche erstellt der/die Freiwilligenkoordinator/in schriftliche Stellenbeschreibungen für Freiwillige (fortlaufend)                                                                                                                                                                                                        | z: „Betroffene“ Schutzgebietsmitarbeitende entwickeln in Abstimmung mit dem/der Freiwilligenkoordinator/in eigene Stellenbeschreibungen für Freiwillige (fortlaufend)                                                                    |
| 9 Eine Ressourcenplanung für das Freiwilligenmanagement liegt vor                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                          |
| 10 Über das Schutzgebiet besteht Haftpflichtversicherungsschutz für Freiwillige                                                                                                                                                                                                                                                                                    | a: Freiwillige sind über eine Privathaftpflichtversicherung (Ehrenamt eingeschlossen) abgesichert                                                                                                                                        |
| 11 Über das Schutzgebiet besteht Unfallversicherungsschutz für Freiwillige                                                                                                                                                                                                                                                                                         | a, z: Freiwillige sind über eine private Unfallversicherung abgesichert                                                                                                                                                                  |
| 12 In Zusammenarbeit mit dem zuständigen Referat bzw. Mitarbeitenden für Öffentlichkeitsarbeit und in Abstimmung mit der Schutzgebietsleitung entwickelt der/die Freiwilligenkoordinator/in eine Werbestrategie abhängig von den definierten Einsatzbereichen Freiwilliger, den Zielgruppen und Stellenbeschreibungen und setzt diese um (fortlaufend)             | z: Weitere Mitarbeitende sind in die Entwicklung und Umsetzung der Werbestrategie eingebunden (fortlaufend)                                                                                                                              |



Tabelle 6

## Aktivitäten der Großschutzgebiete

### Einsatz von Freiwilligen

| STANDARD                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ALTERNATIV (A) ODER ZUSÄTZLICH (Z)                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 Der/die Freiwilligenkoordinator/in steht an ehrenamtlichem Engagement Interessierten und Freiwilligen als Ansprechpartner/in und Betreuer/in zur Verfügung                                                                                                                                                             | a: Die Information potentieller Freiwilliger und die Betreuung von Freiwilligen findet abhängig von ihrem Einsatzbereich durch weitere, fachlich und persönlich geeignete Schutzgebietsmitarbeitende statt    |
| 14 An ehrenamtlichem Engagement Interessierte erhalten auf Nachfrage ein Infopaket über die Rahmenbedingungen und Einsatzmöglichkeiten im Schutzgebiet                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                               |
| 15 Der/die Freiwilligenkoordinator/in führt mit an ehrenamtlichem Engagement interessierten Personen ein persönliches Kennenlern-Gespräch, in dem Erwartungen und Interessen abgeglichen sowie Rechte und Pflichten besprochen werden                                                                                     | a: Weitere erforderliche, fachlich und persönlich geeignete Schutzgebietsmitarbeitende führen das Kennenlern-Gespräch mit potentiellen Freiwilligen in Absprache mit dem/der Freiwilligenkoordinator/in durch |
| 16 Freiwillige werden entsprechend ihrer Interessen, ihrer Fähigkeiten bzw. Eignungen, der Ziele des Freiwilligenmanagements im Schutzgebiet und des Bedarfs eingesetzt                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                               |
| 17 Zwischen Freiwilligen und Schutzgebiet wird eine schriftliche Vereinbarung über die Zusammenarbeit unterzeichnet (Zweck: Verbindlichkeit, Versicherungsschutz)                                                                                                                                                         | a: Bei kurzfristigen bzw. einmaligen Einsätzen Freiwilliger kann eine mündliche Vereinbarung über die Zusammenarbeit geschlossen werden, sofern dem nicht Regelungen des Versicherungsschutzes entgegenstehen |
| 18 Freiwillige, mit denen ein längerfristiger Einsatz vereinbart wird, beginnen ihre Tätigkeit mit einer Probe- bzw. „Schnupperphase“, auf die ein informelles Gespräch mit dem/der betreuenden hauptamtlichen Schutzgebietsmitarbeitenden folgt                                                                          |                                                                                                                                                                                                               |
| 19 Freiwillige werden von dem/der Freiwilligenkoordinator/in in ihren Einsatzbereich und das Team eingeführt (Mitarbeiter/innen-Vorstellung etc.), während ihrer Tätigkeit fachlich angeleitet und nach Bedarf qualifiziert                                                                                               | a: Freiwillige werden von weiteren, fachlich und persönlich geeigneten Schutzgebietsmitarbeitenden in Absprache mit dem/der Freiwilligenkoordinator/in eingeführt, angeleitet und qualifiziert                |
| 20 Freiwillige erhalten bei Interesse, entsprechend ihrer Fähigkeiten bzw. Eignungen und der Möglichkeiten im Schutzgebiet Angebote einer „Freiwilligen-Karriere“ (zunehmend verantwortungsvolle Tätigkeiten, Qualifizierungsmöglichkeiten etc.)                                                                          |                                                                                                                                                                                                               |
| 21 Freiwillige werden über sie betreffende Geschehen informiert und soweit möglich daran beteiligt (z.B. relevante Änderungen in ihrem Einsatzbereich, Einführung neuer Freiwilliger)                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                               |
| 22 Freiwilligen steht auf Wunsch der/die Freiwilligenkoordinator/in für vertrauliche Gespräche zur Verfügung                                                                                                                                                                                                              | a, z: Freiwilligen steht auf Wunsch ein/e weitere/r, fachlich und persönlich geeignete/r Schutzgebietsmitarbeiter/in für vertrauliche Gespräche zur Verfügung                                                 |
| 23 Der/die Freiwilligenkoordinator/in fördert die gute Kooperation von Freiwilligen und hauptamtlichen Schutzgebietsmitarbeitenden (Möglichkeiten des Austausches, Vermittlung bei Konflikten etc.)                                                                                                                       | z: Weitere Schutzgebietsmitarbeitende fördern die gute Kooperation von Freiwilligen und Hauptamtlichen                                                                                                        |
| 24 Freiwillige erhalten bei Interesse Möglichkeiten des Kontaktes und Austausches mit anderen Freiwilligen                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                               |
| 25 Das Schutzgebiet kommuniziert die Bedeutung von ehrenamtlichem Engagement, die Ergebnisse von Freiwilligeneinsätzen etc. im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                               |
| 26 Freiwillige werden aufgefordert, zu geeignetem Zeitpunkt (z.B. Abschluss einer Einsatzsaison oder ihres Projektes) dem Schutzgebiet Feedback zu geben hinsichtlich der Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit, der Betreuung etc.                                                                                           |                                                                                                                                                                                                               |
| 27 Freiwillige erhalten Anerkennung und Dank für ihr Engagement                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                               |
| 28 Freiwillige erhalten auf Wunsch eine Bescheinigung über Art und Umfang ihres Engagements                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                               |
| 29 Die Schutzgebietsleitung zeigt persönlichen Einsatz für das Freiwilligenprogramm (öffentliche Äußerungen, Dank etc.)                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                               |
| 30 Der/die Freiwilligenkoordinator/in dokumentiert schutzgebietsintern die Einsätze von Freiwilligen, das Feedback von Freiwilligen etc., unterrichtet die Schutzgebietsleitung, die zuständige Abteilungsleitung und andere „betroffene“ Schutzgebietsmitarbeitende über die Ergebnisse und zieht Konsequenzen aus ihnen | z: Weitere Schutzgebietsmitarbeitende werden an der Auswertung des Freiwilligenmanagements beteiligt                                                                                                          |

Tabelle 7

## Aktivitäten von EUROPARC Deutschland

| STANDARD |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 31       | Der Kontakt zu den Schutzgebieten wird laufend gehalten, um frühzeitig Chancen und Risiken wahrzunehmen und entsprechend zu beraten                                                                                                                                      |
| 32       | Die Schutzgebiete werden über aktuelle ehrenamtsrelevante Belange (politische Entwicklungen, Förderprogramme, Wettbewerbe etc.) informiert                                                                                                                               |
| 33       | Der bi- und multilaterale Erfahrungsaustausch zwischen den Schutzgebieten wird z.B. in Form des Transfers von best-practice-Beispielen, der Unterstützung kollegialer Beratung und der Fortbildung der Freiwilligenkoordinator/innen gefördert                           |
| 34       | Gebietsübergreifend relevante Arbeitshilfen werden den Schutzgebieten zur Verfügung gestellt (Freiwilligenmanagement-Formblätter, Bestimmungen des Versicherungsschutzes etc.)                                                                                           |
| 35       | In Abstimmung mit den Schutzgebieten wird eine gebietsübergreifende Strategie zur Öffentlichkeitsarbeit und Werbung von Freiwilligen entwickelt und durchgeführt                                                                                                         |
| 36       | Schutzgebietsübergreifend relevante Maßnahmen z.B. einheitliche Anerkennungsmittel für Freiwillige werden organisiert und durchgeführt                                                                                                                                   |
| 37       | Auf Grundlage der gebietsinternen Dokumentationen und Auswertungen des Freiwilligenmanagements werden das gesamte Freiwilligenprogramm ausgewertet und Konsequenzen daraus gezogen                                                                                       |
| 38       | An ehrenamtlichem Engagement Interessierte werden über Einsatzmöglichkeiten beraten und an geeignete Schutzgebiete vermittelt                                                                                                                                            |
| 39       | Es werden Kontakte zwischen Schutzgebieten und potentiellen Kooperationspartnern im Bereich des Freiwilligenmanagements (Freiwilligenagenturen, Bildungseinrichtungen, Partnerschutzgebiete etc.) z.B. durch Informationstransfer und Organisation von Treffen gefördert |

# Das Ziel erreichen und neue Ziele setzen

*„Mich interessiert vor allem die Zukunft, denn das ist die Zeit, in der ich leben werde.“*

Albert Einstein

## Zusammenfassung

Nach Abschluss des zweijährigen Projektes „Aufbau eines Freiwilligenprogramms in deutschen Großschutzgebieten“ ist das länderübergreifende Netz der Großschutzgebiete in Deutschland um ein wertvolles Gut reicher – um einen vielfältigen Erfahrungsschatz im Freiwilligenmanagement. Das Projekt hat ermöglicht – aufbauend auf den Freiwilligenmanagement-Erfahrungen in den Brandenburger Großschutzgebieten 2003 – Großschutzgebiete in sechs weiteren Bundesländern für die koordinierte und systematische Einbindung von Freiwilligen zu gewinnen. Die Modellgebiete mit ihren unterschiedlichen Trägerstrukturen, personellen und materiellen Ausstattungen, inhaltlichen Schwerpunkten und geographischen Gegebenheiten zeigen nun eine Vielzahl von Möglichkeiten auf, wie ehrenamtlich Engagierte in die Arbeit von Schutzgebieten eingebunden werden können. Und sie können damit konkrete Hilfestellungen geben und Vorbild sein für weitere Parks in Deutschland.

Folgende Ergebnisse konnten durch das Projekt erzielt werden:

- Die Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren aus den beteiligten 15 Großschutzgebieten erhielten nach erfolgreicher Basisqualifizierung das Zertifikat „Freiwilligenkoordinator/in – Basiskompetenz Freiwilligenmanagement“ der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland und erweiterten ihr Wissen und ihre Kompetenzen zusätzlich im Rahmen der Aufbauqualifizierung Freiwilligenmanagement,
- an einem freiwilligen Engagement Interessierten steht eine Vielzahl von konkreten Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung, die unterschiedlichen persönlichen Interessen, Fähigkeiten, individuellen Zeitbudgets etc. gerecht werden,
- die Großschutzgebiete können auf vielfältige Mittel für die Werbung und Gewinnung von Freiwilligen zurückgreifen, z.B. Faltblätter mit gebietsspezifischen Einlegern, Poster, Aufsteller und die Projekt-Internetseite,
- Freiwillige waren in der Einsatzsaison 2004 und 2005 im Rahmen des Freiwilligenprogramms im Einsatz, engagierten sich in einem breiten

Spektrum von Naturschutz- und Umweltbildungsprojekten und wurden entsprechend ihrer Tätigkeiten eingewiesen und qualifiziert,

- die Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit der Großschutzgebiete konnte mit Hilfe des Freiwilligenprogramms neue Erfolge, z.B. in der Ansprache von politischen Entscheidungsträgern und -trägerinnen und der Gewinnung von Projektpartnern, erzielen,
- die entwickelten Qualitätsstandards für das Freiwilligenmanagement in Großschutzgebieten bündeln die Erfahrungen der Modellgebiete, dienen dem professionellen Umgang mit ehrenamtlich Engagierten sowie der qualitativen Sicherung und Weiterentwicklung des Freiwilligenprogramms; sie geben weiteren Großschutzgebieten, die Freiwillige in ihre Arbeit integrieren (wollen), wertvolle Hinweise und Orientierung,
- das Freiwilligenprogramm konnte als länderübergreifendes Projekt die beteiligten Großschutzgebiete als Netzwerk miteinander verbinden und ermöglichte es ihnen, durch die gemeinsame Programmentwicklung und den Erfahrungsaustausch vielfältige Synergieeffekte zu nutzen.

## Ausblick

Die Bevölkerung in das Management von Großschutzgebieten einzubinden, ist ein Weg mit Zukunft. Im Bericht der Bundesregierung zur Lage der Natur 2005 heißt es: „Moderner Naturschutz braucht auch die Bereitschaft des einzelnen Menschen, sich umweltbewusst zu verhalten und für den Naturschutz zu engagieren“ (BMU 2005). Modernen Naturschutz zu fördern, ist Aufgabe und Verantwortung, aber auch im ureigensten Interesse der deutschen Großschutzgebiete.

Mit den Parks, die sich im Freiwilligenprogramm gemeinsam für mehr bürgerschaftliches Engagement einsetzen, ist bereits ein Netzwerk entstanden. Dieses lädt zum Anknüpfen ein: Die Fäden „weberspinnen“ können weitere Schutzgebiete, zukünftige Freiwillige und Projektpartner wie Bildungseinrichtungen, Vermittlungsstellen für ehrenamtliches Engagement, Sponsoren, Medien,... Den Großschutzgebieten bietet sich damit die Chance, neue und vielseitig nützliche Bündnisse zu schließen.

In dieser modernen Naturschutzstrategie der Großschutzgebiete sind zukünftig einige Aspekte besonders bedeutend:

- Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen um Bildung, Schul- und Unterrichtsformen können sich Großschutzgebiete mit ihrem Freiwilligenprogramm zu besonders attraktiven Partnern von Schulen und als Standort außerschulischer Bildung weiter entwickeln. Sie können Schülern und Schülerinnen Gelegenheit geben, verantwortungsvolle Aufgaben im Naturschutz zu übernehmen. Damit fördern sie die Kompetenzen und die Motivation zukünftiger Entscheidungsträger und -trägerinnen, sich selbständig und verantwortungsbewusst für eine lebenswerte Umwelt einzusetzen.
- Natur kennt keine Grenzen. In diesem Zusammenhang bietet das Freiwilligenprogramm hervorragende Möglichkeiten, Naturschutz und internationale Verständigung miteinander zu verbinden. Freiwillige aus anderen Ländern können die Naturschutz- und Umweltbildungsarbeit der deutschen Großschutzgebiete um neue Facetten bereichern. Ebenso können deutsche Großschutzgebiete „Sprungbrett“ für Menschen sein, die sich für Parks im Ausland engagieren möchten. Die praktische Zusammenarbeit, gemeinsame Interessen und erzielte Erfolge verbinden Menschen unterschiedlicher Nationen. Und die Großschutzgebiete haben die Chance, sich mit einem internationalen Freiwilligenprogramm als treibende Kraft in einem zusammenwachsenden Europa zu zeigen.
- Freiwilliges Engagement ist nicht nur auf das individuelle Engagement von Bürgerinnen und Bürgern begrenzt. Auch Unternehmen entdecken zunehmend, welchen „Gewinn“ sie erreichen, indem sie sich für das Gemeinwohl einsetzen und z.B. gemeinnützige Einrichtungen unterstützen oder ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Großschutzgebiete können hier attraktive Partner für Unternehmen sein. Für „Corporate Social Responsibility“ von Unternehmen ist das Freiwilligenprogramm ein passender Rahmen, der für zukünftige Kooperationen strategisch auszubauen ist.

Das Freiwilligenprogramm der Großschutzgebiete zeigt einen zukunftsweisenden Weg auf. EUROPARC Deutschland ist erfreut, im Sinn der Bildung für nachhaltige Entwicklung Handlungsmöglichkeiten für die Gesellschaft aufzeigen und Handlungskompetenzen fördern zu können – zum Nutzen aller Beteiligten.



## VERZEICHNISSE

## ABKÜRZUNGEN

|      |                                                                                               |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| BANU | Bundesweiter Arbeitskreis der staatlich getragenen Bildungsstätten im Natur- und Umweltschutz |
| BR   | Biosphärenreservat                                                                            |
| BUND | Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland                                                   |
| FFH  | Flora-Fauna-Habitat (EU-Richtlinie)                                                           |
| GSG  | Großschutzgebiet                                                                              |
| Kfz  | Kraftfahrzeug                                                                                 |
| NABU | Naturschutzbund Deutschland                                                                   |
| NLP  | Nationalpark                                                                                  |
| NRP  | Naturpark                                                                                     |

## LITERATUR

Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (fjs e.V.) 2004: Lehrbuch Strategisches Freiwilligen-Management. Berlin.

BMU (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit) 2004: Umweltpolitik – Umweltbewusstsein in Deutschland 2004. Berlin.

BMU (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit) 2005: Lage der Natur. Berlin.

Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode 2002: Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“. Leske + Budrich, Opladen bzw. Bundestagsdrucksache 14/8900.

Kegel, Thomas 2001: Was ist Öffentlichkeitsarbeit? Arbeitsmaterialien zum Ausbildungsgang Freiwilligen-Management, Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland.

Rosenblatt, Bernhard von 2001: Der Freiwilligensurvey 1999. Konzeption und Ergebnisse der Untersuchung. In: Rosenblatt, Bernhard von (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Bd. 1 – Gesamtbericht (Schriftenreihe des BMFSFJ 194.1). Kohlhammer GmbH, Stuttgart: S. 31-143.

Scheier, Ivan H. 1996: Building staff/volunteer relations. 2. Auflage, ENERGIZE Inc., Philadelphia/USA.

## Weiterführende Literatur

EUROPARC Deutschland 2003: Anstoß geben – Freiwilliges Engagement in Großschutzgebieten, Freiwillige integrieren und qualifizieren – Möglichkeiten der Planung und Umsetzung am Beispiel der Naturwacht Brandenburg, Berlin. Download: [www.europarc-deutschland.de/pages/infothek/public.htm](http://www.europarc-deutschland.de/pages/infothek/public.htm)

DNR (Deutscher Naturschutzring) (Hrsg.) 2005: Eckpunkte zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements im Natur- und Umweltschutz, Bonn.

## INTERNETLINKS

[www.freiwillige-in-parks.de](http://www.freiwillige-in-parks.de)  
(Service-Seite zum Freiwilligenprogramm in deutschen Großschutzgebieten)

[www.nationale-naturlandschaften.de](http://www.nationale-naturlandschaften.de)  
(gemeinsamer Auftritt der deutschen Nationalparks, Naturparks und Biosphärenreservate)

[www.europarc-deutschland.de](http://www.europarc-deutschland.de)  
(EUROPARC Deutschland e.V.)

[www.naturwacht.de](http://www.naturwacht.de)  
(NaturSchutzFonds Brandenburg/Naturwacht Brandenburg)

[www.nps.gov/volunteer](http://www.nps.gov/volunteer)  
(Volunteers-in-parks Program des National Park Service/USA)

[www.freiwilligen-kultur.de](http://www.freiwilligen-kultur.de)  
(kostenloses Internet-Magazin zum Ehrenamt)

[www.ehrenamt.de](http://www.ehrenamt.de)  
(Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland: u.a. Fortbildungsangebote)

[www.bagfa.de](http://www.bagfa.de)  
(Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen: u.a. Adressübersicht der Freiwilligenagenturen in Deutschland)

[www.mitarbeit.de](http://www.mitarbeit.de)  
(Stiftung Mitarbeit: Servicestelle für bürgerschaftliches Engagement außerhalb von Parteien und großen Verbänden)

## FOTOS

EUROPARC Deutschland:  
S. 4, 20 (oben), 48

Meßner, Ulrich: Umschlag  
Müller, Uwe: S. 35

Naturwacht Brandenburg: S. 2, 12, 25, 33  
Parton, Elvira: S. 29

Schierenberg, Anne: S. 17, 20 (unten rechts und links), 24, 28, 38



## STEUERGRUPPE DES PROJEKTS:

(von links nach rechts)

- **Thomas Kegel**, Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland
- **Anne Schierenberg**, EUROPARC Deutschland
- **Holger Wesemüller**, EUROPARC Deutschland
- **Jan Brockmann**, Leiter der Naturwacht Brandenburg bis 06/2005
- **Rüdiger Biehl**, Nationalpark Hainich
- **Olivia Grudzinski**, Beraterin für Organisationsentwicklung
- **Prof. Dr. Johann Köppel**, Technische Universität Berlin
- **Manfred Lütkepohl**, Leiter der Naturwacht Brandenburg ab 07/2005 (nicht abgebildet)

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

EUROPARC Deutschland e.V.  
Friedrichstr. 60  
10117 Berlin  
Telefon: (0 30) 2 88 78 82-0  
Telefax: (0 30) 2 88 78 82-16  
E-Mail: [info@europarc-deutschland.de](mailto:info@europarc-deutschland.de)  
Internet:  
[www.europarc-deutschland.de](http://www.europarc-deutschland.de)  
[www.freiwillige-in-parks.de](http://www.freiwillige-in-parks.de)  
[www.nationale-naturlandschaften.de](http://www.nationale-naturlandschaften.de)

### Textentwurf:

Anne Schierenberg, EUROPARC Deutschland

### Redaktion:

Anne Schierenberg, Stefanie Sommer, Axel Tscherniak und Holger Wesemüller, EUROPARC Deutschland

### Konzept und Gestaltung:

Boris Buchholz AGD

**Druck:** agit-druck, Berlin

**Redaktionsschluss:** 01/2006

**Auflage:** 500

Der Herausgeber übernimmt keine Gewähr für die Beachtung privater Rechte Dritter.

Nachdruck, auch auszugsweise, sowie fotomechanische und elektronische Wiedergabe nur mit Genehmigung des Herausgebers.

## PARTNER

Wir danken unseren Partnern, die das Projekt „Aufbau eines Freiwilligenprogramms in deutschen Großschutzgebieten“ in vielfältiger Weise unterstützt haben:

## Finanzierung

Heidehof  
Stiftung



## Projektpartner

Gesellschaft zur Förderung  
des Nationalparks Harz

Akademie  
für Ehrenamtlichkeit  
Deutschland



NIA  
Alfred Toepfer Akademie  
für Naturschutz

## Medienpartner der Nationalen Naturlandschaften

NATIONAL  
GEOGRAPHIC  
DEUTSCHLAND





**Herausgeber**

EUROPARC Deutschland  
Friedrichstraße 60, 10117 Berlin  
Tel. (0 30) 2 88 78 82-0  
Fax (0 30) 2 88 78 82-16  
[info@europarc-deutschland.de](mailto:info@europarc-deutschland.de)  
[www.europarc-deutschland.de](http://www.europarc-deutschland.de)  
[www.nationale-naturlandschaften.de](http://www.nationale-naturlandschaften.de)

