



FREIWILLIGENMANAGEMENT: ERFAHRUNGSSCHÄTZE UND IDEENPOOL

„Freiwillige in Parks“ willkommen!

Nationale
Naturlandschaften

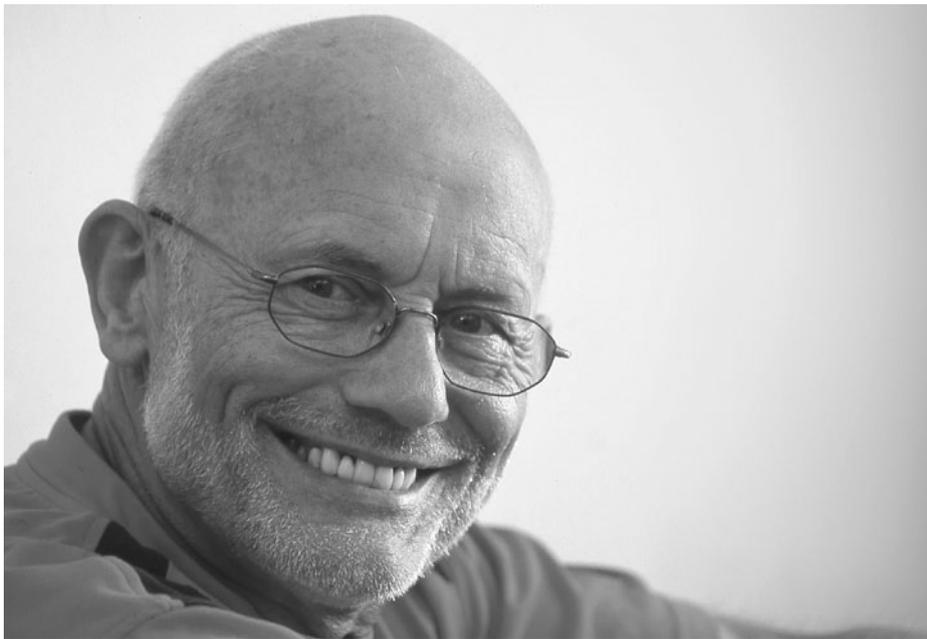




FREIWILLIGENMANAGEMENT: ERFAHRUNGSSCHÄTZE UND IDEENPOOL

„Freiwillige in Parks“ willkommen!

| | | | |
|--|----|---|----|
| Vorwort | 3 | Internationale „Freiwillige in Parks“ | 23 |
| Freiwilligenmanagement in den Nationalen Naturlandschaften | 4 | Grenzüberschreitende Kooperationen von Parks mit Leben erfüllen | 23 |
| Das Freiwilligenprogramm in Stichworten | 4 | Der Europäische Freiwilligendienst | 26 |
| Freiwilligenmanagement in Parks – was ist das? | 7 | Internationale Workcamps | 28 |
| Leitlinien für die Zusammenarbeit mit „Freiwilligen in Parks“ in den Nationalen Naturlandschaften | 8 | E-Volunteering | 32 |
| Bildung und „Freiwillige in Parks“ | 10 | Unternehmen als „Freiwillige in Parks“ | 33 |
| Was hat ehrenamtliches Engagement mit Bildung zu tun? | 10 | Gemeinsam Gutes tun | 33 |
| Bildung für nachhaltige Entwicklung und „Freiwillige in Parks“ | 10 | Firmeneinsätze in den Nationalen Naturlandschaften – Erfahrungen und Empfehlungen | 34 |
| Schülerinnen und Schüler aktiv – Schulkooperationen im Freiwilligenprogramm der Nationalen Naturlandschaften | 13 | Praxisbeispiele – Engagierte Unternehmen | 36 |
| Voraussetzungen für erfolgreiche Kooperationen von Schutzgebieten und Schulen | 16 | Chancengleichheit im Freiwilligenprogramm, Beispiel Gender Mainstreaming | 39 |
| Praxisbeispiele – Schulkooperationen im Freiwilligenprogramm | 18 | Chancengleichheit und Diversity | 39 |
| | | Gender Mainstreaming für Parks und Freiwillige | 40 |
| | | Gender Mainstreaming im Freiwilligenmanagement – wie wird's gemacht? | 42 |
| | | Zusammenfassung der Projektphase und Perspektiven | 45 |
| | | Verzeichnisse | 47 |
| | | Partner und Impressum | 48 |



„Freiwillige in Parks zeigen beeindruckend, wie sich jeder von uns für die schönsten und kostbarsten Landschaften in Deutschland einsetzen kann. Der Einsatz lohnt sich – denn mit anpacken in den Nationalen Naturlandschaften heißt auch, den eigenen Horizont erweitern, Naturwunder entdecken und Erlebnisse mit Gleichgesinnten teilen.“

Ihr Rüdiger Nehberg, alias Sir Vival®,
Survivalexperte und Aktivist für Menschenrechte
(TARGET e.V. Rüdiger Nehberg)

Liebe Leserin, lieber Leser,

lassen Sie sich auf eine besondere Entdeckungsreise in die Nationalen Naturlandschaften¹ mitnehmen!

Entdecken Sie die im Freiwilligenmanagement gesammelten Erfahrungsschätze – gemeinsam erworben und zusammengetragen durch viele Kolleginnen und Kollegen – und nutzen Sie den gefüllten Infopool rund um „Freiwillige in Parks“ für Ihre Arbeit: Mit dieser Broschüre präsentieren wir Ihnen beispielhaft Ergebnisse der zurückliegenden dreijährigen Projektphase im bundesweiten Freiwilligenprogramm.

Die Broschüre ergänzt und erweitert die Vorläufer-Publikation „Teamarbeit in Großschutzgebieten – Freiwilligenmanagement in Planung und Praxis“², welche die Techniken des Freiwilligenmanagements und ihre Umsetzung in Schutzgebieten erläutert. Die Broschüre, die Sie nun in Händen halten, beleuchtet Highlights und besondere Pfade in der Welt des Freiwilligenmanagements. Sie führt Sie zu Engagement fördernden Schulpartnerschaften, zu internationalen „Freiwilligen in Parks“, zu Corporate Volunteering und zum Thema Chancengleichheit.

2008 konnten wir das fünfjährige Jubiläum von „Freiwillige in Parks“ feiern. Für uns waren es bis dahin Lehrjahre, gekennzeichnet durch anspruchsvolle Pionier- und dynamische Aufbauarbeit, ebenso durch viele bestätigende Erlebnisse. Auf dem Weg, den das bundesweite Freiwilligenprogramm bisher zurückgelegt hat, haben sich 29 Schutzgebiete vereint, um gemeinsam professionelles Freiwilligenmanagement in den Parks, zum Nutzen der Parks

und der Freiwilligen, auszubauen. Zusammen haben wir u.a. die Rolle von Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren in Schutzgebieten entwickelt und gefestigt, Leitlinien für Freiwilligenmanagement in den Nationalen Naturlandschaften erarbeitet, vielfältige Kooperationen aufgebaut, um ehrenamtliches Engagement zu fördern, und insbesondere Freiwillige für die Schutzgebiete gewonnen.

Motivation und Antrieb während der Programmentwicklung waren ganz wesentlich die „Freiwilligen in Parks“ selbst mit ihrer Begeisterung für Natur und Landschaft, ihrem Interesse an Schutzgebietsthemen und ihrem Willen zu helfen. Aber auch Bestätigungen von außen, wie die Auszeichnung des Freiwilligenprogramms mit dem „Active Citizens of Europe Award“ von Volonteeurope und die Anerkennung als offizielles Projekt der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ haben uns immer wieder gezeigt, dass wir auf dem richtigen und einem zukunftsweisenden Weg für die Nationalen Naturlandschaften sind: Mit professionell betreuten und zufriedenen Freiwilligen gewinnen unsere Parks unschätzbar wertvolle Beraterinnen und Ideengeber, Fürsprecherinnen und Multiplikatoren, letztlich Freundinnen und Freunde!

Ein herzlicher Dank gebührt an dieser Stelle den Förderern des Projektes, insbesondere der Heidehof Stiftung, die dem Programm seit dem ersten Tag verbunden ist, dem Bundesamt für Naturschutz (BfN) und dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU), der Sächsischen Landesstiftung

Natur und Umwelt (LaNU)/Naturschutzfonds, der BINGO!-Umweltlotterie, der Norddeutschen Stiftung für Umwelt und Entwicklung (NUE) sowie der Manfred-Hermsen-Stiftung. Sie alle haben durch ihre gemeinschaftliche Unterstützung die kontinuierliche Programmentwicklung ermöglicht. Ein besonderer Dank gilt weiter den Verwaltungen und Trägern der Nationalen Naturlandschaften und speziell ihren Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren, die in den vergangenen Jahren Energie und Ressourcen für die „gemeinsame Sache“ investiert haben. Sie haben wesentlich zum Erfolg von „Freiwillige in Parks“ beigetragen.

Es gilt nun, die Erfahrungen der vergangenen Jahre mit der Bereitschaft, auch zukünftig zeitgemäßes Freiwilligenmanagement einzusetzen, zu kombinieren. Dann wird „Freiwillige in Parks“ – aufbauend auf dem bereits geschaffenen soliden Fundament – weiter prosperieren. Ich lade Sie ein, bei dieser Zukunftsaufgabe dabei zu sein – als Freiwillige, Ratgebende oder Förderer.



Axel Tscherniak

Projektleiter und Geschäftsführer von
EUROPARC Deutschland

¹ Nationale Naturlandschaften: 2005 etablierte Dachmarke für Nationalparks, Naturparks und Biosphärenreservate

² EUROPARC Deutschland 2006; siehe PDF auf beiliegender CD

Freiwilligenmanagement in den Nationalen Naturlandschaften

*„Freiwilligentätigkeit ist vielleicht
unsere wertvollste Form erneuerbarer Energie.“*

Europäisches Parlament,
Ausschuss für regionale Entwicklung 2007

Das Freiwilligenprogramm in Stichworten

Vorangegangene Programmphasen:

- „Vorbereitendes Projekt zur Integration von Freiwilligen in die Arbeit der Naturwacht Brandenburg“ (2003)
- Projekt „Aufbau eines Freiwilligenprogramms in deutschen Großschutzgebieten“ (2004–06)

Aktuelle Programmphase:

Projekt „Etablierung eines bundesweiten Freiwilligenprogramms in Großschutzgebieten mit internationaler Ausweitung“

Laufzeit:

03/2006–01/2009

Projektträger:

EUROPARC Deutschland e.V.

Projektleitung:

Axel Tscherniak

Projektkoordination:

Anne Schierenberg

Projektpartner:

Schutzgebietsverwaltungen/Träger der Schutzgebietsbetreuung, Gesellschaft zur Förderung des Nationalparks Harz, Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland

Finanzierung:

Heidehof Stiftung, Bundesamt für Naturschutz (BfN) mit Mitteln des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit

(BMU), Sächsische Landesstiftung Natur und Umwelt/Naturschutzfonds, BINGO!-Umweltlotterie, Norddeutsche Stiftung für Umwelt und Entwicklung/NUE, Manfred-Hermesen-Stiftung

Budget:

608.200,- Euro

Projektziel:

Etablierung eines bundesweiten Freiwilligenprogramms insbesondere nach dem Vorbild des „Volunteers-in-Parks Program“ der US-amerikanischen Schutzgebiete

Teilziele:

- Freiwilligenmanagementstrukturen in den Nationalen Naturlandschaften aufbauen bzw. stabilisieren und weiterentwickeln
- Nationale Naturlandschaften in allen deutschen Flächenbundesländern im Tätigkeitsbereich „Freiwilligenmanagement“ vernetzen
- Möglichkeiten für die Bevölkerung ausweiten, sich aktiv gesellschaftlich zu beteiligen und ihr Umfeld mitzugestalten, d.h. die Anzahl und Vielfalt von Engagementangeboten für potentielle „Freiwillige in Parks“ ausweiten
- neue Aktive, Fürsprecher und Fürsprecherinnen für die Nationalen Naturlandschaften gewinnen
- Kooperationen mit Schulen auf- und ausbauen, Schülerinnen und Schüler

als Freiwillige gewinnen und damit den Nachwuchs für ehrenamtlichen Naturschutz fördern

- Kooperationen in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Schutzgebieten auf- und ausbauen und Parks gegenüber internationalen Freiwilligenprogrammen öffnen
- weitere regionale Partner, bspw. aus dem Bereich Bildung, Wirtschaft und Politik, in das Freiwilligenprogramm im Rahmen von regionalen und/oder bundesweiten Kooperationen einbinden
- die öffentliche Wahrnehmung des Freiwilligenmanagements in Parks fördern und die Rolle des Naturschutz-Ehrenamts in der gesamtdeutschen „Ehrenamtsbewegung“ stärken

Methoden:

- konzeptionelle und strukturelle Vorbereitung des Freiwilligenmanagements in Schutzgebieten, die sich neu am Programm beteiligen
- Aus- und Weiterbildung von „alten“ und „neuen“ Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren der beteiligten Nationalen Naturlandschaften



Abb. 1: Die Freiwilligenkoordinator/innen der Nationalen Naturlandschaften (Nov. 2006)

Von vorne nach hinten, von links nach rechts;

erste Reihe:

Imke Zwoch (NLP Niedersächsisches Wattenmeer), Anne Schierenberg (EUROPARC Deutschland), Anne Spiegel (BR Niedersächsische Elbtalaue);

zweite Reihe:

Manuel Krause (Naturwacht Saarland/BR Bliesgau), Uwe Müller (NRP Eichsfeld-Hainich-Werratal), Carolin Mölich (NLP Hainich), Heike Flemming (NLP Unteres Odertal), Ingo Höhne (NRP Nuthe-Nieplitz);

dritte Reihe:

Annett Rabe (BR Vessertal-Thüringer Wald), Peter Körber (NLP Hamburgisches Wattenmeer), Uwe Brückner (BR Mittelelbe), Thomas Kegel (Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland);

vierte Reihe:

Uwe Ipsen (NRP Lauenburgische Seen), Birgit Kieschnick (BR Oberlausitzer Heide- und Teichlandschaft), Michael Künzel (NRP Erzgebirge/Vogtland), Kerstin Didt (BR Schaalsee), Steffen Küppers (NLP Harz);

fünfte Reihe:

Sabine Wieter (NRP Drömling);

sechste Reihe:

Martin Kremer (BR Rhön/Hessen), Markus Plate (NRP Teutoburger Wald/Eggegebirge), Annemargret Behrens (EUROPARC Deutschland);

siebte Reihe:

Rüdiger Biehl (NLP Hainich), Timo Kluttig (NRP TERRA.vita), Stefan Büchner (Naturschutzzentrum Feldberg), Sibylle von Hoff (NLP Müritztal), Sabine Stab (NLP-Zentrum Sächsische Schweiz), Kristina Brendler (BR Südost-Rügen);

ohne Abbildung:

Roland Ertl (NLP Bayerischer Wald), Jürgen Herper (BR Flusslandschaft Elbe-Brandenburg), Elfi Laack (BR Schorfheide-Chorin), Matthias Pantelmann (Naturschutzpark Lüneburger Heide), Jeanett Moszeik (NRP Dübener Heide), Silke Ahlborn (NLP Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer)

- Definition neuer Einsatzfelder und Entwicklung neuer Einsatzstellenbeschreibungen für Freiwillige
- Öffentlichkeitsarbeit, Erarbeitung und Durchführung von Werbemaßnahmen
- Qualifizierung und Einsatz von Freiwilligen sowie Anerkennung ihrer Leistungen
- Auf- und Ausbau von Partnerschaften mit Schulen
- Auf- und Ausbau von internationalen Partnerschaften
- Evaluation des Freiwilligenprogramms
- Aufbau von Strukturen zur dauerhaften Finanzierung des Freiwilligenprogramms
- kontinuierliche Begleitung und Koordination des Projekts durch EUROPARC Deutschland
- fachliche Betreuung und Steuerung des Projekts durch eine Steuergruppe, zusammengesetzt aus Vertreterinnen und Vertretern der beteiligten Schutzgebiete und der Kooperationspartner

Umfang des freiwilligen Engagements:

2006: ca. 1.700 Freiwillige mit mehr als 38.000 Einsatzstunden

2007: über 2.000 Freiwillige (Steigerung ca. 17%) mit mehr als 59.000 Einsatzstunden (Steigerung ca. 55%)

**Beteiligte Schutzgebiete:***Baden-Württemberg:*

- Naturschutzzentrum Südschwarzwald/
Naturschutzgebiet Feldberg

Bayern:

- Nationalpark Bayerischer Wald

Brandenburg:

- Biosphärenreservat Flusslandschaft
Elbe-Brandenburg
- Biosphärenreservat Schorfheide-
Chorin
- Nationalpark Unteres Odertal
- Naturpark Nuthe-Nieplitz

Hamburg:

- Nationalpark Hamburgisches
Wattenmeer

Hessen:

- Biosphärenreservat Rhön

Mecklenburg-Vorpommern:

- Biosphärenreservat Schaalsee
- Biosphärenreservat Südost-Rügen
- Müritz-Nationalpark

Niedersachsen:

- Biosphärenreservat Niedersächsische
Elbtaulaue
- Nationalpark Harz
- Nationalpark Niedersächsisches
Wattenmeer
- Naturpark TERRA.vita
- Naturschutzpark Lüneburger Heide

Nordrhein-Westfalen:

- Naturpark Teutoburger Wald/
Eggegebirge

Saarland:

- Biosphärenreservat Bliesgau
(Naturwacht Saarland)

Sachsen:

- Biosphärenreservat Oberlausitzer
Heide- und Teichlandschaft
- NationalparkZentrum Sächsische
Schweiz
- Naturpark Dübener Heide
- Naturpark Erzgebirge/Vogtland

Sachsen-Anhalt:

- Biosphärenreservat Mittelbe
- Naturpark Drömling

Schleswig-Holstein:

- Nationalpark Schleswig-
Holsteinisches Wattenmeer
- Naturpark Lauenburgische Seen

Thüringen:

- Biosphärenreservat Vessertal-
Thüringer Wald
- Nationalpark Hainich
- Naturpark Eichsfeld-Hainich-
Werratal

Auszeichnungen und Anerkennungen:

- Active Citizens of Europe Award,
Auszeichnung durch Volonteuropa
(Oktober 2007)
- Offizielles Projekt der UN-Dekade
„Bildung für nachhaltige Entwicklung“,
Anerkennung durch das Deutsche
Nationalkomitee für die UN-Dekade
(November 2007)

Was ist eine freiwillige bzw. ehrenamtliche Tätigkeit?

Was sind ihre besonderen Qualitäten?

- Sie ist
- + freiwillig
 - + unentgeltlich
 - + Gemeinwohl orientiert
 - + organisiert

Was ist Freiwilligenmanagement³?

- + 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

³ „Freiwilligen-Management“ ist eine Wortmarke der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (fjs.e.V.); Informationen: akademie@ehrenamt.de

⁴ Umfangreiche Informationen über Freiwilligenmanagement in den Nationalen Naturlandschaften in: EUROPARC Deutschland 2006: Teamarbeit in Großschutzgebieten – Freiwilligenmanagement in Planung und Praxis (siehe PDF auf beiliegender CD)

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



Freiwilligenmanagement in Parks – was ist das?⁴

Warum Freiwilligenmanagement in den Nationalen Naturlandschaften?

Freiwilligenmanagement ist der organisatorische Rahmen und die Arbeitsmethode in Nationalen Naturlandschaften, um auf professionelle Weise Freiwillige in das Schutzgebietsmanagement einzubinden. Aber warum wollen die Nationalen Naturlandschaften Freiwillige integrieren? Einerseits, weil die Schutzgebiete und deren hauptamtliches Personal damit vielfältige praktische Unterstützung durch Freiwillige erhalten, andererseits, weil Freiwillige für die Parks als Fürsprecher und Multiplikatorinnen besonders wertvoll sind. Auch die Freiwilligen profitieren von ihrem Einsatz: Die Engagementangebote der Nationalparks, Naturparks und Biosphärenreservate sind für Naturinteressierte eine attraktive Möglichkeit, etwas Sinnvolles zu tun, Gleichgesinnte zu treffen, Neues zu lernen und Erfahrungen zu erweitern.

Wie funktioniert Freiwilligenmanagement?

Freiwilligenmanagement bedient sich klassischer Managementtechniken. Dazu gehören Aufgaben wie Ziele formulieren, Ziel führende Maßnahmen umsetzen, Ressourcen beschaffen und einsetzen ebenso wie 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.

Wer sind „Freiwillige in Parks“ und was tun sie?

„Freiwillige in Parks“ sind Personen jeden Alters, männlich und weiblich, mit vielfältigen Qualifikationen, Interessen und Fertigkeiten, die sich in den Nationalen Naturlandschaften ehrenamtlich engagieren. Sie sind einmalig, sporadisch oder dauerhaft im Einsatz, stammen meist aus „ihrem“ Schutzgebiet oder dessen Umfeld, gelegentlich aber auch aus ganz anderen Regionen Deutschlands oder sogar aus dem Ausland.

Die Freiwilligen engagieren sich häufig als Einzelpersonen. Es sind aber auch Gruppen – bspw. aus Schulen und Unternehmen – die sich ehrenamtlich für die Nationalen Naturlandschaften einsetzen. Die Tätigkeitsfelder von „Freiwilligen in Parks“ sind:

-  praktischer Arten- und Biotopschutz: z.B. Bau und Kontrolle von Amphibienzäunen, Wiesenmahd, Baumpflanzungen und -pflege
-  naturkundliche Beobachtung: z.B. floristische Kartierungen, Zählung verschiedener Tierarten, Mitarbeit in Forschungsprojekten
-  Öffentlichkeitsarbeit/Umweltbildung: z.B. Leitung von Exkursionen, 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

Wodurch klappt es – warum klemmt es?

Die Erfahrungen im Freiwilligenprogramm zeigen, dass es Bedingungen gibt, die den Erfolg von Freiwilligenmanagement in den Nationalen Naturlandschaften fördern oder hemmen.

Fördernde Faktoren sind z.B.:

- Einsatz eines Freiwilligenkoordinators bzw. einer Freiwilligenkoordinatorin, schutzgebietsintern bekannt, akzeptiert und qualifiziert
- Unterstützung des Freiwilligenkoordinators bzw. der Freiwilligenkoordinatorin durch die Schutzgebietsleitung und weitere Hauptamtliche
- klare Einsatzbereiche und Tätigkeiten für Freiwillige
- regelmäßiger Kontakt der Schutzgebiete zu den Freiwilligen
- Erfahrungsaustausch der Schutzgebiete untereinander
- individuelle Unterstützung der Schutzgebiete in inhaltlichen und organisatorischen Angelegenheiten, Schritt für Schritt-Anleitung und Koordination durch den Projektträger

Hemmende Faktoren sind z.B.:

- unklare rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen
- fehlende Zuständigkeiten der Freiwilligenkoordinatorin bzw. des Freiwilligenkoordinators
- mangelnde Unterstützung der Freiwilligenkoordinatorin bzw. des Freiwilligenkoordinators von Seiten der Schutzgebietsleitung und weiteren Hauptamtlichen
- Zeitknappheit der Freiwilligenkoordinatorin bzw. des Freiwilligenkoordinators

Leitlinien für die Zusammenarbeit mit „Freiwilligen in Parks“ in den Nationalen Naturlandschaften**Ziele und Aufgaben der Nationalen Naturlandschaften**

Die wertvollsten Landschaften Deutschlands zu schützen, zu pflegen und zu entwickeln ist gemäß entsprechender Gesetze, Leitbilder und Qualitätskriterien das grundsätzliche Ziel von Verwaltungen bzw. Trägern der Nationalen Naturlandschaften⁵. Wesentliche Aufgaben der Nationalen Naturlandschaften liegen darin, Naturschutz, nachhaltige Landnutzung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, naturverträglichen Tourismus und umwelt- und sozialverträgliche Regionalentwicklung unter Einbindung der Bevölkerung zu fördern.

Die im Freiwilligenprogramm „Freiwillige in Parks“ aktiven Nationalen Naturlandschaften sind der Überzeugung, dass die Einbindung von Freiwilligen in das Schutzgebietsmanagement sie wesentlich darin unterstützt, ihre oben genannten Aufgaben zu erfüllen und ihre Ziele zu erreichen.

Qualitätsstandards für Nationalparks – Handlungsfeld „Kooperation und Partner“**Freiwilligenmanagement:**

Nationalparks verstehen die Zusammenarbeit mit Freiwilligen als Bereicherung ihrer Aktivitäten und als Verankerung des Schutzgebietes in der Region. Sie bieten Einsatzmöglichkeiten für Personen unterschiedlichen Alters, mit unterschiedlichen Qualifikationen, Fertigkeiten und Interessen an. Das Freiwilligenmanagement umfasst die professionelle Betreuung, die Einbindung von Freiwilligen in das Team der Hauptamtlichen sowie die Anerkennung freiwillig Engagierter.

(Ergebnis des Forschungs- und Entwicklungsvorhabens „Entwicklung von Qualitätskriterien und -standards für deutsche Nationalparks“, Stand Juni 2008)

⁵ Im Folgenden auch nur mit „Nationale Naturlandschaften“ oder „Schutzgebiet“ bezeichnet; Träger der Nationalen Naturlandschaften sind neben staatlichen Verwaltungen bspw. Zweckverbände oder Vereine.

Definition „Freiwillige in Parks“

„Freiwillige in Parks“ sind Personen, die in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Schutzgebiet ihre Zeit, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen einsetzen, um das Schutzgebiet in seinen Aktivitäten zu unterstützen.

Die Freiwilligen

- wählen sich ihr Engagement selbst, weil sie Freude und Interesse an der Tätigkeit haben,
- sind, je nach Absprache, kontinuierlich oder Projekt bezogen im Einsatz, zeitlich begrenzt oder offen,
- handeln innerhalb des mit dem jeweiligen Schutzgebiet vereinbarten Rahmens selbstverantwortlich,
- sind unentgeltlich tätig (Auslagenersatz ist kein Entgelt).

Die Rolle von „Freiwilligen in Parks“

- Freiwillige sind ein wertvolles Bindeglied zwischen der jeweiligen Schutzgebietsverwaltung/des Schutzgebiets-trägers und der Gesellschaft. Durch ihre Herkunft und ihre persönlichen Verbindungen entsteht eine lebendige Beziehung zwischen Verwaltungshandeln, gesellschaftlichen Interessen, der Bevölkerung, weiteren Institutionen und Entwicklungen in der Region.
- Freiwillige ermöglichen den Schutzgebieten, zusätzliche bzw. umfangreichere Tätigkeiten und Projekte zu realisieren, indem sie ihre Zeit und Expertise als zusätzliche, ehrenamtliche, Kräfte einbringen.
- Freiwillige sind wichtige Fürsprecher/innen und Multiplikator/innen für „ihr“ Schutzgebiet und übernehmen eine Vorbildfunktion in der Gesellschaft.
- Durch ihren „Blick von außen“ sind Freiwillige für die Verwaltungen bzw. Träger der Nationalen Natur-

landschaften wertvolle Spiegel ihres Selbstverständnisses und Handelns. Sie bereichern die Arbeitskultur der Hauptamtlichen durch ihr eigenes Verständnis, durch neue Zugänge und Ideen.

- Freiwillige sind keine Lückenbüßer. Freiwillige ergänzen die Tätigkeiten von Hauptamtlichen, sie sind kein Ersatz für Hauptamtliche. Ihr Einsatz dient nicht der Kostensenkung oder dem Personalabbau.

Freiwilligenmanagement in den Nationalen Naturlandschaften

- Mit professionellem Freiwilligenmanagement kommen die Nationalen Naturlandschaften ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nach, bürgerschaftliches Engagement in ihrem Wirkungsbereich zu fördern.
- Die im Freiwilligenprogramm aktiven Nationalen Naturlandschaften sehen professionelles Freiwilligenmanagement als integralen Bestandteil des Schutzgebietsmanagements an. Es ist einer ihrer wesentlichen Handlungsbereiche im Sinne der Bildung für nachhaltige Entwicklung.
- Professionelles Freiwilligenmanagement ist unverzichtbare Basis für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und die Voraussetzung dafür, in der Zusammenarbeit einen Gewinn sowohl auf Seiten des Schutzgebietes und der hauptamtlich Tätigen, als auch auf Seiten der Freiwilligen und der Gesellschaft zu erreichen und dauerhaft zu sichern.
- Erst mit den entsprechenden Strukturen und Angeboten geben die Schutzgebiete Einzelpersonen und Gruppen unterschiedlichen Alters, mit unterschiedlichen Qualifikationen, Fertigkeiten und Interessen attrak-

tive Möglichkeiten, persönlich zur positiven Entwicklung der Nationalen Naturlandschaften beizutragen und gleichzeitig die Qualitäten des einzelnen Schutzgebietes als „Beteiligte“ auf einzigartige Weise zu erleben. Die Schutzgebiete gewährleisten durch professionelles Freiwilligenmanagement sinnvolle Aufgabenstellungen, angemessene Unterstützung und Information, Möglichkeiten des Lernens und der persönlichen Entwicklung sowie Anerkennung der Leistungen freiwillig Engagierter.

- Die Grundlage für erfolgreiches Freiwilligenmanagement ist die kollegiale Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.
- In Freiwilligenmanagementstrukturen und -prozesse als dauerhafte Bestandteile des Schutzgebietsmanagements investieren die Nationalen Naturlandschaften kontinuierlich insbesondere in Form von Personal, Finanz- und Sachmitteln. Dies schließt die Förderung von hauptamtlichen Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren ein, um sie in ihrem Aufgabenbereich ideell und praktisch zu unterstützen und ihre Kompetenzen im Freiwilligenmanagement zu entwickeln und zu erweitern.
- Um gemeinsam Synergieeffekte zu nutzen, von den Erfahrungen anderer Nationaler Naturlandschaften fachlich zu profitieren und eine größere öffentliche Aufmerksamkeit zu erreichen, sehen die im Freiwilligenprogramm aktiven Schutzgebiete die Netzwerkarbeit mit anderen Parks unter dem Dach von EUROPARC Deutschland als zentralen Bestandteil des Freiwilligenmanagements an.

Bildung und „Freiwillige in Parks“

„Der eigentliche Zweck des Lernens ist nicht das Wissen, sondern das Handeln.“

Herbert Spencer (1820–1903) engl. Philosoph und Sozialwissenschaftler

Was hat ehrenamtliches Engagement mit Bildung zu tun?

Es heißt, wir leben in einer Wissensgesellschaft. Aber was bedeutet das für unsere Bildung – in einer Zeit, in der sich Wissen innerhalb weniger Jahre vervielfacht und gleichzeitig schneller als jemals zuvor veraltet?

„Lebenslanges Lernen“ ist eine der Lösungen, die viel versprechend erscheint und eine immer größere Bedeutung bekommt. Außerdem zeigt sich mehr und mehr, dass statt detailliertem Fachwissen spezielle Fähigkeiten

gefragt sind – Fähigkeiten, Aufgaben und Probleme in Zusammenhängen zu erkennen und interdisziplinär zu arbeiten, gezielt Informationen zu beschaffen und auszuwählen, Ideen für die Bewältigung der Aufgaben zu entwickeln und die Ideen in die Praxis umzusetzen. Bildung ist aber nicht nur das Erlernen von Strategien und Arbeitsmethoden, sondern auch soziales Lernen. Dazu gehört z.B. Kommunikations-, Kooperations- und Teamfähigkeit ebenso wie Einfühlungsvermögen zu entwickeln und selbstständiges, aber auch verantwortungsbewusstes Handeln zu üben. Welche Rolle spielt freiwilliges Engagement

dabei? Freiwilliges Engagement erfordert die genannten Kompetenzen und übt sie gleichzeitig – und das in jedem Alter. Zusammengefasst: freiwilliges Engagement bildet, lebenslang.

Bildung für nachhaltige Entwicklung und „Freiwillige in Parks“

Dass Lernen mehr ist, als Fachwissen aufzunehmen, zeigt seit einigen Jahren auch das Konzept der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“. Für den Zeitraum 2005-14 haben die Vereinten Nationen die UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwick-

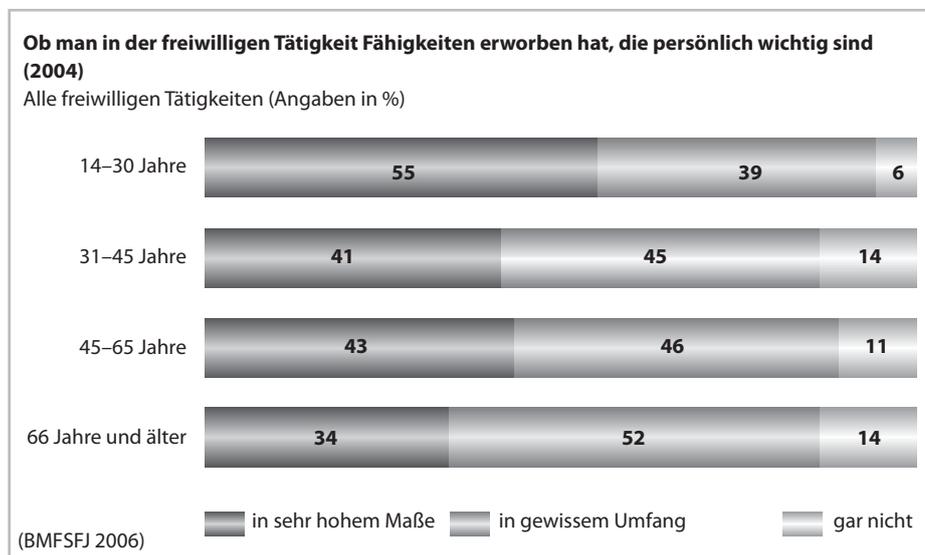


Abb. 3: Schülerinnen und Schüler der Grundschule Großengottern erforschen ihre Patenschaftsfläche im Nationalpark Hainich



lung“ ausgerufen. Während der Dekade sollen die Ideen und Grundsätze nachhaltiger Entwicklung in allen Bildungsbereichen verankert werden.

Wer ist hier gefragt? Selbstverständlich die klassischen Bildungseinrichtungen von der Grundschule bis zur Universität, aber auch Anbieter von Erwachsenenbildung und – mit besonderer Bedeutung – alle Akteure der so genannten „nicht-formellen Bildung“ und „informellen Bildung“ (siehe Kasten).

Die Nationalen Naturlandschaften haben einen Bildungsauftrag. Dieser lässt sich in die Bereiche nicht-formelle und informelle Bildung einordnen. Die Schutzgebiete erreichen Lerneffekte bei ihren Zielgruppen z.T. mit klassischen Lernformen, teilweise erreichen sie diese auch als „Nebenprodukt“ einer Tätigkeit, die vordergründig anderen Zwecken dient. Ein Beispiel dafür ist das Freiwilligenprogramm. Obwohl mit dem Programm zunächst bezweckt ist, dass Parks „helfende Hände“ gewinnen, hat das Freiwilligenprogramm auch viele Bildungseffekte und damit Überschneidungspunkte mit der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (siehe S. 12).

Was ist das Ziel von „Bildung für nachhaltige Entwicklung“?

Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (...) hat zum Ziel, die Menschen zur aktiven Gestaltung einer ökologisch verträglichen, wirtschaftlich leistungsfähigen und sozial gerechten Umwelt unter Berücksichtigung globaler Aspekte zu befähigen. (BMBF 2002)

Was ist lebenslanges Lernen?

umfasst alles formale, nicht-formelle und informelle Lernen an verschiedenen Lernorten von der frühen Kindheit bis einschließlich der Phase des Ruhestands. Dabei wird „Lernen“ verstanden als konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen. (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004)

Was ist nicht-formelle Bildung?

Nicht-formelle Bildung ist definiert als länger dauernde organisierte Bildung, die aber nicht zwingend dem Stufensystem der formellen Bildung folgt. Sie kann sowohl innerhalb als auch außerhalb von Schulen vermittelt werden und richtet sich an Personen aller Altersgruppen. (Schweizerische UNESCO-Kommission 2008)

Was ist informelle Bildung?

Informelle Bildung ist definiert als Lernprozesse, die ohne klar formulierte Ziele im Alltag ablaufen. Es handelt sich um einen lebenslangen Bildungsprozess, bei dem jedes Individuum Haltungen, Werte, Kompetenzen und Kenntnisse erwirbt, die auf seinen Erfahrungen sowie den Bildungseinflüssen und -ressourcen seiner Umgebung – Familie und Nachbarn, Arbeit und Spiel, Markt, Bibliothek, Medien – gründen. (Schweizerische UNESCO-Kommission 2008)

Komponenten der Bildung für nachhaltige Entwicklung – Ihre Rolle im Freiwilligenprogramm

ROLLE IM FREIWILLIGENPROGRAMM

| | |
|---|---|
| WELTOFFEN UND NEUE PERSPEKTIVEN INTEGRIEREND WISSEN AUFBAUEN | Die Verbindung von engagierten Menschen unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen, unterschiedlichen Alters etc. mit der „Kultur“ der Schutzgebiete fördert bei allen Beteiligten Offenheit für andere Sichtweisen und das Voneinander-Lernen zum Erreichen gemeinsamer (Arbeits-)Ergebnisse. |
| VORAUSSCHAUEND DENKEN UND HANDELN | Haupt- und ehrenamtliche Tätigkeiten in Schutzgebieten orientieren sich an langfristigen Entwicklungen, um den ökologischen (z.T. auch ökonomischen) und sozialen Wert der Landschaft zu erhalten und ggf. zu steigern. Vorausschauendes Denken und Handeln wird dadurch geübt. |
| INTERDISZIPLINÄR ERKENNTNISSE GEWINNEN UND HANDELN | Ehrenamtliche bereichern durch vielfältige berufliche und andere Qualifikationen und Kompetenzen das Know-How und die Handlungsmöglichkeiten der Schutzgebiete. Die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen, die durch die Strukturen des Freiwilligenprogramms unterstützt wird, schult in interdisziplinärer Zusammenarbeit. |
| GEMEINSAM MIT ANDEREN PLANEN UND HANDELN KÖNNEN | Gemeinsame Ziele, zu deren Erreichen Haupt- und Ehrenamtliche mit ihren individuellen Fertigkeiten, ihrem Wissen etc. beitragen, regen gemeinsames Planen und Handeln an und üben darin. |
| AN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN PARTIZIPIEREN KÖNNEN | Freiwillige partizipieren durch die Auswahl ihrer Tätigkeiten und ihres Engagementumfangs sowie der Ausgestaltung ihrer Tätigkeit nach eigenen Interessen, Fähigkeiten etc., durch die Teilnahme an parkinternen Besprechungen und Arbeitskreisen, die Betreuung neuer Freiwilliger und ihren Beitrag zur konzeptionellen Weiterentwicklung des Programms z.B. im Rahmen der jährlichen Auswertung der Freiwilligeneinsatzsaison. Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren haben direkten Einfluss auf das Programm (strategische Planungen, Inhalte der Fortbildungen, Entwicklung von Arbeitshilfen etc.) durch engen Kontakt zum Projektträger und setzen das Programm parkintern in Eigenregie um. |
| ANDERE MOTIVIEREN KÖNNEN, AKTIV ZU WERDEN | Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren werden in regelmäßigen Fortbildungen darin qualifiziert und unterstützt, Ehrenamtliche motivieren zu können und tragen dies im Schutzgebiet weiter, z.B. an andere Hauptamtliche oder Freiwillige, die neue Freiwillige betreuen. |
| DIE EIGENEN LEITBILDER UND DIE ANDERER REFLEKTIEREN KÖNNEN | Regelmäßige Fortbildungen für Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren dienen der Auseinandersetzung mit eigenen Erwartungen, Zielen etc. und denen von freiwillig Engagierten. Freiwillige lernen durch ihre Tätigkeit neue Blickwinkel (der Schutzgebiete, anderer Freiwilliger) kennen und werden damit zur Beschäftigung mit eigenen und fremden Leitbildern angeregt. |
| SELBSTSTÄNDIG PLANEN UND HANDELN KÖNNEN | Durch regelmäßige Fortbildungen werden Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren befähigt, im Aufgabenbereich „Freiwilligenmanagement“ in ihrem Schutzgebiet selbstständig zu planen und zu handeln. Freiwillige erhalten je nach vereinbartem Aufgabenspektrum Freiräume für selbstständiges Planen und Handeln und dabei Unterstützungsangebote durch die Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren. |
| EMPATHIE UND SOLIDARITÄT FÜR BENACHTEILIGTE ZEIGEN KÖNNEN | In das Freiwilligenprogramm werden benachteiligte Bevölkerungsgruppen (z.B. Arbeitslose, Personen mit niedrigem Bildungsstand etc.) gleichberechtigt eingebunden; Hauptamtliche erleben, wie bedeutend Wertschätzung für diese Personen ist und werden durch diese Erfahrung und durch den Projektträger im solidarischen Umgang mit Benachteiligten bestärkt. |
| SICH MOTIVIEREN KÖNNEN, AKTIV ZU WERDEN | Inhalt der Fortbildungen für Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren ist u.a. die Reflektion von eigenen Motivationsvoraussetzungen; dies regt an, Möglichkeiten der Eigenmotivation zu erproben. Erfahrungen im Freiwilligenengagement dienen den Ehrenamtlichen dazu, eigene Motivationsvoraussetzungen kennen zu lernen und zukünftig gute Voraussetzungen zu suchen. |

Schülerinnen und Schüler aktiv – Schulkooperationen im Freiwilligenprogramm der Nationalen Naturlandschaften

Das Freiwilligenprogramm in den Nationalen Naturlandschaften bietet einerseits die Möglichkeit, sich als Einzelperson freiwillig zu engagieren und das Engagement individuell als nicht-formelle Bildungsmöglichkeit zu nutzen. Andererseits lässt es sich mit formaler Bildung – am nahe liegendsten mit Schulen – verknüpfen. Auf diese Weise wird Kindern und Jugendlichen ein leichter und praktischer Einstieg ermöglicht, sich für „ihr“ Schutzgebiet einzusetzen. Gleichzeitig unterstützt das freiwillige Engagement die jungen Menschen auf ihrem Bildungsweg.

Engagement wird früh gelernt

Wer sich bereits in seiner Jugend freiwillig engagiert, setzt sich mit größerer Wahrscheinlichkeit auch später ehrenamtlich für gemeinnützige Anliegen ein. Die Hälfte der Freiwilligen in Deutschland hat sich schon unter 20 Jahren ehrenamtlich engagiert. Viele wachsen also früh in ein Ehrenamt hinein (vgl. Picot 2001).

Der Sinn für gesellschaftliche Anliegen und die Bereitschaft, sich für das Gemeinwohl einzusetzen und Verantwortung für sich und andere zu übernehmen, wird durch Vorbilder, aber auch durch gezielte Anregungen gefördert. Neben der Familie können Schulen viel dazu beitragen, dass Jugendliche diese Bereitschaft und erforderliche Fähigkeiten entwickeln. Was Schulen abgesehen vom Kontakt zu einer wichtigen Altersgruppe speziell auszeichnet, ist, dass sie Zugang zu allen sozialen Gruppen und Schichten haben; wird hier ehrenamtliches Engagement gefördert, ist gewährleistet, dass sich gemeinnütziges Engagement nicht zu einem Privileg der „sozial Starken“ entwickelt.

Ehrenamtliches Engagement von Schülerinnen und Schülern als Ergänzung zum



Abb. 4: Schüler des Gymnasiums Roßlau entfernen illegal abgeladenen Bauschutt im Biosphärenreservat Mittelteulbe

„Selbstverständlich müssen Schülerinnen und Schüler gut lesen, schreiben, rechnen und Zusammenhänge verstehen können. Sie müssen mit den modernen Medien umgehen können, Fremdsprachen beherrschen und vieles mehr. All das ist wichtig, und doch reicht es nicht aus. Wir stehen vor gesellschaftlichen Veränderungen, die bei jedem Einzelnen und in neuem Maße Eigenverantwortung, Selbstbestimmung und Solidarität erfordern. Nur wer es gelernt hat, sich einzumischen, Verantwortung für sich selbst, aber auch für die Gemeinschaft zu übernehmen, wer sich traut, offene Aufgaben in Angriff zu nehmen und gemeinsam mit anderen neue Wege zu beschreiten, wird den Herausforderungen der modernen Gesellschaft gewachsen sein.“

Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007



Abb. 5: An ihrem Patenschafts-Bach, der Schilde im Biosphärenreservat Schaalsee, erleben Schülerinnen und Schüler Natur zum Anfassen

klassischen Unterricht wird in Deutschland immer bedeutender – u.a. durch den Ausbau von Ganztagschulen. Umfangreiche Erfahrungen gibt es im Ausland, z.B. in den USA, wo „Service Learning“ – Integration freiwilligen Engagements in den Unterricht – bereits zum Lehrplan gehört, teilweise auch in Großbritannien. Vergleichbare Initiativen gibt es in Baden-Württemberg und in ausgewählten Schulen bundesweit.

Um das freiwillige Engagement von Jugendlichen zu fördern, sind aber nicht nur Schulen und Familien gefragt. Auch andere Organisationen und Institutionen, bspw. Unternehmen, Vereine und Kultureinrichtungen, sollten sich für die Bildung junger Menschen in ihrem Umfeld mit verantwortlich sehen. Beide Seiten – Schulen und potentielle Partner – müssen hier den Blick über den Tellerrand wagen und bereit sein, gemeinsam Neues zu erproben.

Kooperationsformen und Nutzen für die Kooperationspartner

Die Bandbreite an Kooperationsformen, die Schutzgebiete mit Schulen aufbauen können, ist sehr groß. Die Kooperationen unterscheiden sich z.B. nach:

- projekthafter oder dauerhafter Kooperation, darunter Aktionstage, Projektwochen, Patenschaften
- Aktivitäten innerhalb des Unterrichts oder außerhalb der schulischen Zeit
- Engagement von Arbeitsgemeinschaften, ganzer Klassen oder der gesamten Schule, z.T. mit Beteiligung von Eltern, Geschwistern etc.
- handwerklichen, wissenschaftlichen oder der Öffentlichkeitsarbeit dienenden Tätigkeiten der Schülerinnen und Schüler

Grundsätzlich sind alle Schultypen, von der Grundschule bis zum Gymnasium, für die Zusammenarbeit mit Schutzgebieten im Freiwilligenprogramm geeignet.

„Eine systematische Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern erweitert die Möglichkeiten und den Handlungsrahmen der schulischen Bildungsarbeit. So kann zum einen das Themenspektrum erweitert werden, zum anderen können auch Kompetenzen gefördert werden, für die es vorrangig im außerschulischen Umfeld Lernorte und -angebote gibt. (...) Neben zivilgesellschaftlichen Organisationen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind auch Unternehmen wesentliche Kooperationspartner der Bildung für nachhaltige Entwicklung. Kooperationen mit diesen Partnern können im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung zu Schulpartnerschaften, Schülerfirmen und gemeinsam getragenen Projekten und Kampagnen führen.“

Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) und Deutsche UNESCO-Kommission (DUK) 2007

Nationale Naturlandschaften und Schulen im Freiwilligenprogramm – Nutzen von Kooperationen

Nutzen für die Schülerinnen und Schüler

- aufgewerteter Schulalltag, abwechslungsreich und spannend
- Freude daran, das persönliche Umfeld aktiv und nach eigenen Überzeugungen verändern zu können (i.d.R. WOLLEN sich Schülerinnen und Schüler engagieren; vgl. Picot 2006)
- häufig wachsendes Gemeinschaftsgefühl in der Klasse, Arbeitsgemeinschaft o.Ä.
- Anreize, um Interesse für bestimmte Themen und Aufgabengebiete zu entwickeln; dadurch persönliche und berufliche Orientierung, Kontakte für Praktika, Ausbildung u.Ä.
- (Weiter-)Entwicklung – auch durch voneinander Lernen – von sozialen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen (Teamfähigkeit, Kommunikations- und Problemlösungskompetenzen, Selbstständigkeit, Leitungs- und Managementkompetenzen, Einfühlungsvermögen, Verantwortungsbewusstsein, Verlässlichkeit etc.), die z.B. in späterer Ausbildung und im Beruf hilfreich sind
- intensivere und nachhaltigere Aufnahme von Wissen durch „learning by doing“, Sich-Ausprobieren in altersgerechten Ernstsituationen und Möglichkeiten, das Wissen in konkreten Situationen anzuwenden und die Auswirkungen des eigenen Handelns zu erleben

- Anerkennung, die außerhalb des schulischen Bewertungssystems liegt; Stolz, in einem Team mit Erwachsenen (z.B. „echten Rangern“) als „Kollege“ oder „Kollegin“ tätig zu sein; Selbstwahrnehmung als ernstgenommene Mitglieder der Gesellschaft, die konkret nützliche und gesellschaftlich relevante Leistungen erbringen; dadurch wachsendes Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein; dies hat besondere Bedeutung für leistungs- und sozial schwache Schülerinnen und Schüler

Nutzen für die Nationalen Naturlandschaften

- wirkungsvolle Maßnahme, um den eigenen Bildungsauftrag zu erfüllen
- Gewinn junger Menschen und ihre Sensibilisierung für Schutzgebiete-Themen (über sie z.T. auch Sensibilisierung der Eltern), Gewinn von Schülerinnen und Schülern als Nachwuchs im ehrenamtlichen Naturschutz
- Bereicherung der Schutzgebietsarbeit durch unbefangene und unvoreingenommene Sichtweisen, frische Ideen, Energie und Begeisterung der Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte
- praktische Unterstützung durch Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte, Eltern etc. in Naturschutz- und Umweltbildungsprojekten
- stärkere Verankerung des Schutzgebiets in der Region
- steigende öffentliche Aufmerksamkeit, Medieninteresse und zunehmend positiveres Image des Schutzgebiets

Nutzen für Schulen

- inhaltliche Bereicherung des Lebens und Lernens in der Schule durch stärkeren Bezug auf das gesellschaftliche Umfeld „vor der Haustür“ und durch praxisnähere Gestaltung des Unterrichts; Lernorte und -angebote im Umfeld der Schule erweitern das Themen- und Methodenspektrum des Unterrichts; eine „Schulanstalt“ entwickelt sich zum vielseitig vernetzten „Lernzentrum“ (vgl. Deutscher Bundestag 2002)
- praktische und ideelle Unterstützung bei der Planung und Umsetzung neuer Lernformen und -projekte durch neue Mitglieder der „Schulgemeinde“, z.B. Schutzgebiete, in denen Engagementfelder und -formen kennen gelernt, Engagement ausprobiert und Engagementrollen eingeübt werden können
- verbesserte(s) Schulklima und Lernatmosphäre durch gestärkte soziale Kompetenzen und erhöhte Lernmotivation der Schülerinnen und Schüler sowie ihre stärkere Identifikation mit der Schule
- Schärfung des Schulprofils und Steigerung der Schulqualität; dadurch Bindung vorhandener bzw. Werbung neuer Schülerinnen, Schüler und Eltern (insbesondere bedeutend in ländlichen Räumen mit zunehmendem Schülermangel als Effekt des demographischen Wandels)



Abb. 6: Schülerinnen und Schüler des Lindenberg-Gymnasiums Ilmenau bei der Mahd und Beräumung einer Bergwiese bei Breitenbach im Biosphärenreservat Vessertal-Thüringer Wald

Voraussetzungen für erfolgreiche Kooperationen von Schutzgebieten und Schulen

Gegenseitiges Verständnis und Transparenz

Schulen und Schutzgebiete haben jeweils ihre eigene Arbeits- und Denkkultur. In der Zusammenarbeit können daraus schnell Vorurteile, Skepsis gegenüber bislang fremden Arbeitsmethoden, Missverständnisse und Enttäuschungen entstehen. Um diesen vorzubeugen, ist es wichtig, sich ernsthaft auf den neuen Partner und die neuen Aufgaben einlassen zu wollen, aber auch die Unterschiede wahrzunehmen und zu benennen. Die Sichtweisen der unterschiedlichen Berufe und die unterschiedlichen Kompetenzen müssen gegenseitig anerkannt und als fruchtbar und anregend geschätzt werden. Außerdem sollten die Beteiligten klar definieren, was sie von einander erwarten und was die einzelnen Partner in die Kooperation einbringen können und wollen. Welchen Gewinn versprechen sich die Partner von der Zusammenarbeit? Nach welchem pädagogischen und methodischen Konzept wird gearbeitet? Wo sind in der Zusammenarbeit Probleme zu erwarten?

Verbindlichkeit und Engagement

Auf beiden Seiten braucht es ein hohes persönliches und kontinuierliches Engagement. Dabei spielt die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Nationalen Naturlandschaften sowie der Lehrerinnen und Lehrer eine wichtige Rolle. Nur durch innerlich motivierte Schlüsselpersonen und personelle Kontinuität gelingen gute Schulk Kooperationen. Für längerfristige Kooperationen ist es außerdem unverzichtbar, die Zusammenarbeit fest in den Strukturen und Arbeitsabläufen der Schulen und Schutzgebiete zu verankern („Institutionalisierung“).

Arbeitsorganisation

Aus der Sicht von Nationalen Naturlandschaften ist es häufig schwierig, Naturschutzprojekte in die Rahmenbedingungen des Schulalltags einzufügen. Der begrenzte Spielraum, um Lehrpläne zu erfüllen, die zeitlich engen Stundenpläne und verkürzte Schulzeiten im Gymnasium schränken die konkreten Aktivitäten stark ein. Langfristig müssen sich Politik, Schulverwaltungen und außerschulische Partnerorganisationen gemeinsam dafür einsetzen, solche Hürden zu beseitigen.

Sind die notwendigen Rahmenbedingungen für eine Kooperation geklärt, sollten Aufgaben und Zuständigkeiten eindeutig festgelegt werden, um Konflikten vorzubeugen. Diese Aufteilung wird idealerweise in Form eines Kooperationsvertrags zwischen den Partnern vereinbart. Für die weitere Zusammenarbeit ist es äußerst wichtig, regelmäßig zu kommunizieren – zwischen der Schulleitung und den involvierten Lehrkräften auf der einen und der Parkverwaltung mit den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der anderen Seite.

Finanzielle Ressourcen und Logistik

Da die Einsatzorte in den Nationalen Naturlandschaften häufig nur schwer mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind, müssen meist Transportmöglichkeiten für die Schülerinnen und Schüler gefunden werden. Das Engagement der Eltern oder Großeltern sollte mit bedacht werden. Für Ausrüstung, Arbeitsgeräte, Pflanzmaterial, Fachliteratur etc. fallen zusätzliche Kosten an, deren Finanzierung, evtl. durch Sponsoring, gesichert werden muss.

Inhalte

Was die Inhalte einer Kooperation betrifft, stehen die Schülerinnen und Schüler im Mittelpunkt. Deshalb ist es wichtig, ihre Motivation, Erwartungen, Bedürfnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, auch evtl. vorhandene Befürchtungen oder Ängste, zu erkennen und diese in der Planung und Umsetzung von Projekten zu berücksichtigen.

Was erwarten Jugendliche (14–24 Jahre) von ihrer freiwilligen Tätigkeit? Sie erwarten, dass

- die Tätigkeit Spaß macht
- sie mit sympathischen Menschen zusammenkommen
- sie die eigenen Kenntnisse und Erfahrungen erweitern können
- sie anderen Menschen helfen können
- sie etwas für das Gemeinwohl tun können
- sie eigene Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten haben
- sie für die Tätigkeit auch Anerkennung finden
- sie damit berechnete eigene Interessen vertreten können
- die Tätigkeit auch für die beruflichen Möglichkeiten etwas nützt
- sie damit auch eigene Probleme in die Hand nehmen und lösen können (vgl. Picot 2006; Rangfolge entsprechend der Wichtigkeit)

Damit Projekte mit Schülerinnen und Schülern Erfolg haben, braucht es altersgerechte Angebote und Anforderungen an sie. Um ihre Motivation zu fördern, sollten ihre Aufgaben und die Erwartungen klar beschrieben werden. Hilfreich ist es, einen Bezug zu aktuellen Themen herzustellen. Dauerhaft eintönige Tätigkeiten sollten vermieden werden. Die Schülerinnen und Schüler sollten außerdem ernst genommen werden und selbstbestimmt anpacken dürfen. Konkrete Ergebnisse und selbst erarbeitete Erfolge sind wichtige und motivierende Erfahrungen und erhöhen das Engagement.

Anforderungen an die Partner in Schulkooperationen

Beide Kooperationspartner – Schulen und Schutzgebiete – müssen sich für eine gewinnbringende Kooperation „bewegen“. Es ist notwendig, sowohl Ressourcen einzusetzen als auch eigene Gewohnheiten zu überdenken und ggf. zu verändern.

Anforderungen an die Schulen sind z.B.:

- das Verständnis des eigenen Erziehungs- und Bildungsauftrages erweitern, in dem neben der Vermittlung von theoretischem Wissen die Förderung von sozialen Kompetenzen und Gemeinsinn im Mittelpunkt steht; Lehrerinnen und Lehrer sehen dann ihre Aufgabe darin, Lernprozesse zu begleiten und zu unterstützen und Möglichkeiten zu schaffen, die Erfahrungen, die Schülerinnen und Schüler im Kooperationsprojekt sammeln, mit dem Unterricht zu verknüpfen
- einen Schul-Entwicklungsprozess anstoßen: „Engagement-Lernen“ zur Kernaufgabe der Schule machen und nicht nur als Anhängsel einer sonst unveränderten Schule behandeln, d.h. Beteiligte gewinnen, Arbeitsstrukturen und -abläufe anpassen, Aufgabenverteilung klären, ggf. Sponsoren finden und/oder Finanzmittel beantragen und verwalten etc.
- die Verantwortung für Bildung und Erziehung mit anderen Menschen und Institutionen teilen; anerkennen, dass außerhalb der Schule Wissen und Kompetenzen vorhanden sind, die für die Schule wichtig sind
- außerschulische Partner als feste, vollwertige und zuverlässige Bestandteile des Schullebens, nicht nur als Dienstleister, anerkennen und einbeziehen, mit ihnen entwickelte neue Formen des Lernens als gleichrangig erachten und unterstützen
- eine verantwortliche Lehrerin oder einen verantwortlichen Lehrer (oder mehrere) mit Eigenmotivation als

„Schlüsselperson“ gewinnen, die in der Lage ist, eine gute Arbeitsatmosphäre zwischen den Projektpartnern zu schaffen, für das Projekt zu begeistern und (auch kurzfristige) Erfolgserlebnisse für die Schülerinnen und Schüler zu ermöglichen; diese Person in ihren Aktivitäten bestätigen und unterstützen

Anforderungen an die Nationalen

Naturlandschaften sind z.B.:

- für Schulkooperationen geeignete Engagementfelder und Aktivitäten, abhängig z.B. von naturschutzfachlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen im Schutzgebiet bestimmen und damit zusammenhängende Anforderungen an die Kooperationspartner definieren
- sich auf spezielle Ansprüche und Interessen der Schule vorbereiten, die z.B. vom Schultyp, dem sozialem Hintergrund und Alter der Schülerinnen und Schüler, der geplanten Kooperationsform etc. abhängen
- ein Finanzbudget für die geplanten Aktivitäten vorsehen (dieses müssen die Nationalen Naturlandschaften von den zuständigen Stellen in angemessener Höhe erhalten, um erfolgreich arbeiten zu können)
- eine hauptverantwortliche Person aus dem Schutzgebiet mit ausreichendem Zeitbudget und pädagogischen Qualifikationen auswählen, die in der Lage ist, eine gute Arbeitsatmosphäre zwischen den Projektpartnern zu schaffen, für das Projekt zu begeistern, Natur ansprechend zu vermitteln und (auch kurzfristige) Erfolgserlebnisse für die Schülerinnen und Schüler zu ermöglichen; die ausgewählte Person sollte dauerhaft als Bezugsperson für die Schülerinnen und Schüler zur Verfügung stehen; diese Person in ihren Aktivitäten bestätigen und unterstützen

Schulkooperationen im Freiwilligenprogramm – Praxisbeispiel 1

Biosphärenreservat Vessertal-Thüringer Wald:

Projektwoche mit Gymnasium

„Am Lindenberg“, Ilmenau

(Annett Rabe)

HINTERGRUND

Ohne Pflege keine Wiese: In den 1960er Jahren erfolgte eine Intensivierung der landwirtschaftlichen Nutzung, in deren Folge die Nutzung kleinerer, artenreicher Bergwiesen und Feuchtwiesenstandorte aufgegeben wurde. Ein Teil dieser Flächen entwickelte sich langsam über die natürliche Vegetation von Stauden und Büschen wieder zum Wald. Um die noch vorhandenen Wiesen im Biosphärenreservat zu erhalten, reicht es also nicht aus, sie unter Schutz zu stellen. Diese Maßnahme hätte nur Sinn, wenn sie mit pfleglicher Nutzung gekoppelt wird. Dazu werden Pflegeverträge abgeschlossen und Fördermittel bereitgestellt, um die landwirtschaftlichen Betriebe zu unterstützen. Für besonders wertvolle Flächen übernimmt die Verwaltung mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Pflege. Zusammenarbeit mit Schulen: Die Verwaltung des Biosphärenreservats kooperiert auch mit anderen Schulen in der Region, jedoch eher auf klassische Art im Rahmen von Projekttagen für Grundschulkindern. Durch die enge Zusammenarbeit mit einzelnen Schulen ist aber gewährleistet, dass mehrfach Kontakt zu den gleichen Kindern hergestellt wird – ein Grundstein für weitere Zusammenarbeit auch in der Zukunft, z.B. als Freiwillige?!

ZIELE

Mit der Durchführung von Projekttagen und Freiwilligen-Einsätzen von Schülerinnen und Schülern ist das Ziel verbunden, den Teilnehmenden einen Zugang zur Natur zu eröffnen. Außerdem wird den Jugendlichen ermöglicht, in einem anderen Umfeld ihre sozialen Kontakte untereinander zu pflegen bzw. neu zu strukturieren, sich selbst auszutesten und Erfahrungen zu sammeln, die außerhalb der Schulalltags liegen. Mit Freiwilligeneinsätzen soll außerdem ein Beitrag zum Schutz und zur Pflege von Bergwiesen geleistet werden.

KONTAKTAUFBAU ZUR SCHULE/BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT

- Herbst 2006: Anruf des Biologielehrers in der Verwaltung des Biosphärenreservats
- Annahme der Projektwoche für den Zeitraum 09.07.–13.07.2007
- April 2007: Hausinterne Abstimmung über Einsatzmöglichkeiten
- Mai 2007: Abstimmung über Einsatzplan mit der Schule
- Juni 2007: Ausarbeitung des Wochenplans, Klärung der Versicherungsfragen

TÄTIGKEITEN DER SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER

- Montag: Einführung in die Projektwoche, Mooreinsatz
- Dienstag: Wiesenpflege
- Mittwoch: Wiesenpflege und Fichtenschälern
- Donnerstag: Exkursion ins Gebiet, Übergabe der Anerkennungen
- Freitag: Auswertung der Projektwoche, schulintern

FAZIT

- Die Schülerinnen und Schüler sowie der Lehrer waren hoch motiviert.
- Die hauseigenen technischen Mitarbeiter sahen die Zusammenarbeit positiv.
- Die Presse zeigte großes Interesse am Projekt.
- Anerkennungsüberreichung: Es gab Überraschung und Stolz auf Seiten der Schülerinnen und Schüler.
- Als positives Fazit aus der Woche kann der Wunsch nach einer Wiederholung so eines freiwilligen Einsatzes mit anderen Schülerinnen und Schülern gesehen werden.

Aufbau von Schulkooperationen

(nach Strenger 2006)

1. Wie bekomme ich überhaupt einen Fuß in die Tür?

In der Regel versuchen außerschulische Partner erst einmal, telefonisch einen Termin mit der Schule zu vereinbaren. Schon das gestaltet sich häufig schwierig, weil man am Schulsekretariat nicht vorbei kommt, das die Schulleitung abschirmt, weil es genug zu tun gibt. Trotzdem – nicht aufgeben, flexibel sein und auch Termine für ein Telefonat annehmen, die erst mal ungewohnt sind, wie zum Beispiel 8:35 Uhr, weil dann gerade Pause ist. Versuchen kann man auch, die zuständigen Lehrkräfte zu gewinnen. Wichtig ist es, das eigene Know-how, das Angebot und den Gewinn für die Schülerinnen und Schüler herauszustellen.

2. Das erste Gespräch

Die Zeit ist bei allen Beteiligten knapp, daher kommt es auf die gute Vorbereitung an. Das eigene Anliegen sollte möglichst gut strukturiert vorgetragen werden. Dazu gehört es jedoch auch, die eigenen Erwartungen zu formulieren. Kooperationspartner haben etwas zu geben und möchten etwas haben, beides sollte von Beginn an geklärt werden.

3. Die Kooperationsvereinbarung

Werden sich die Kooperationspartner einig, sollte auf jeden Fall eine schriftliche Vereinbarung über Zielsetzung, Vereinbarungsrahmen, Controlling, Konzeption, Raumnutzung, Sachmittel und Besonderheiten abgeschlossen werden. Das sollte ruhig in einem etwas feierlichen Rahmen geschehen, um die besondere Bedeutung der Kooperation hervorzuheben.

Wie können wir das Engagement von Schülerinnen und Schülern anerkennen?

Der persönliche Einsatz für gemeinnützige Anliegen hat ohne Zweifel Anerkennung verdient. Speziell junge Leute fühlen sich bestätigt und anerkannt z.B. durch:

- Bescheinigungen, Zertifikate o.Ä., welche sie auch später beruflich nutzen können
- Ausweis, Pass, Urkunde
- kleine Präsente, Gutscheine oder Erinnerungsstücke mit Bezug zu ihren geleisteten Arbeiten
- Öffentlichkeitsarbeit, z.B. durch Presseartikel in der Zeitung, Gratulationen von Prominenten und Gelegenheiten, die eigenen Aktivitäten und erzielten Ergebnisse öffentlich vorzustellen

Allgemein ist für Jugendliche eine kurzfristige Belohnung ihres Engagements motivierender als eine Anerkennung auf längere Sicht.

Schmökern im WWW:

- www.servicelearning.de
Netzwerk Service-Learning – Lernen durch Engagement
- www.transfer-21.de
Programm Transfer-21, Freie Universität Berlin, Arbeitsbereich Erziehungswissenschaftliche Zukunftsforschung; Bildung am Konzept der Nachhaltigkeit orientieren
- www.blk-demokratie.de
Schulentwicklungsprogramm „Demokratie lernen & leben“ der Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung

Schulkooperationen im Freiwilligenprogramm – Praxisbeispiel 2

Biosphärenreservat Schaalsee: Bachpatenschaft der Grundschule „Am Friedensring“, Wittenburg

(Wolfram Lindenkreuz)

HINTERGRUND

Das Flüsschen Schilde wird im Bereich des Biosphärenreservates renaturiert. Die Akzeptanz des Projektes wird durch zusätzliche Multiplikatoren aus der Region gesteigert.

ZIELE

- Die Schülerinnen und Schüler sollen in den Planungs-, Bildungs- und Umsetzungsprozess einbezogen werden (neben Interessengruppen wie Eigentümer, Nutzer etc.).
- Entsprechend der Bildung für nachhaltige Entwicklung sollen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler gefördert werden, darunter:
 - vorausschauend denken können
 - neuen Perspektiven zugänglich sein
 - interdisziplinär denken und agieren können
 - an der Nachhaltigkeit orientiert planen und agieren können
 - Engagement zeigen können
 - sich und andere motivieren können
 - kulturelle Leitbilder reflektieren können

KONTAKTAUFBAU ZUR SCHULE/BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT

Das Amt für das Biosphärenreservat Schaalsee nahm mit Startbeginn des Renaturierungsprojektes Schilde Kontakt zur Wittenburger Grundschule auf, da im Einzugsbereich der Schule die Renaturierungsmaßnahmen umgesetzt werden sollten. Die unmittelbare Ortsnähe zum Renaturierungsprojekt und der damit einhergehende praxisbezogene Unterricht bestärkten die Lehrerinnen und Lehrer der Grundschule für eine Kooperation; Start der Bachpatenschaft im Juni 2005.

TÄTIGKEITEN DER SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER

Die 3. Klasse übernimmt für jeweils zwei Jahre die Patenschaft für die Schilde, dazu gehören:

- Baustellenbesichtigung
- Biber-Exkursion
- Pflanzaktion
- Fischmonitoring
- Gewässeruntersuchungen
- Gestaltung einer Ausstellung
- Bau einer Mini-Kläranlage

FAZIT

- Es gab positive Resonanz von Seiten der Schülerinnen und Schüler sowie der Lehrerinnen und Lehrer.
- Die Bachpatenschaft wurde mit dem Umweltpreis 2006 durch den Landkreis Ludwigslust ausgezeichnet.
- Die regionale Presse stellte die Patenschaft positiv dar.
- Erfolgsfaktoren sind:
 - die Motivation der Schülerinnen und Schüler, Verantwortung für „ihre“ Schilde zu übernehmen
 - die Motivation der Lehrerinnen und Lehrer, das Unterricht ergänzende Angebot zu nutzen
 - die Motivation der Biosphärenreservatsverwaltung, Bildung für nachhaltige Entwicklung über einen längeren Zeitraum umzusetzen
 - personelle Kontinuität in der Biosphärenreservatsverwaltung
 - Finanzmittel/Logistik

Schulkooperationen im Freiwilligenprogramm – Praxisbeispiel 3

Biosphärenreservat Mittelbe: Projekttag mit dem Gymnasium Roßlau

(Uwe Brückner)

HINTERGRUND

Das Biosphärenreservat Mittelbe repräsentiert als einziges Biosphärenreservat in Deutschland einen typischen Ausschnitt einer Stromlandschaft. Das Erscheinungsbild der Auenwiesen und Auenwälder an einem naturnahen mäandrierenden Flusslauf gilt es zu erhalten.

ZIELE

- Kinder und Jugendliche sollen als zukünftige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewonnen werden, die den Biosphärenreservats-Gedanken weiter tragen.
- Erreicht werden soll, dass die „zukünftigen“ Mitmenschen vernünftig(er) mit der Natur umgehen; sie sind (hoffentlich) die Zukunftsträger unserer Gesellschaft.
- Es wird erwartet, dass bei allgemein zunehmendem Desinteresse und zunehmender Motivationslosigkeit die „Bei-uns-Gewesenen“ Verständnis für ihre Umwelt erwerben und erworben haben (ich kann nur lieben und schützen, was ich verstehe); dennoch: oft herrscht Ratlosigkeit, was man denn noch unternehmen könnte, um Interesse zu wecken.
- Schülerinnen und Schüler sollen sich in Eigenverantwortung engagieren und im Team agieren (Interesse der Schule, der Lehrerinnen und Lehrer).
- Schülerinnen und Schüler bekommen mehr Selbstwertgefühl und das Gefühl, etwas Gutes geleistet zu haben.

KONTAKTAUFBAU ZUR SCHULE/BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT

Zunächst erfolgte Werbung an „allen“ Schulen der Region durch das Biosphärenreservat, dann erfolgte Anfrage durch das Gymnasium Roßlau.

TÄTIGKEITEN DER SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER

Im Rahmen von Projekttagen können sich Schülerinnen und Schüler der 11. und 12. Klasse freiwillig für einen Ökotag im Biosphärenreservat entscheiden (andere Angebote sind z.B. ein Kino-Besuch), dazu gehören praktische Tätigkeiten in den Elbeauen, beispielsweise:

- Nachpflanzungen und Pflege von Eichenquartieren für das Erscheinungsbild des Dessau-Wörlitzer Gartenreiches
- Erneuerung von Zäunen um Baumpflanzungen in den Weich- und Hartholzauen
- Entfernung von Müll und Schwemmgut nach Hochwassern

FAZIT

- Besondere Zufriedenheit besteht mit dem Interesse der Jugendlichen an Natur und am Biosphärenreservat.
- Besondere Unzufriedenheit besteht damit, dass oft „Leerer“ dabei sind, d.h. solche Lehrkräfte, die der Meinung sind, ihre Schülerinnen und Schüler übergeben und sich einen schönen Tag machen zu können.
- Den Schulen muss klar sein, dass solche Aktionen tolle Werbung für ihre Schule sind (im Zusammenhang mit Schulabbau).



Abb. 7: Schülerinnen und Schüler der Grundschule „Am Friedensring“/Wittenburg begutachten ihren Patenschaftsbach, die Schilde, im Biosphärenreservat Schaalsee



Abb. 8: Mitglieder der Nationalparkjugend im Nationalpark Hainich kontrollieren einen Wildkatzen-Lockstock



Schulkooperationen im Freiwilligenprogramm – Praxisbeispiel 4

Nationalpark Hainich: Patenschaftsschulen

(Carolin Mölich)

HINTERGRUND

Durch Patenschaften werden die Schulen zu selbständigem Arbeiten im und für den Nationalpark hingeführt. Die Untersuchungsergebnisse der Schulen fließen in die Forschungsarbeiten des Nationalparks ein. Die Patenschaften wurden bewusst mit Schulen (acht Grundschulen, zwei Regelschulen, ein Gymnasium) und nicht mit einzelnen Klassen geschlossen, um eine langfristige Zusammenarbeit zu sichern. Inzwischen ist das Interesse von Schulen an einer Patenschaftsfläche (mit Betreuung durch den Nationalpark) größer, als dies personell vom Nationalpark geleistet werden kann.

ZIELE

- Entwicklung eines außerschulischen Lernortes fördern
- Verständnis für komplexe natürliche Zusammenhänge wecken
- Möglichkeiten geben, um Praxiserfahrungen zu sammeln
- Kooperationsbereitschaft innerhalb der Schulgruppen und freiwilliges Engagement fördern
- Verantwortungsgefühl für unsere Umwelt fördern

KONTAKTAUFBAU ZUR SCHULE/BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT

Kontakt existiert über Schul-Arbeitsgemeinschaften im Umfeld des Nationalparks und Umweltbildungsangebote schon seit Jahren. Die Patenschaftswälder wurden im Sommer 2007 offiziell an elf Schulen übergeben.

TÄTIGKEITEN DER SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER

Naturkundliche Untersuchung ihrer Patenschaftsfläche (Wald, Wiese, Tümpel etc.) auf Grundlage von „Arbeitsaufträgen“, die von der Nationalparkverwaltung ausgegeben werden, z.B.:

- Kartierung von Wiesenpflanzen
- Kartierung von Baumarten und -zusammensetzung
- Dokumentation von Sukzessionsprozessen
- Dokumentation von Wasserständen
- Fotodokumentation der Patenschaftsfläche
- Erstellung eines jährlichen Forschungsberichts über die Patenschaftsfläche

Anmerkung:

Die Aktivitäten der Schulen im Rahmen der Patenschaft finden je nach Schule entweder an einzelnen Tagen oder regelmäßig und in Verbindung mit dem regulären Unterricht statt.

FAZIT

Im September 2008 gab es ein erstes Jahrestreffen. Die Schulen haben in beeindruckender und vielfältiger Weise die ersten Ergebnisse ihrer Untersuchungen und Erlebnisse im Patenschaftswald dargestellt. Es besteht schon nach einem Jahr eine hohe Identifikation vieler Schulen mit „ihrem“ Nationalpark-Stückchen.

Schulkooperationen im Freiwilligenprogramm – Praxisbeispiel 5

Biosphärenreservat Bliesgau: Streuobstwiesenprojekt mit der Gesamtschule Bellevue aus Saarbrücken

(Manuel Krause, Naturwacht Saarland)

HINTERGRUND

Streuobstwiesen gehören als landschaftsprägendes Element zur Kulturlandschaft im Biosphärenreservat Bliesgau. Früher wurden Gürtel von Streuobstwiesen um die Dörfer herum gepflanzt. Diese sind heute durch Neubaugebiete, mangelnde Pflege, Flurbereinigungen u. Ä. gefährdet oder zum Teil ganz verschwunden.

Der Zustand der Streuobstwiese war vor dem Schulprojekt sehr schlecht, da fast alle Hochstämme von Büschen eingewachsen waren. Über die Hälfte der Streuobstbäume müssen nun durch Neupflanzungen ersetzt werden. Für das Projekt wurde ein Gestattungsvertrag zwischen dem Eigentümer und der Gesamtschule Bellevue in Saarbrücken geschlossen. Die Betreuung des Projekts erfolgt durch die Naturwacht Saarland und den Biosphären-Zweckverband.

ZIELE

- Schülerinnen und Schülern (alle aus der Landeshauptstadt Saarbrücken) sollen neue Erfahrungen ermöglicht werden, in der freien Natur zu arbeiten und am Ende eines jeden Arbeitseinsatzes die geleistete Arbeit zu sehen und dadurch Motivation für den Schulalltag zu bekommen.
- Für das Biosphärenreservat soll durch den Erhalt und die Pflege der Streuobstwiese in Stadtnähe wertvolle Arbeit im Naturschutz geleistet werden.

KONTAKTAUFBAU ZUR SCHULE/BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT

Die Schule hat sich an den Biosphären-Zweckverband gewandt und dieser an die Naturwacht Saarland. Die Zusammenarbeit hat im September 2008 begonnen und ist bis 2013 geplant. Der Start verlief gut. Es gab einen gemeinsamen Vor-Ort-Termin mit dem zuständigen Naturwacht-Mitarbeiter, der Schulklasse und den Lehrern; die Schulklasse war ein weiteres Mal selbstständig vor Ort. Für 2009 wird ein Plan mit allen festgelegten Pflegemaßnahmen und anderen Terminen erstellt.

TÄTIGKEITEN DER SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER

An diesem Projekt nimmt eine Schulklasse mit ca. 10–15 Schülerinnen und Schülern teil. Die Tätigkeiten der Gruppe sind u.a.:

- Pflege der alten Streuobstbäume
- Entfernen der abgestorbenen Obstbäume
- Neupflanzen alter Obstsorten
- Wiesenmahd und Entfernen des Mähguts

FAZIT

Diejenigen, die von Seiten eines Schutzgebiets ein Schulprojekt betreuen, sollten ausreichend Zeit mitbringen, da eine intensive Unterstützung der Lehrkräfte erforderlich ist – vor allem zu Beginn des Projektes.

Nach den bisherigen Erfahrungen ist es am sinnvollsten, wenn der erste Schritt von der Schule ausgeht, da nur mit engagierten Lehrerinnen und Lehrern derartige Projekte zu einem Erfolg für beide Seiten werden können.

Internationale „Freiwillige in Parks“

“We are used to think that Germans are much better than us in ecology, so I was interested to see how it really works there. For that, a biosphere reserve was good, because it really shows how man can live as good as possible with nature.”

Martin Nouis (Frankreich), Freiwilliger im Biosphärenreservat Südost-Rügen

Grenzüberschreitende Kooperationen von Parks mit Leben erfüllen⁶

Naturschutz ist grenzenlos, Europa wächst zusammen, globale Themen gewinnen an Bedeutung – gute Gründe, um auch im Freiwilligenprogramm die Lust am Neues-Entdecken zu fördern, den eigenen Horizont zu erweitern und sich mit Ideen und Initiative in internationale Aktivitäten einzubringen.

Viele Nationale Naturlandschaften blicken bereits auf Erfahrungen mit internationalen Kontakten, Kooperationen, z.T. auch auf Erfahrungen mit Freiwilligeneinsätzen zurück. Die bestehenden Kontakte wurden

z.B. über offizielle Partnerschaften mit ausländischen Schutzgebieten, über Städte- oder Gemeindepartnerschaften, über Hochschulen, über direkte Anfragen beispielsweise von Studierenden, über private Kontakte oder auch über Vermittlungsstellen des Europäischen Freiwilligendienstes geknüpft.

Die Erfahrungen zeigen: Internationale Zusammenarbeit ist aufwändig, z.T. unbequem und verlangt häufig einen langen Atem. Aber die Anstrengungen werden meist vielfach belohnt. Ohne eine wesentliche Voraussetzung ist es jedoch weder möglich, erfolgreich zu starten, noch langfristig befriedigende Ergebnisse zu erzielen: Es braucht einen „Motor“, d.h. Personen, die

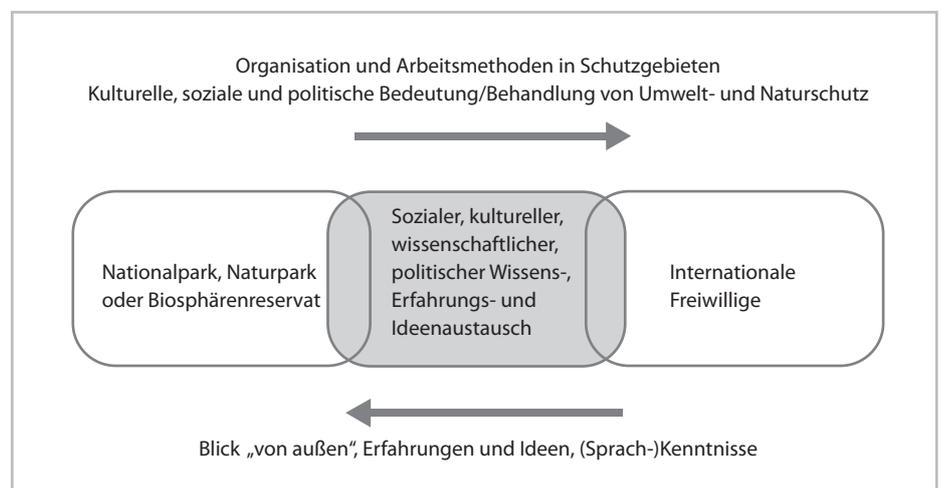
die internationale Arbeit mit hoher Eigenmotivation von der Idee bis zur Umsetzung zu ihrer Sache machen.

Internationale Zusammenarbeit kann z.B. dadurch erfolgen, dass Freiwillige aus anderen Ländern in die Schutzgebietsarbeit eingebunden werden. Hierbei bieten sich – wie im nachfolgenden Text detaillierter beschrieben – verschiedene Engagementformen an, z.B.:

- individuelle Freiwilligeneinsätze
- Freiwilligeneinsätze über den Europäischen Freiwilligendienst
- internationale Workcamps
- E-Volunteering

⁶ Nachfolgende Inhalte basieren auf der Bachelorarbeit von Hinske 2006; Untersuchung von 40 Nationalparks, Naturparks und Biosphärenreservaten

Abb. 9: Der Wissens-, Erfahrungs- und Ideenaustausch zwischen Nationalen Naturlandschaften und internationalen Freiwilligen



Nutzen der Einbindung internationaler Freiwilliger in die Nationalen Naturlandschaften

GESELLSCHAFTLICHER NUTZEN UND NUTZEN FÜR INTERNATIONALE FREIWILLIGE

- Indem Nationale Naturlandschaften internationale Freiwillige in ihre Arbeit einbinden, kommen sie ihrer Mitverantwortung zum Zusammenwachsen Europas nach und erfüllen in besonderer Weise den ihnen angetragenen Bildungsauftrag.
- Nationale Naturlandschaften unterstützen die Eigeninitiative und das gesellschaftliche Engagement europäischer Bürgerinnen und Bürger. Durch Einsatzangebote in Schutzgebieten erhalten Menschen die Möglichkeit, Naturschutz in Ländern außerhalb des Heimatlandes aktiv kennen zu lernen, durch praktische Mitarbeit in Naturschutz- und Umweltbildungsprojekten zu einer Region bzw. einer Landschaft eine persönliche und emotionale Bindung aufzubauen und damit Offenheit und Verständnis für Lebensgewohnheiten und Umweltschutzaktivitäten in anderen Ländern zu entwickeln. Sie werden außerdem darin gefördert, z.B. größeres Selbstvertrauen und Umweltbewusstsein zu entwickeln. Selbstbewusste und gleichzeitig umweltbewusste Menschen sind entscheidend für einen erfolgreichen (internationalen) Natur- und Umweltschutz.
- In den meist ländlich geprägten Regionen der Schutzgebiete mit geringem Ausländeranteil tragen die Nationalen Naturlandschaften zur Toleranzförderung bei, indem sie ausländische Personen in Kontakt zur regionalen Bevölkerung bringen und ihren erfolgreichen freiwilligen Einsatz öffentlich darstellen und würdigen.
- Indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nationalen Naturlandschaften Kontakte zu „Kolleginnen“ und „Kollegen“ in ausländischen Partnerorganisationen aufbauen und pflegen und ausländische Freiwillige in ihre Arbeit einbinden, leben sie Offenheit und Toleranz gegenüber anderen Ländern und Kulturen vor und übernehmen damit eine Vorbildfunktion.

NUTZEN FÜR DIE NATIONALEN NATURLANDSCHAFTEN

- Vorhandene Kontakte der Nationalen Naturlandschaften zu ausländischen Schutzgebieten lassen sich durch einen Austausch von Freiwilligen beleben, intensivieren und bereichern.
- Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund eröffnen den Nationalen Naturlandschaften neue Sicht auf laufende Aktivitäten und bereichern die Arbeit durch neue Impulse. Insbesondere in der Umweltbildungsarbeit der Parks gibt es bereits sehr gute Erfahrungen mit der anregenden Einbindung ausländischer Freiwilliger.
- Nationale Naturlandschaften haben durch die Zusammenarbeit mit Freiwilligen aus anderen Ländern die Möglichkeit, insbesondere ihre Angebote an Dritte im Bereich der Umweltbildung und Öffentlichkeitsarbeit zu erweitern. Dies betrifft z.B. das Angebot von Druck- und Internetinformationen in zusätzlichen Sprachen, die Durchführung von mehrsprachigen Veranstaltungen etc.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nationalen Naturlandschaften bauen persönliche Kontakte zu Personen im Ausland auf bzw. intensivieren diese. Damit erweitern sie ihre Kompetenzen im Umgang mit ausländischen Personen wie auch ihre Fremdsprachenkenntnisse. Diese sind nicht zuletzt für die tägliche Arbeit im eigenen Schutzgebiet (z.B. im Umgang mit ausländischen Gästen) förderlich.
- Nationale Naturlandschaften erhalten die Möglichkeit, ihre Arbeit positiv öffentlich darzustellen. Einsätze ausländischer Personen, EU-Förderung etc. vermitteln „Wichtigkeit“. Daraus entsteht ein langfristiger Prestigegegewinn für die Parks.
- Bei der Anbindung der Nationalen Naturlandschaften an das bereits bestehende EU-Programm „JUGEND IN AKTION“/Europäischer Freiwilligendienst profitieren die Schutzgebiete und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den etablierten Strukturen und vorhandenen Erfahrungen. Dazu gehören u.a. kostengünstige Weiterbildungsangebote, finanzielle Unterstützung etwa für Unterkunft und Verpflegung von Freiwilligen und Informationsangebote.
- Nationale Naturlandschaften können „ihre“ Freiwilligen, z.B. im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes, durch die Vermittlung in ein ausländisches Schutzgebiet belohnen.
- Nationale Naturlandschaften werden durch EUROPARC Deutschland organisatorisch unterstützt und beraten. Dazu gehört die Bereitstellung von Informationen, die Unterstützung bei Antragstellungen, die Förderung des Erfahrungsaustausches, die Vermittlung von Partnern im Ausland etc. Der Arbeitsaufwand für einzelne Parks verringert sich damit spürbar.

Abb. 10: Wichtigkeit des Erfahrungsaustausches durch internationale Zusammenarbeit der Großschutzgebiete untereinander (Hinske 2006)

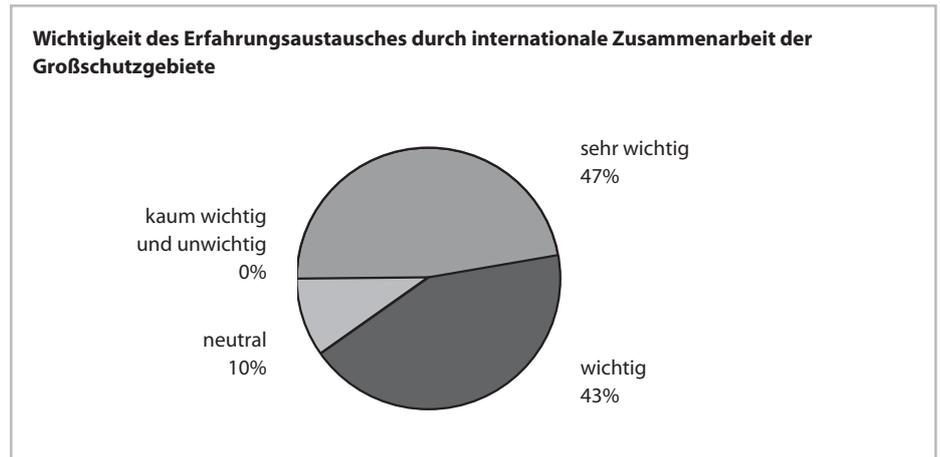
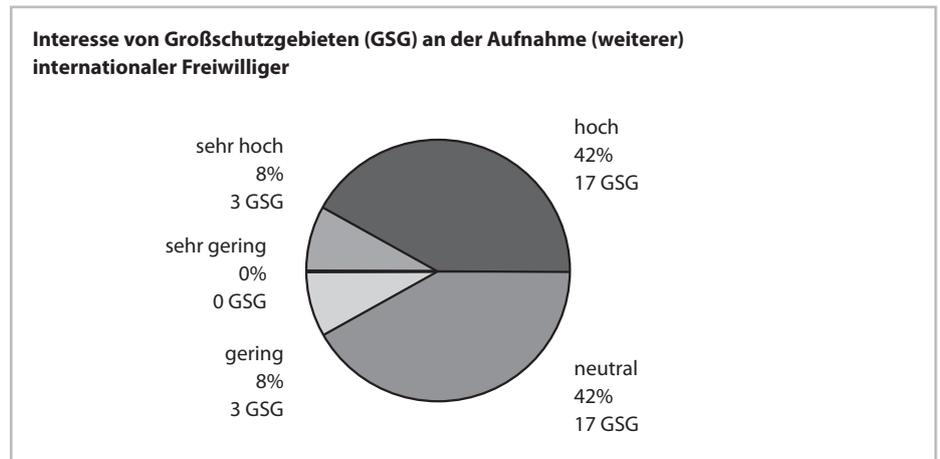


Abb. 11: Interesse von Großschutzgebieten an der Aufnahme (weiterer) internationaler Freiwilliger (Hinske 2006)



Was wollen die Nationalen Naturlandschaften?

90% der Nationalen Naturlandschaften finden den Erfahrungsaustausch mit anderen Schutzgebieten durch internationale Zusammenarbeit wichtig oder sogar sehr wichtig (siehe Abb. 10).

Fast alle von Hinske (2006) befragten Parks halten eine internationale Zusammenarbeit aber nur für möglich, wenn durch sie keine zusätzlichen Kosten entstehen bzw. diese bereit gestellt werden. Die Ressourcen Zeit, Geld und Personal sind für alle Gebiete die limitierenden Faktoren.

18 der 40 befragten Nationalen Naturlandschaften haben ein oder mehrere Partnerschutzgebiet(e) im Ausland. Diese liegen in den Ländern Bulgarien, Estland, Finnland, Frankreich, Großbritannien,

Indonesien, Italien, Kirgisien, Kolumbien, Kroatien, Niederlande, Österreich, Philippinen, Polen, Russland, Schweden, Spanien, Südkorea, Tschechische Republik und in der Türkei. Die Kontakte zum jeweiligen Partnerschutzgebiet und die gemeinsamen Aktivitäten sind dabei unterschiedlich intensiv. Nicht in jedem Fall können tatsächlich die Möglichkeiten genutzt werden, die ein partnerschaftlicher, grenzüberschreitender Austausch bietet. In der Vergangenheit ist daher auch ein Teil der internationalen Partnerschaften, die mit großem Engagement aufgebaut wurden, wieder verebbt und in Vergessenheit geraten.

Von den befragten Schutzgebieten verfügt bereits mehr als ein Drittel (38%) über Erfahrungen speziell mit internationalen Freiwilligen. Vier Fünftel dieser Gebiete bewerten die Erfahrungen als gut bis sehr gut. Die Freiwilligen wurden teilweise aus

einem Partnerschutzgebiet gesendet, teilweise durch Drittorganisationen vermittelt oder bemühten sich selbstständig um eine Freiwilligen-Einsatzstelle in Deutschland.

Die bereits vorhandenen Kontakte zu Partnerschutzgebieten im Ausland und die meist positiven Erfahrungen mit internationalen Freiwilligen legen nahe, grenzüberschreitende Freiwilligeneinsätze als eine Säule internationaler Zusammenarbeit von Parks weiter zu stärken. Das Interesse auf Seiten der Nationalen Naturlandschaften ist entsprechend hoch (siehe Abb. 11). So bereichernd der Einsatz internationaler Freiwilliger sein kann, das A und O sind ausreichende Verständigungsmöglichkeiten. Alle befragten Nationalen Naturlandschaften halten es daher für notwendig, dass bei ihnen eingesetzte internationale Frei-

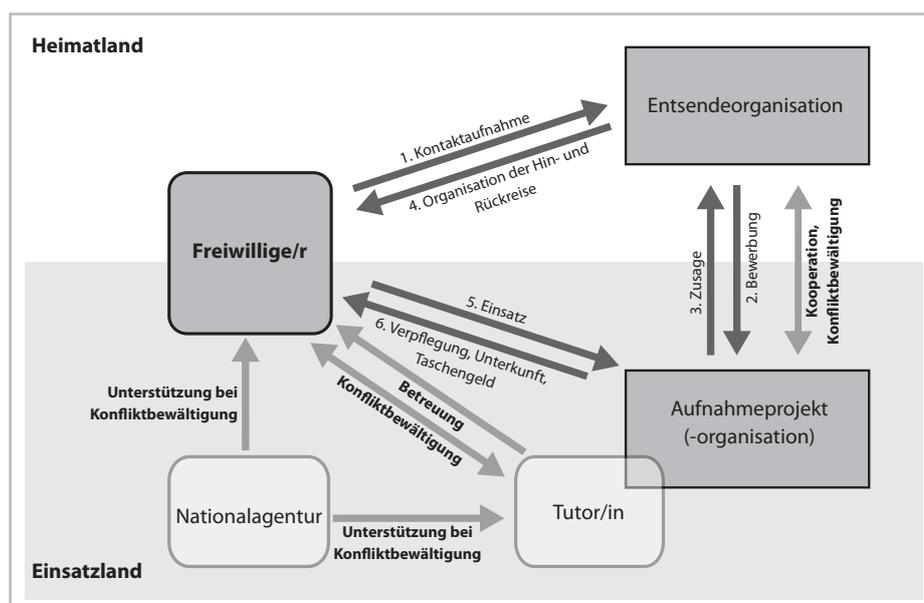


Abb. 12: Zuständigkeiten und Aktivitäten im Europäischen Freiwilligendienst (ggf. gibt es zusätzlich eine koordinierende Organisation, siehe Text)

willige mindestens über Grundkenntnisse in Deutsch verfügen. Drei Viertel der Parks erachten außerdem Englischkenntnisse als notwendig. Unterschiedliche Anforderungen an Sprachkenntnisse ergeben sich selbstverständlich aus der Art der Tätigkeit, sei es praktische Arbeit im Freien, wissenschaftliche Arbeit, konzeptionelle Büroarbeit oder Informations- und Bildungsarbeit mit direkten Kontakten z.B. zu Gästen. Allgemein sollten zwei Voraussetzungen beachtet werden: Zum einen mangelt es unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Schutzgebieten häufig an Englischkenntnissen und Übung im Sprachgebrauch. Zum anderen befinden sich die Nationalen Naturlandschaften meist in ländlichen Regionen. Geringe Englischkenntnisse unter der ortsansässigen Bevölkerung erschweren hier die Einbindung von Freiwilligen in das soziale Leben vor Ort zusätzlich. Eine Checkliste zur Aufnahme von internationalen Freiwilligen in den Nationalen Naturlandschaften befindet sich auf der beiliegenden CD (Umschlag hinten).

Der Europäische Freiwilligendienst⁷

Der Europäische Freiwilligendienst (EFD) ist Bestandteil des EU-Programms „JUGEND IN AKTION“ (2007-13) und ein „Lerndienst“ für Menschen von i.d.R. 18-30 Jahren. In Deutschland liegt die Abwicklung des EFD bei der Deutschen Agentur JUGEND für Europa mit Sitz in Bonn. Der EFD bietet u.a. Schutzgebieten die Möglichkeit, mit organisatorischer und finanzieller Unterstützung der EU Freiwillige ins Ausland zu entsenden und aus dem Ausland aufzunehmen.

EFD-Freiwillige aufnehmen und entsenden – wer tut was?

Jedes EFD-Projekt basiert auf einer Partnerschaft mit folgenden Projektpartnern:

- eine Freiwillige bzw. ein Freiwilliger oder mehrere Freiwillige
- eine oder mehrere Entsendeorganisation/en (im Heimatland der Freiwilligen)
- eine oder mehrere Aufnahmeorganisation/en (Einsatzstelle der Freiwilligen)
- eine koordinierende Organisation (= Antragsteller), kann gleichzeitig Entsende- oder Aufnahmeorganisation sein

Die Projektpartner können sich selbstständig suchen oder Datenbanken des EFD⁸ nutzen.

1. Die Rolle der Freiwilligen

- Mitarbeit in einem gemeinnützigen Projekt über 2-12 Monate (dürfen kein Ersatz für Hauptamtliche sein)
- Teilnahme an Begleitseminaren:
 - Ausreiseseminar im Heimatland, mind. 3 Tage
 - Einführungstraining im Gastgeberland, 10-12 Tage in den ersten 4 Wochen nach Ankunft
 - Zwischentreffen (Erfahrungsaustausch) im Gastgeberland, 7 Tage zur Mitte des Dienstes (nur, wenn EFD länger als 4 Monate dauert)
 - Rückkehrseminar im Heimatland, mind. 3 Tage

2. Die Rolle der Entsendeorganisation

- Unterstützung der Freiwilligen bei der Suche nach einem Aufnahmeprojekt und bei der Kontaktaufnahme

⁷ Stand der Informationen 26.01.2009, Angaben ohne Gewähr

⁸ Datenbank von EFD-Aufnahme- und Entsendeorganisationen: http://ec.europa.eu/youth/evs/aod/hei_en.cfm

Kosten und EU-Leistungen im Europäischen Freiwilligendienst

LEISTUNGEN FÜR DIE AUFNAHMEORGANISATION

| | |
|---|---|
| ANZAHL DER FREIWILLIGEN PRO EINSATZSTELLE | i.d.R. 1 (bis 100) Person(en) |
| ALTER | 18–30 Jahre (Ausnahme: ab 16 Jahre) |
| EINSATZDAUER, -ZEITRAUM | ab 2 Wochen (i.d.R. ab 6 Monate) bis 12 Monate, Zeitraum flexibel |
| EINSATZSTUNDEN/WOCHE | 30–35 Std./Woche |
| VERSICHERUNGSSCHUTZ FÜR FREIWILLIGE | Haftpflicht-, Kranken-, Unfallversicherung |

AUFWAND/KOSTEN FÜR DIE AUFNAHMEORGANISATION

| | |
|---|---|
| ORGANISATION UND BETREUUNG | Einsatzvorbereitung, Betreuung vor Ort |
| FAHRTKOSTEN VOR ORT (Z.B. ZWISCHEN UNTERKUNFT UND ARBEITSPLATZ) | abhängig von örtlichen Gegebenheiten; geschätzt ca. 40,- EUR je Freiwilligem/r und Dienstmonat |
| UNTERKUNFT | abhängig von örtlichen Gegebenheiten; geschätzt ca. 200,- EUR je Freiwilligem/r und Dienstmonat |
| VERPFLEGUNGSPAUSCHALE FÜR FREIWILLIGE | 205,- EUR je Freiwilligem/r und Dienstmonat |
| SPRACHKURS/-UNTERRICHT | abhängig von örtlichen Möglichkeiten; geschätzt ca. 50,- EUR je Freiwilliger/m und Dienstmonat |

AUFWAND/KOSTEN FÜR DIE ENTSENDEORGANISATION

| | |
|----------------------------|---|
| ORGANISATION UND BETREUUNG | vor und nach dem EFD; laufender Kontakt (z.B. Telefon-/Portokosten) |
|----------------------------|---|

FINANZIELLE ZUSCHÜSSE DURCH DIE EU

| | |
|--|--|
| FÜR DIE AUFNAHMEORGANISATION | 400,- EUR je Freiwilligem/r und Dienstmonat |
| FÜR DIE ENTSENDEORGANISATION | 450,- EUR je Freiwilligem/r, einmalig |
| REISEKOSTEN (AN-/ABREISE) FÜR FREIWILLIGE | 100% |
| VISA, AUFENTHALTSGENEHMIGUNG, IMPFUNGEN | 100% |
| TASCHENGELD | 105,- EUR je Freiwilligem/r und Dienstmonat |
| SEMINARE FÜR FREIWILLIGE | 100% |
| KOORDINIERUNGSKOSTEN (FÜR DIE KOORDINIERENDE ORGANISATION, WENN MEHR ALS EINE AUFNAHME- UND/ODER ENTSENDEORGANISATION BETEILIGT) | 126,- EUR je Partnerorganisation und 105,- je Freiwilligem/r, einmalig (nur für Projekte mit mehr als 2 Partnern; Anteil für koordinierende Organisation nur, wenn gleichzeitig Aufnahme- o. Entsendeorganisation) |

GESAMTKOSTEN FÜR DIE AUFNAHMEORGANISATION

| | |
|---|---|
| KOSTEN S.O.: FAHRTKOSTEN, UNTERKUNFT, VERPFLEGUNG, SPRACHUNTERRICHT | bei angenommenen Kosten für Unterkunft = 200,- EUR /Dienstmonat: 1 Dienstmonat: = ca. 500,- EUR EU-Zuschuss: 400,- EUR je Dienstmonat |
|---|---|

- Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt entsprechend individueller Bedürfnisse der Freiwilligen
- Gewährleistung, dass Freiwillige am Vorbereitungsseminar teilnehmen
- Kontaktpflege während des Freiwilligendienstes
- Unterstützung der Freiwilligen bei der Wiedereingliederung im Anschluss an die Rückkehr

3. Die Rolle der Aufnahmeorganisation

- Vorbereitung und Einrichtung der Einsatzstelle (sichere und angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen für Freiwillige)
- Organisation/Finanzierung der Unterkunft, Mobilität vor Ort und Verpflegung
- Vermittlung/Finanzierung von Sprachunterricht (ist Teil der Arbeitszeit)
- persönliche Unterstützung und Begleitung der Freiwilligen durch einen Tutor bzw. eine Tutorin (Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter der Einsatzstelle)

4. **Die Rolle der koordinierenden Organisation (= Antragsteller, kann Aufnahme- oder Entsendeorganisation sein)**
- administrative und qualitätsfördernde Unterstützung der Projektpartner und ihre Vernetzung
 - Einreichen des Förderantrags

EFD-Förderung beantragen – wie geht das?

1. **Antrag zur Anerkennung als Entsende-, Aufnahme- und/oder koordinierende Organisation**
- Eine Interessensbekundung⁹ zur Anerkennung als Entsende-, Aufnahme- und/oder koordinierende Organisation wird von der Organisation, die anerkannt sein möchte, in Deutsch und Englisch bei der Deutschen Agentur JUGEND für Europa eingereicht (laufend möglich); ein konkretes Einsatzprojekt und konkrete Freiwillige sind für die Interessensbekundung nicht notwendig.
 - Nach dem Eingang der Interessensbekundung nimmt die Deutsche Agentur JUGEND für Europa Kontakt zum Antragsteller auf; ggf. findet ein vor-Ort-Besuch statt.
 - I.d.R. erfolgt die Anerkennung oder Ablehnung innerhalb von sechs Wochen nach dem Eingang der Interessensbekundung.
 - Im Fall einer Annahme hat die Anerkennung drei Jahre Gültigkeit; eine Verlängerung ist möglich.
2. **Förderantrag für die Entsendung und Aufnahme von Freiwilligen**
- Die koordinierende Organisation reicht den Antrag auf Förderung eines konkreten EFD-Projekts¹⁰ im Namen

der feststehenden Aufnahme- und Entsendeorganisationen zu festgelegten Antragsfristen (fünf pro Jahr) bei der Deutschen Agentur JUGEND für Europa ein; Freiwillige können, müssen aber noch nicht feststehen; die Dauer des beantragten Projekts ist länger als die Mitarbeit der Freiwilligen in der Aufnahmeorganisation, da sie auch die Vor- und Nachbereitungszeiten umfasst (insg. max. 24 Monate).

- Im Fall einer Antragsgenehmigung erhält die koordinierende Organisation eine Fördervereinbarung; außerdem bestätigen die koordinierende, die Aufnahme- und Entsendeorganisation ihre Zusammenarbeit in Form einer Aktivitätsvereinbarung.

Weitere Informationen zum Europäischen Freiwilligendienst:

Deutsche Agentur JUGEND für Europa

- www.jugend-in-aktion.de/europaeischer-freiwilligendienst

Zuständige Ansprechpartner abhängig von Bundesland

- www.jugendfuereuropa.de/jfe/direktkontakt

Internationale Workcamps

Workcamps mit internationalen Freiwilligen sind eine gute Möglichkeit, Ressourcen für den Einsatz internationaler Freiwilliger gebündelt einzusetzen, mit vielen Aktiven in kurzer Zeit sichtbare Ergebnisse und Erfolgserlebnisse zu erzielen, Partner zu gewinnen und öffentliche Aufmerksamkeit zu bekommen. Ein Workcamp kann eigenständig oder mit Partnerorganisationen geplant und durchgeführt werden. Der Aufwand ist nicht zu unterschätzen, aber gute Erfahrungen sind bereits vorhanden (siehe nachfolgende Beispiele).

⁹ Formular auf www.jugend-in-aktion.de

¹⁰ Formular auf www.jugend-in-aktion.de

Workcamp – Praxisbeispiel 6
Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer:
Ijgd-Workcamp
 (Imke Zwoch)

| | |
|---|---|
| WER WAR WANN IM EINSATZ? | Elf Teilnehmende aus der Slowakei, der Ukraine, aus Italien, Südkorea und Deutschland; drei Wochen, Sommer 2007 |
| WIE IST DER KONTAKT ENTSTANDEN? | Kontakt zum Veranstalter Internationale Jugendgemeinschaftsdienste (ijgd) über Landkreis Wesermarsch; ijgd hat Teilnehmende geworben |
| WAS WAR IN DER VORBEREITUNG WICHTIG? | Organisation von Unterkunft, Verpflegung, Fahrrädern, Freizeitprogramm, Anleitern, Baumaterial und -genehmigungen, Presseterminen, Finanzierung (Einwerben von Stiftungs- und Sponsorengeldern) |
| WELCHE ARBEITEN HABEN DIE FREIWILLIGEN AUSGEFÜHRT? WIE ERFOLGTE DIE BETREUUNG? | Bau eines 150 m langen Holzbohlenwegs mit Handlauf und rutschfesten Bohlen im Sehesteder Moor; am Ende des Bohlenwegs entstand im Anschluss an das Workcamp eine Aussichtsplattform als weitere Attraktion für Gäste. Betreuung durch ijgd-Workcamp-Leiter, fachliche Anleitung durch die Ausbildungswerkstatt „Meyershof“ (von dort wirkten auch sechs Jugendliche mit); „Netzwerker“ vor Ort war Naturschutzbeauftragter des Landkreises, mit dem die Nationalparkverwaltung seit langem eng zusammenarbeitet; er hat seine Kontakte genutzt und war auch während der Arbeiten oft vor Ort, um sich um die Jugendlichen zu kümmern. |
| WELCHE UNTERSTÜTZER GAB ES? | Personen und Institutionen aus der Region, u.a. der Landkreis Wesermarsch und dessen Ausbildungswerkstatt „Meyershof“ (praktische Mitarbeit der Azubis, Anleitung durch Fachkräfte der Ausbildungswerkstatt), Gemeinde Jade (Unterkunft in Schul- und Kindergarten-Gebäude), Deutsches Rotes Kreuz (Bereitstellung von Feldbetten), Fundamt der Stadt Brake (Bereitstellung von Fahrrädern), Wattenmeerstiftung, Hoppe Stiftung, Bingo-Umweltlotterie, Sponsoren wie Deichband, Bankinstitut |
| WIE WIRD DER EINSATZ IM RÜCKBLICK BEWERTET? | Sehr gut, sehr effektiv, integrative Wirkung für alle Beteiligten in der Nationalpark-Region, gute Multiplikatorwirkung und sehr attraktiv für die Medien |
| WELCHE RÜCKMELDUNGEN HABEN DIE TEILNEHMENDEN GEGEBEN? | Den Jugendlichen hat es sehr viel Spaß gemacht, auch das Kennenlernen und Miteinander von Jugendlichen aus verschiedenen Ländern; Vorurteile wurden abgebaut; auch während der Freizeit-/Wochenendveranstaltungen fühlten sie sich in der Region sehr herzlich aufgenommen (durch gute Presseberichterstattung waren sie während ihres Aufenthaltes hier bekannt). |
| WELCHE RÜCKSCHLÜSSE UND TIPPS LASSEN SICH ZIEHEN? | Ijgd-Camp bedeutet sehr hohen Organisationsaufwand vor Ort (s. „Vorbereitung“), ca. ½ Jahr Vorbereitungszeit; auf jeden Fall lohnenswert für alle Beteiligten, aber personelle Kapazität muss gegeben sein. |
| WELCHE IDEEN UND PLANUNGEN GIBT ES FÜR ÄHNLICHE AKTIONEN? | Derzeit ist keine für solche Gruppen passende Maßnahme geplant; seitens ijgd besteht großes Interesse, auch zukünftig Camps im Nationalpark durchzuführen. |

Workcamp – Praxisbeispiel 7
Naturpark Erzgebirge/Vogtland:
Ökocamp
 (Michael Künzel)

| | |
|---|---|
| WER WAR WANN IM EINSATZ? | 15 Jugendliche (16 bis 20 Jahre) aus Tschechien, Polen und Deutschland; 2 Wochen, Sommer 2008 (8. Ökocamp) |
| WIE IST DER KONTAKT ENTSTANDEN? | Mundpropaganda und anschließende Vorsprache im jeweiligen Nachbarland; in Polen bei Besuch im Naturpark „Chelmy“, in Tschechien über Landwirtschaftsschule Dalovice; daraus folgte Aufbau der Beziehungen |
| WAS WAR IN DER VORBEREITUNG WICHTIG? | Ausarbeitung eines Ablauf- und Veranstaltungsplanes; frühzeitige Informationen und Kontaktpflege zu den Partnern, um die Jugendlichen auszusuchen und die An- und Abreise zu organisieren |
| WELCHE ARBEITEN HABEN DIE FREIWILLIGEN AUSGEFÜHRT? WIE ERFOLGTE DIE BETREUUNG? | Bergwiesenpflege und Aufräumarbeiten (Beseitigung von Bäumen und Buschwerk auf der Arnikawiese Winselburg) mit vielfältigem Rahmenprogramm: Vorträge zu Natur-, Umwelt- und Klimaschutz, Kräuterexkursion, Exkursionen auf Moor- und Bergbaulehrpfaden, sowie auf deutschen und tschechischen Bergwiesen, Besuche des Umweltzentrums Oberlauterbach, des Riedelhofes in Eubabrunn, des Gläsernen Bauernhofs in Siebenbrunn, des Schneckensteiner Besucherbergwerks und des Sächsisch-Böhmischen Mineralienzentrums, des Arboretums und der Vogtland Arena in Klingenthal, außerdem deutsch-tschechisch-polnischer Abend mit kultureller Umrahmung |
| WELCHE UNTERSTÜTZER GAB ES? | Das Ökocamp wurde gemeinsam vom Naturpark Erzgebirge/Vogtland, dem Vogtlandkreis und dem Natur- und Umweltzentrum Oberlauterbach durchgeführt. <ul style="list-style-type: none"> – Vogtlandkreis: sponserte Kleinbusse für Transport und fertigte die Urkunden – Natur- und Umweltzentrum Oberlauterbach: half bei der Vorbereitung und stellte Geräte für die Wiesenmäh und den Holzabtransport zur Verfügung – finanzielle Unterstützung: durch Sächsische Landesstiftung Natur und Umwelt, Orden Silberner Bruch, EURO-PARC Deutschland und zahlreiche Sponsoren |
| WIE WIRD DER EINSATZ IM RÜCKBLICK BEWERTET? | Der bereits zur Tradition gewordene Einsatz wird als sehr positiv bewertet, da durch die Pflegemaßnahmen wertvolle Bergwiesen in ihren Artzusammensetzungen erhalten werden können, z.B. Arnika-, Orchideen- und Moorwiesen, die nicht mit schwerer Technik befahren werden können. Durch das Camp konnten Erfahrungen ausgetauscht und Freundschaften geschlossen werden. |
| WELCHE RÜCKMELDUNGEN HABEN DIE TEILNEHMENDEN GEGEBEN? | Es war sehr schön, die Arbeit war sinnvoll und interessant und sie würden gerne im nächsten Jahr wiederkommen. |
| WELCHE RÜCKSCHLÜSSE UND TIPPS LASSEN SICH ZIEHEN? | Fortführung des Ökocamps; die Erfahrungen aus dem jeweiligen Camp auf das im Folgejahr übertragen bzw. Verbesserungen daraus ableiten; positiv wäre bleibende Hauptfinanzierungsquelle |
| WELCHE IDEEN UND PLANUNGEN GIBT ES FÜR ÄHNLICHE AKTIONEN? | Fortführung des Ökocamps auch in den Folgejahren, um den Zustand der Bergwiesen zu erhalten und die Beziehungen zu den Nachbarländern weiter ausbauen; Schüler/innenaustausch für ähnlich gelagerte Projekte in den Nachbarländern angedacht |

Potentielle Kooperationspartner für internationale Workcamps in den Nationalen Naturlandschaften

(Stand: 19.01.2009, Angaben ohne Gewähr)

| | Internationale Jugendgemeinschaftsdienste (ijgd) | Service Civil International (SCI) |
|--|--|---|
| INFOS/KONTAKT IM INTERNET | www.ijgd.de | www.sci-d.de |
| LEISTUNGEN FÜR DIE NATIONALEN NATURLANDSCHAFTEN | | |
| ANZAHL DER PERSONEN PRO CAMP | 10–20 | 10–20 |
| ALTER | 16–26 Jahre | ab 16 Jahre |
| CAMPDAUER | 2–4 Wo. (i.d.R. 3 Wo.) | 2–4 Wo. (i.d.R. 3 Wo.) |
| ZEITRAUM | Juni-Sept. | März/April, Juli-Sept. |
| ARBEITSUMFANG PRO TAG/WOCHE | 5 Std./Tag, 5 Tage/Wo. | 5–6 Std./Tag, i.d.R. Mo.-Fr. |
| FINANZZUSCHUSS | | i.d.R. 8,- pro Teilnehmer/in und Tag (5,50 Abzug für Verpflegung) |
| VERSICHERUNG | Haftpflicht-, Krankenversicherung; Unfallversicherung in der Freizeit | Kranken-, Unfallversicherung |
| AUFWAND/KOSTEN FÜR DIE NATIONALEN NATURLANDSCHAFTEN | | |
| ORGANISATION/BETREUUNG | Organisation des Arbeitsprojekts, Arbeitsmaterialien, fachliche Anleitung | Organisation des Arbeitsprojekts, Arbeitsmaterialien, fachliche Anleitung |
| FAHRTKOSTEN VOR ORT | von Unterkunft zur Einsatzstelle | Verhandlungssache |
| UNTERKUNFT | Schlaf- und Gruppenräumlichkeiten mit Kochgelegenheit + Sanitäreinrichtungen | Schlaf- und Gruppenräumlichkeiten mit Kochgelegenheit + Sanitäreinrichtungen |
| VERSICHERUNG | Arbeitsunfallversicherung (für Arbeitszeiten + Weg) | evtl. Haftpflichtversicherung |
| VERPFLEGUNGS- BZW. VERMITTLUNGS- PAUSCHALE, EIGENBEITRAG | ca. 200,- pro Teilnehmer/in für 2 Wo. ca. 270,- pro Teilnehmer/in für 3 Wo. wird im Anschluss in Rechnung gestellt | max. 290,- pro Teilnehmer/in (unabhängig von Einsatzdauer) wird im Anschluss in Rechnung gestellt |
| KOSTEN FÜR TEILNEHMENDE | | |
| VERMITTLUNGS- GEBÜHR/ EIGENBEITRAG | 80,- pro Teilnehmer/in und Camp (aus Deutschland) | 82,- pro Teilnehmer/in und Camp |
| REISEKOSTEN (AN-/ABREISE) | vollständig | vollständig |
| KOSTEN INSGESAMT FÜR EINSATZSTELLE | | |
| | 2 Wo., 15 Teilnehmer/innen: ca. 3.000,- 3 Wo., 15 Teilnehmer/innen: ca. 4.000,- Transport, Unfallversicherung, evtl. Unterkunft | 2 Wo., 15 Teilnehmer/innen: ca. 3.800,- 3 Wo., 15 Teilnehmer/innen: ca. 3.600,- evtl. Transport, evtl. Unterkunft |
| SCHUTZGEBIETE MIT ERFABRUNGEN | | |
| | NRP Barnim, NRP Westhavelland | |
| SONSTIGES | | |
| | genauer Umfang der Eigenbeteiligung ist Verhandlungssache; SCI-Arbeit = Projekt der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ | |

len Naturlandschaften

Internationale Begegnung in Gemeinschaftsdiensten (IBG)

Bergwaldprojekt (BWP) (nur teilweise internationale Freiwillige)

www.ibg-workcamps.org

www.bergwaldprojekt.de

LEISTUNGEN FÜR DIE NATIONALEN NATURLANDSCHAFTEN

| | | |
|---|--|---------------------------------|
| 10–20 | 10–28 | ANZAHL DER PERSONEN PRO CAMP |
| 18–30 Jahre (Ausnahme: ab 16 – über 30 Jahre) | ab 18 Jahre | ALTER |
| i.d.R. 3 Wo. | 5 Tage (+ 2 An-/Abreise) | CAMPDAUER |
| i.d.R. Juni–Sept. | März–Dez. | ZEITRAUM |
| 30 Std./Wo., i.d.R. Mo.–Fr. | 8 Std./Tag, 5 Tage/Wo. | ARBEITSUMFANG PRO TAG/WOCHE |
| | | FINANZZUSCHUSS |
| Haftpflicht-, Kranken-, Unfallversicherung | Unfallversicherung, Teilnehmende müssen selbst krankenversichert sein | VERSICHERUNG |

AUFWAND/KOSTEN FÜR DIE NATIONALEN NATURLANDSCHAFTEN

| | | |
|--|--|---|
| Organisation des Arbeitsprojekts, Arbeitsmaterialien, fachliche Anleitung | Organisation des Arbeitsprojekts (fachliche Anleitung erfolgt durch Bergwaldprojekt-Förster/in) | ORGANISATION/ BETREUUNG |
| von Unterkunft zur Einsatzstelle, Fuß-Entfernung erwünscht | | FAHRTKOSTEN VOR ORT |
| Schlaf- und Gruppenräumlichkeiten mit Kochgelegenheit + Sanitäreanlagen | ggf. Schlaf- und Gruppenräumlichkeiten mit Kochgelegen- heit + Sanitäreanlagen | UNTERKUNFT |
| | | VERSICHERUNG |
| 13,- pro Teilnehmer/in und Tag | insg. 4.000,- bis 4.500,- | VERPFLEGUNGS- BZW. VERMITTLUNGS- PAUSCHALE, EIGENBEITRAG |

KOSTEN FÜR TEILNEHMENDE

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| 60,- pro Teilnehmer/in und Camp | kostenfrei; Ausnahmen: Familien- und Eltern-Kind-Projekte (Betreuungspauschale von 100,- pro Kind), Firmen- und Gruppeneinsätze sowie Waldschule für Schulklassen (auf Anfrage) | VERMITTLUNGS- GEBÜHR/ EIGENBEITRAG |
| vollständig | vollständig | REISEKOSTEN (AN-/ABREISE) |

KOSTEN INSGESAMT FÜR EINSATZSTELLE

| | |
|---|---|
| 2 Wo., 15 Teilnehmer/innen: ca. 2.700,- 3 Wo., 15 Teilnehmer/innen: ca. 4.100,- evtl. Transport, evtl. Unterkunft | 1 Wo.: 4.000,- bis 4.500,- für 15–28 Teilnehmer/innen je nach Unterkunft |
|---|---|

SCHUTZGEBIETE MIT ERFAHRUNGEN

NLP Harz, BR Rhön (Bayern), NLP Kellerwald-Edersee,
BR Rhön (Hessen) 2009, NLP Eifel 2009

SONSTIGES

E-Volunteering – Praxisbeispiel 8

Nationalpark Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer: Übersetzung des Nationalpark-Faltblattes auf Russisch, Türkisch, Spanisch und Bulgarisch

(Silke Ahlborn)

| | |
|---|--|
| WIE SIND DIE KONTAKTE ENTSTANDEN? | 3 x über Homepage www.freiwillige-in-parks.de 1 x über Praktikum in der Nationalparkverwaltung (Bulgare) |
| WAS WAR IN DER VORBEREITUNG WICHTIG? | Es ist manchmal wichtig abzuklären, dass es sich um eine freiwillige, d.h. unentgeltliche Tätigkeit handelt, das war zwei Bewerberinnen nicht klar. Sie haben die Aufgabe dann aber auch ehrenamtlich übernommen. Die zu übersetzenden Texte müssen gut vorbereitet sein, damit der Arbeitsumfang eindeutig erkennbar ist. |
| WELCHES SIND DIE TÄTIGKEITEN DER VIRTUELLEN FREIWILLIGEN? | Übersetzung des deutschen oder englischen Textes des Faltblattes in die jeweilige Landessprache sowie nachfolgende Korrekturen. |
| WIE ERFOLGT DIE ZUSAMMENARBEIT UND BETREUUNG? | Ausschließlich per Mail; alle Freiwilligen standen auch für Rückfragen zur Verfügung, haben z.B. das Faltblatt nach dem Layout noch einmal Korrektur gelesen. |
| WIE WERDEN VIRTUELLE FREIWILLIGE ANERKANNT? | Die Freiwilligen bekamen ein Dankeschön (Mappe, Schlüsselband, T-Shirt) sowie eine Bestätigung der Übersetzung per Post zugesandt. Das Engagement der Freiwilligen wurde in der Nationalparkverwaltung bekannt gegeben und sehr positiv aufgenommen. |
| WELCHE RÜCKSCHLÜSSE UND TIPPS LASSEN SICH AUS DEN ERFAHRUNGEN ZIEHEN? | Die Zusammenarbeit hat sehr gut geklappt und durch die schriftliche Bestätigung der Übersetzung können die Freiwilligen die Arbeit auch für ihren Lebenslauf nutzen. |

E-Volunteering

„Freiwillige in Parks“ sein – das kann man auch zu Hause und am Schreibtisch. Es gibt vielerlei Möglichkeiten, die Nationalen Naturlandschaften auch aus der Ferne zu unterstützen, z.B. durch E-Volunteering. Der Ausschuss für regionale Entwicklung des Europäischen Parlaments (2007) versteht E-Volunteering wie folgt: „Unter ‚virtuellem Volunteering‘ [oder ‚E-Volunteering‘] sind freiwillige Arbeiten zu verstehen, die ganz oder teilweise per Internet durchgeführt werden. Dies ermöglicht es auch solchen Personen, die aus Zeitgründen, aus persönlichen Gründen, wegen einer Behinderung oder wegen häuslichen Verpflichtungen keine Vor-Ort-Tätigkeit wahrnehmen können oder wollen, Freiwilligenarbeit zu verrichten.“

Die virtuellen Freiwilligen in Schutzgebieten engagieren sich, indem sie z.B.:

- Texte über Schutzgebiete, Projekte, Angebote der Parks etc. verfassen
- thematische Faltblätter, Poster u.Ä. erarbeiten
- Umweltbildungsmaterialien methodisch, inhaltlich und grafisch entwickeln
- Texte für Faltblätter, Broschüren, Internetseiten etc. in andere Sprachen übersetzen

„Die Anzeige habe ich während meiner Suche nach einem Nebenjob im Internet gefunden. Der Zauber, den Norddeutschland verströmt, meine Liebe zur Natur und die Tatsache, jenseits von Spenden etwas für den Umweltschutz tun zu können, haben mich für die Aufgabe begeistert.“

**Nuran Anette Batu (Istanbul),
E-Volunteer im Nationalpark
Schleswig-Holsteinisches
Wattenmeer**

Unternehmen als „Freiwillige in Parks“

„Unsere Absicht, anlässlich unseres Betriebsausfluges in Form von ehrenamtlicher Arbeit gemeinsam etwas Sinnvolles zu tun und dabei auch noch Spaß zu haben, hatten wir erfolgreich in die Tat umsetzen können.“

Firma Windwärts Energie GmbH nach Freiwilligeneinsatz im Nationalpark Harz

Gemeinsam Gutes tun

Kann ein Unternehmen ein „gutes Mitglied unserer Gesellschaft“ sein? Und wie? In den vergangenen Jahren ist diese Frage auch in Deutschland wichtig geworden. Diskussionen gab und gibt es viele – in Unternehmen, mit Unternehmen und über Unternehmen. Gängig sind inzwischen Begriffe wie Corporate (Social) Responsibility oder Corporate Citizenship. Sie bezeichnen Konzepte, die ursprünglich aus den USA stammen und

sich nun auch in Europa verbreiten. Die Konzepte drehen sich – mit unterschiedlichen Schwerpunkten – um die gesellschaftliche Verantwortung eines Unternehmens, d.h. darum, ob sich ein Unternehmen als „gutes Mitglied der Gesellschaft“ wahrnimmt und auch dementsprechend handelt. Was heißt das genau? Lange Zeit war Unternehmen das alleinige Ziel genug, den Unternehmensgewinn weitest möglich zu steigern. Jedoch wächst seit einigen Jahren der Anspruch in der Öffentlichkeit und auf Seiten der Unternehmen selber, als

Wirtschaftsbetriebe mehr zu leisten als nur den shareholder value, den Aktionärswert, zu steigern. Unternehmen sollten Verantwortung für ihr Handeln und die daraus entstehenden Konsequenzen übernehmen. Eine immer wichtigere Rolle spielen z.B. der faire Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, umweltschonendere Herstellungsprozesse und langfristige Investitionen, möglichst auch in der Heimatregion des Unternehmens, anstelle von einseitig kurzfristigem Streben nach Profit.

Das 1x1 des Unternehmens-Engagements

Was ist Corporate Responsibility (CR)?

Corporate Responsibility ist ein Oberbegriff und fasst Corporate Social Responsibility und Corporate Citizenship (s.u.) zusammen.

Was ist Corporate Social Responsibility (CSR)?

Für Corporate Social Responsibility gibt es viele unterschiedliche Definitionen. Im Wesentlichen geht es um den Beitrag von Wirtschaftsunternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung im Sinne ökologischer, ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeit. In englischsprachigen Ländern werden CSR und CR oft gleich bedeutend verwendet.

Was ist Corporate Citizenship (CC)?

Bei Corporate Citizenship dreht sich alles um bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen und um Partnerschaften zwischen Unternehmen und gemeinnützigen Projekten bzw. Organisationen. Verschiedene Ausprägungen

solchen Engagements sind möglich; Geld- oder Sachspenden gehören zu den Bekanntesten. Darüber hinaus werden Unternehmensmitarbeiterinnen und -mitarbeiter unterstützt, Zeitspenden zu leisten, z.B. indem sie Hilfe für gemeinnützige Projekte und Organisationen leisten (siehe auch nachfolgende Erklärung zu Corporate Volunteering).

Was ist Corporate Volunteering (CV)?

Immer mehr Unternehmen führen mit einem Teil oder auch mit all ihren Angestellten Freiwilligeneinsätze durch. Diese können stunden- oder tageweise stattfinden, aber auch längere Zeiträume umfassen, z.B. organisiert als Patenschaft für ein bestimmtes Projekt. Als CV-Maßnahme werden einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch für einen bestimmten Zeitraum freigestellt, damit sie ihr berufliches Wissen und ihre Fähigkeiten als fachliche und technische Unterstützung in gezielt ausgewählte Projekte einbringen können (auch als „secondment“ bezeichnet).

Unternehmenspartnerschaften für den guten Zweck

Partnerschaften mit gemeinnützigen und Non-Profit-Organisationen gehören zu den am meisten verbreiteten Aktivitäten von gesellschaftlich engagierten Unternehmen. Sie unterstützen eine Organisation z.B. in Form von

- Geldspenden, meist gezielt für ausgesuchte Projekte oder Veranstaltungen
- Sachspenden, bspw. Arbeitsgeräte und -material, Büroausstattung
- Zeitspenden durch Einsätze von Unternehmensmitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Beispiele von konkretem Unternehmensengagement in Partnerschaften reichen vom Bau eines Sandkastens im Kindergarten durch den örtlichen Dachdeckerbetrieb über Vorlesestunden von Azubis mittelständischer Unternehmen in Altenheimen bis

hin zu Baumpflanzaktionen ganzer Mitarbeiterteams aus großen Unternehmen.

Der Umfang, in dem ein Unternehmen gemeinnützige Organisationen unterstützt, hängt häufig von der Unternehmensgröße ab. Die Größe eines Unternehmens wird i.d.R. abhängig von der Anzahl der Beschäftigten bestimmt:

- kleine Unternehmen: unter 50 Beschäftigte
- mittlere Unternehmen: unter 250 Beschäftigte
- große Unternehmen: 250 und mehr Beschäftigte

(Richtwerte; Einfluss auf die Einordnung in eine Kategorie hat z.B. auch der Jahresumsatz eines Unternehmens)

In den meisten Fällen sind Unternehmenspartnerschaften für „den guten Zweck“ nicht nur selbstlos, sondern nützen auch dem Unternehmen direkt oder indirekt.

Firmeneinsätze in den Nationalen Naturlandschaften – Erfahrungen und Empfehlungen

Die Nationalen Naturlandschaften bieten vielfältige Engagementmöglichkeiten – auch für Unternehmen. In Corporate Volunteering-Aktivitäten können Unternehmen z.B. Wiesen mähen, aufwachsende Gehölze von Heide- oder Moorflächen entfernen, Zäune (ab-) bauen oder Wege-Beschilderungen instand setzen. Einsätze großer Teams sind genauso möglich wie die von kleineren Gruppen. Die konkreten Tätigkeiten können einmalig sein, einen Tag oder auch mehrere Tage dauern. Attraktiv für beide Seiten sind ebenso Partnerschaften – für ein Biotop, eine Schutzgebietseinrichtung, ein Umweltbildungsprojekt etc. – die den Rahmen für eine längerfristige Zusammenarbeit geben.

Partnerschaften von Nationalen Naturlandschaften mit Unternehmen im Freiwilligenprogramm

Vorteile für die Nationalen Naturlandschaften

- abhängig von der Kooperationsform
- praktische Unterstützung von Natur- und Umweltbildungsprojekten (Arbeitskraft, Fachwissen)
 - materielle Unterstützung (Sponsoring von Sachmitteln) oder finanzielle Unterstützung von Naturschutz- und Umweltbildungsprojekten
 - Zugang zu neuen Zielgruppen; Freiwilligeneinsatz nutzbar als Umweltbildungsmaßnahme

Vorteile für Unternehmen

- attraktives Umfeld für Personalentwicklung; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trainieren während der Arbeitseinsätze soziale Kompetenzen, Teamarbeit, Umgang mit neuen Situationen etc.
- Imageförderung für das Unternehmen durch positive öffentliche Aufmerksamkeit; abhängig von der Kooperationsform zusätzlich Werbung für das Unternehmen durch das jeweilige Schutzgebiet
- Zugänge zu potentiellen Kundinnen und Kunden über das Schutzgebiet (z.B. Natur-Interessierte)
- Möglichkeiten der Produktpräsentation z.B. in Besucherinfozentren, auf Aktionstagen etc.
- Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an das Unternehmen und Motivation dadurch,
 - dass diese das Engagement „ihres“ Unternehmens positiv bewerten bzw. speziell Freude an einem Arbeitseinsatz haben
 - dass sie (und ggf. ihre Familien) von Veranstaltungen in Parks profitieren, z.B. Betriebsausflüge und Kinderprogramme
 - dass sie, falls neu zugezogen, einen Zugang zur Region bekommen

Durch die bisherigen Erfahrungen mit Unternehmens-Einsätzen haben die Nationalen Naturlandschaften Erfahrungsschätze gesammelt. Tipps aus der Praxis sind u.a.:

- Sinn und Zweck solcher Maßnahmen intern klären: Ist es eine Öffentlichkeitsarbeits-Aktion, nur eine Einnahmequelle oder was genau?
- intern Zuständigkeiten festlegen und Einsatz gut vorbereiten
- mit Unternehmen den Auftrag genau klären, Absprachen treffen, Firmen effektiv – mit Zielvorgaben, ergebnisorientiert – einsetzen
- Firmeneinsätze nutzen der Werbung für beide Seiten, durch Öffentlichkeitsarbeit kann diese verstärkt werden
- „Regieaufwand“ gegenüber „Ertrag“ bedenken – Regieaufwand ist evtl. auch mit Hilfe von Freiwilligen leistbar
- Firmen leisten oft auch bargeldlose Zahlungen (Bereitstellung von Geräten, z.B. Pritschenwagen, Erdbohrer)
- evtl. sinnvoll: eine Reihe von Einsätzen über einen längeren Zeitraum etablieren (wiederholte Aktionen)
- gegenseitige Besuche stärken die Beziehung
- für die Freiwilligen Erfolgserlebnisse, „schöne Momente“ und „Dankeschön-Momente“ organisieren

Schmökern im WWW:

- www.cccdeutschland.org
Centrum für Corporate Citizenship Deutschland e.V., Kompetenzzentrum und Austauschforum zwischen Wirtschaft, Forschung und Politik
- www.upj-online.de
Bundesinitiative „Unternehmen: Partner der Jugend“ (UPJ) e.V., bundesweites Kompetenznetzwerk für Corporate Citizenship und lokaler, regionaler und deutschlandweiter Mittler zwischen Wirtschaft und Gemeinwesen
- www.csr-news.net/main
CSR News der „Stiftung Unternehmensverantwortung“
- www.csrgermany.de
Bundesverband der Deutschen Industrie/BDI und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/BDA, Plattform für Netzwerkarbeit und Erfahrungsaustausch

Durch die Unternehmensbrille – Freiwilligeneinsatz im Nationalpark Harz

„Am Morgen des 29.08.2008 trafen wir an unserem Einsatzort ein. Wir: über 40 von insgesamt 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Windwärts Energie GmbH aus Hannover. Der Einsatzort: unterhalb des Brockens im Nationalpark Harz. Unsere Tagesaufgabe: Ein Rettungsweg soll auf beiden Seiten von aufgeschlagenem Fichtenjungwuchs befreit werden. Eine völlig andere Aufgabe als die, die im Arbeitsalltag einer Projektentwicklungsgesellschaft für erneuerbare Energien üblicherweise anfallen. Nachdem wir von Steffen Küppers, Leiter des Nationalpark-Jugendwaldheims Brunnenbachsmühle, und

Anne Schierenberg, Projektkoordinatorin bei EUROPARC Deutschland, freundlich begrüßt worden waren, gingen wir mit Hilfe der bereitgestellten Werkzeuge frisch ans Werk. Knapp fünf Stunden fällten wir gemeinsam kleinere Bäume mit Handsägen oder benutzten den „Waldteufel“, um Äste und Zweige zu entfernen. Dabei wurden wir von zwei erfahrenen Waldarbeitern kompetent eingewiesen und freundlich begleitet. Auch das leibliche Wohl kam nicht zu kurz: Leckere Lunchpakete in der Mittagspause und Getränke hielten die Motivation aufrecht. Die Informationen von Herrn Küppers über den Nationalpark Harz stillten darüber hinaus auch den Wissensdurst. Überaus zufrieden mit der im Team geleisteten Arbeit fuhren wir am Nachmittag zurück. Unsere Absicht, anlässlich unseres Betriebsausfluges in Form von

ehrenamtlicher Arbeit gemeinsam etwas Sinnvolles zu tun und dabei auch noch Spaß zu haben, hatten wir erfolgreich in die Tat umsetzen können.

„Auch für die Teamentwicklungsprozesse bei Windwärts war es ein ausgesprochen nützlicher Tag“, bilanziert Sylvia Reckel, Personalverantwortliche bei der Windwärts Energie. „Wir sind ein expandierendes Unternehmen mit vielen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Da ist ein Arbeitseinsatz mit gemeinsamen Erlebnissen und Ergebnissen für die Integration in das Unternehmen besonders hoch zu bewerten.“

Windwärts Energie GmbH

Engagierte Unternehmen – Praxisbeispiel 9

Nationalpark Harz: Waldeinsatz der Firma Windwärts

(Steffen Küppers)

| | |
|---|---|
| WER WAR IM EINSATZ? | Firma Windwärts Energie GmbH; ca. 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter |
| WIE IST DER KONTAKT ENTSTANDEN? | Im Mai 2007 kam es zu einer telefonischen Anfrage seitens einer Mitarbeiterin des Unternehmens, die vor ca. sieben Jahren an einem Einsatz der Firma Effem (heute Masterfood, ehem. Partner von EUROPARC) im Harz teilgenommen hatte und Ähnliches nun auch mit der Firma Windwärts realisieren wollte. Ziel von Seiten des Unternehmens war Teamförderung und die sinnvolle Gestaltung eines Betriebsausfluges. |
| WAS WAR IN DER VORBEREITUNG WICHTIG? | Aufgrund der Kürze des Aufenthaltes und der Zielsetzung „Teamförderung“ erfolgte eine Aufklärung darüber, dass ein freiwilliger Einsatz zwar schön, aber nicht per se hilfreich ist. Damit verbunden wurde der Firma der „Break even“-Ansatz (ab welcher Arbeitsleistung ist der Einsatz kostendeckend?) erläutert. Durch eine „Anspruchs“-Klärung wurde vereinbart, welche Art von Verpflegung etc. – entgeltlich – bereitgestellt würde. Die Absprachen wurden in einer schriftlichen Freiwilligenvereinbarung fixiert. |
| WELCHE ARBEITEN HABEN DIE FREIWILLIGEN AUSGEFÜHRT? WIE ERFOLGTE DIE BETREUUNG? | Die Firmenbelegschaft war für einen halben Tag mit dem händischen Freischneiden eines zuwachsenden Rettungsweges beschäftigt. Die Tätigkeit bot sich an: 1) aufgrund der Kürze des Einsatzes (keine Einarbeitungszeit), 2) aufgrund des Wunsches, möglichst mit vielen Leuten an einem Ort gemeinsam zu arbeiten. Die vorgeschlagene Alternative „Zaunabbau“ wurde als thematisch „zu destruktiv“ abgelehnt. Die Gruppe wurde von drei Mitarbeitern des Jugendwaldheims Brunnenbachsmühle betreut. |
| WIE WIRD DER EINSATZ IM RÜCKBLICK BEWERTET? | Der Nationalpark Harz ist mit dem Arbeitsergebnis außerordentlich zufrieden. |
| WELCHE RÜCKMELDUNGEN HAT DAS UNTERNEHMEN GEGEBEN? | Das Unternehmen gab begeistertes Feedback bei Abschluss der Veranstaltung und lieferte einen sehr positiven schriftlichen Bericht (entsprechend der Freiwilligenvereinbarung) für die Mitarbeiterzeitung des Nationalparks Harz bzw. die EUROPARC-Website. |
| WELCHE RÜCKSCHLÜSSE UND TIPPS LASSEN SICH AUS DEN ERFAHRUNGEN ZIEHEN? | Professionelle Vorbereitung und Durchführung ist alles. Solche Gruppen darf man nicht „nebenbei“ vorbereiten und betreuen! |
| WELCHE IDEEN UND PLANUNGEN GIBT ES FÜR ÄHNLICHE AKTIONEN? | Ähnliche Arbeitseinsätze werden immer wieder mal gewünscht; die Gruppe hat z.B. nochmals angefragt, aber mit der Bitte „mal eine andere Gegend“ kennen lernen zu dürfen (auf Website www.freiwillige-in-parks.de verwiesen). Künftige Projekte betreffend agiert der Nationalpark nach den Wünschen der anfragenden Gruppen. |



Abb. 13: Die Firma Windwärts Energie schneidet einen Rettungsweg im Nationalpark Harz frei



Abb. 14: Müllsammeln im Müritz-Nationalpark statt Hotelservice – der Umwelt zuliebe



Abb. 15: Auszubildende des AIRBUS-Werkes Nordenham und freiwilliger Anleiter, Ewald Dehade, setzen Wegemarkierungen im Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer

Engagierte Unternehmen – Praxisbeispiel 10 Müritz-Nationalpark: Müllsammel-Aktion des Hotels Radisson SAS Ressor Schloss Fleesensee

(Gerd-Peter Heyde)

| | |
|---|--|
| WER WAR IM EINSATZ? | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Radisson SAS Resort Schloss Fleesensee |
| WIE IST DER KONTAKT ENTSTANDEN? | Durch den Amtsleiter, dessen Tochter im Hotel arbeitet |
| WAS WAR IN DER VORBEREITUNG WICHTIG? | Klärung logistischer Fragen und der Betreuung |
| WELCHE ARBEITEN HABEN DIE FREIWILLIGEN AUSGEFÜHRT? WIE ERFOLGTE DIE BETREUUNG? | Wunschgemäß wurde die Müllsammelaktion am Ostufer der Feisneck durchgeführt. Betreut wurden die Freiwilligen durch Peter Heyde, Sachgebiets-Leiter Rangereinsatz und Nationalpark-Service, und Erhard Seidl, Ranger im Revier Müritzhof. |
| WIE WIRD DER EINSATZ IM RÜCKBLICK BEWERTET? | Sehr positiv, die Aktion wurde mit großem Arbeitseifer und Erfolg durchgeführt. |
| WELCHE RÜCKMELDUNGEN HAT DAS UNTERNEHMEN GEGEBEN? | Der Einsatz hat großen Spaß gemacht und die Betreuung hat gefallen. Die Aktion soll unbedingt jährlich wiederholt werden. |
| WELCHE RÜCKSCHLÜSSE UND TIPPS LASSEN SICH AUS DEN ERFAHRUNGEN ZIEHEN? | Die Erfahrungen haben gezeigt, dass Aktivitäten mit Freiwilligen aus der Region am wirkungsvollsten sind. Schlussfolgerung daraus ist, dass die Zusammenarbeit mit den Gemeinden auf diesem Gebiet aktiviert werden muss bzw. dass hiesige Unternehmen gezielt angesprochen werden müssen. |
| WELCHE IDEEN UND PLANUNGEN GIBT ES FÜR ÄHNLICHE AKTIONEN? | Fortführung der bewährten Aktionen wie Einsatz Wacholderheide mit NABU und Nationalparkamt Müritz, weitere Gestaltung des Umfeldes des Besucherzentrums Blankenförde mit Gemeinde und Nationalparkamt Müritz, Einsatz der Bundeswehr z.B. bei Biotoppflegemaßnahmen und weitere Einsätze der Angestellten des Radisson-Hotels. |

Engagierte Unternehmen – Praxisbeispiel 11 Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer: Instandsetzung von Besucherlenkungs-Einrichtungen durch AIRBUS-Azubis

(Imke Zwoch)

| | |
|---|---|
| WER WAR IM EINSATZ? | Azubis (Abschluss 1. Lehrjahr) der Lehrwerkstatt des AIRBUS-Werkes Nordenham 2007: 18 Leute, 2008: 8 Leute (Grund für Reduzierung s. „Rückschlüsse“) |
| WIE IST DER KONTAKT ENTSTANDEN? | Persönlicher Kontakt zwischen dem ehemaligen Leiter des Nationalpark-Hauses in der dortigen Region (jetzt weiter als Freiwilliger tätig) und einem Ausbilder bei Airbus |
| WAS WAR IN DER VORBEREITUNG WICHTIG? | Straffe Terminplanung (3 Wochen konstruktive „Auszeit“ im Juli, zwischen 1. + 2. Lehrjahr); Tages- und Routenplanung, Organisation von Betreuung, Fahrzeugen, Werkzeugen, Presseterminen |
| WELCHE ARBEITEN HABEN DIE FREIWILLIGEN AUSGEFÜHRT? WIE ERFOLGTE DIE BETREUUNG? | Reparatur, Reinigung, Austausch von Infrastruktur zur Besucherlenkung im Nationalpark (Schilder, Infotafeln, Wegemarkierung; ggf. Entfernung von Müll in der Landschaft); Betreuung durchgängig durch einen Ausbilder von AIRBUS und o. g. Freiwilligen des Nationalpark-Hauses; zeitweise durch Nationalpark-Mitarbeitende (Gebietsbetreuer/Freiwilligenkoordinatorin); „Catering“ durch AIRBUS organisiert. Zwischen den Einsätzen gab es auch Angebote wie der Besuch des Nationalpark-Hauses mit Führung/Vortrag sowie Wattwanderung. |
| WIE WIRD DER EINSATZ IM RÜCKBLICK BEWERTET? | Sehr gut: Die Azubis sind handwerklich geschult und geschickt, können anpacken; erreicht wird eine gute Multiplikatorwirkung für den Nationalpark in der Region und darüber hinaus, da die Azubis aus ganz Deutschland kommen. |
| WELCHE RÜCKMELDUNGEN HAT DAS UNTERNEHMEN GEGEBEN? | Zufrieden und deshalb an Fortsetzung der Kooperation interessiert |
| WELCHE RÜCKSCHLÜSSE UND TIPPS LASSEN SICH AUS DEN ERFAHRUNGEN ZIEHEN? | Da die Azubis sehr effektiv sind, muss die Größe eines Einsatzteams klein gehalten werden, sonst sind sie unterfordert; je Gruppe ist allerdings ein Betreuer und Fahrzeug für Material erforderlich (begrenzender Faktor); problematisch ist die Größe des Einsatzgebietes (Entfernungen zwischen „Basislager“ und Einsatzorten -> hoher Fahrtaufwand) -> ggf. zukünftig dezentrale Pausenplätze organisieren. |
| WELCHE IDEEN UND PLANUNGEN GIBT ES FÜR ÄHNLICHE AKTIONEN? | Derzeit nur Planung für Fortsetzung der Kooperation mit AIRBUS. Derartige Einsätze beschränken sich im Wesentlichen auf Schilder etc., da anders als z. B. in Wald- oder Moorschutzgebieten keine gruppenspezifischen Arbeiten wie z. B. Entbuschung erforderlich sind. |

Engagierte Unternehmen – Praxisbeispiel 12

Naturpark Barnim: Beseitigung der Traubenkirsche durch die Britische Botschaft

(Dirk Krone)

| | |
|---|--|
| WER WAR IM EINSATZ? | Britische Botschaft in Berlin im Rahmen ihres jährlichen „Away-days“, einschließlich Britischem Botschafter Sir Michael Arthur |
| WIE IST DER KONTAKT ENTSTANDEN? | Durch Anfrage der Botschaft |
| WAS WAR IN DER VORBEREITUNG WICHTIG? | <ul style="list-style-type: none"> – direkte Kontakte zwischen Freiwilligen und Koordinatoren vor Ort – Absprachen mit Partnern direkt, konkret und verpflichtend – den möglichst besten Kompromiss zwischen Einsatzwunsch und Einsatzmöglichkeit finden; nicht alle Einsatzwünsche im Gelände umsetzbar – finanzielle Mittel sollten vorhanden sein oder müssen akquiriert werden |
| WELCHE ARBEITEN HABEN DIE FREIWILLIGEN AUSGEFÜHRT? WIE ERFOLGTE DIE BETREUUNG? | <ul style="list-style-type: none"> – Beseitigung der Traubenkirsche (Herausziehen per Hand, keine Geräte notwendig) in einem Naturschutzgebiet innerhalb der Naturparks; eintägiger Arbeitseinsatz – Fachliche Betreuung des Einsatzes durch Naturwacht Brandenburg und zuständigen Revierförster |
| WIE WIRD DER EINSATZ IM RÜCKBLICK BEWERTET? | <ul style="list-style-type: none"> – war ein Erfolg aus Naturschutzsicht – tolle Stimmung, trotz der harten Arbeit – hätte gern länger dauern können |
| WELCHE RÜCKMELDUNGEN HAT DAS UNTERNEHMEN GEGEBEN? | <ul style="list-style-type: none"> – Einladung zur Auswertungsveranstaltung, der wir gerne nachgekommen sind – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Botschaft waren immer noch begeistert, das konnte man in Gesprächen feststellen |
| WELCHE RÜCKSCHLÜSSE UND TIPPS LASSEN SICH AUS DEN ERFAHRUNGEN ZIEHEN? | <ul style="list-style-type: none"> – Eine konkrete Vorbereitung ist das Wichtigste. – Einbezogene Partner müssen kompetent und verlässlich sein. – Genaue Absprachen erleichtern die Koordination. Unrealisierbare Dinge direkt ansprechen und wenn notwendig, den Einsatz absagen. Nichts ist schlimmer als ein unbefriedigender Einsatz für Teilnehmende und Veranstalter. – Wichtig für die gute Laune ist ein witterungsbedingtes Catering (warme Getränke bei kalten Temperaturen). |
| WELCHE IDEEN UND PLANUNGEN GIBT ES FÜR ÄHNLICHE AKTIONEN? | Da die Planung und Durchführung geraume Zeit in Anspruch nimmt, ist derzeit nur ein weiterer Einsatz geplant. Dabei sollen Menschen mit Einschränkungen zum Einsatz kommen. Erste Anbahnungsgespräche laufen bereits. Es soll ein Wanderweg gemäht und das Mähgut beräumt werden. |

Engagierte Unternehmen – Praxisbeispiel 13

Biosphärenreservat Rhön/Hessen: Trockenrasen-Pflege durch Commerzbank-Filiale Fulda

(Martin Kremer)

| | |
|---|---|
| WER WAR IM EINSATZ? | Commerzbank-Filiale Fulda; Angestellte und deren Familien |
| WIE IST DER KONTAKT ENTSTANDEN? | Durch die regelmäßigen Kontakte im Rahmen des Praktikums für die Umwelt |
| WAS WAR IN DER VORBEREITUNG WICHTIG? | Terminfindung, Bereitstellung von Arbeitsgeräten, Organisation eines geselligen Abschlusses mit Kaffee, Kuchen und Grillwürstchen |
| WELCHE ARBEITEN HABEN DIE FREIWILLIGEN AUSGEFÜHRT? WIE ERFOLGTE DIE BETREUUNG? | Räumen einer verbuschten Fläche: Ranger haben diese mit Motorsägen und Motorsensen frei geschnitten und die Vorarbeit geleistet; die Bankmitarbeiter und -mitarbeiterinnen mit ihren Familien haben das Schnittgut auf große Haufen zum Verbrennen aufgeschichtet. |
| WIE WIRD DER EINSATZ IM RÜCKBLICK BEWERTET? | Positiv, Image stärkend für das Biosphärenreservat Rhön; hat zur Intensivierung bestehender Kontakte geführt |
| WELCHE RÜCKMELDUNGEN HAT DAS UNTERNEHMEN GEGEBEN? | Sehr zufrieden; Einsatz war auch für das kollegiale Gefüge der Bankmitarbeiter und -mitarbeiterinnen vorteilhaft |
| WELCHE RÜCKSCHLÜSSE UND TIPPS LASSEN SICH AUS DEN ERFAHRUNGEN ZIEHEN? | Es haben nur die teilgenommen, die bereits sensibilisiert waren. Wichtig war die Einbindung/Beteiligung der Familien. Die Arbeitsleistung sollte nicht überbewertet werden: 2 Std. Arbeiten, 2 Std. geselliges Miteinander an einem Nachmittag. Für das Biosphärenreservat gab es einen geringen Organisationsaufwand und nette PR. |
| WELCHE IDEEN UND PLANUNGEN GIBT ES FÜR ÄHNLICHE AKTIONEN? | Derartige Veranstaltungen können kurzfristig wiederholt werden. Derzeit fehlt eine aktuelle Nachfrage. |

Chancengleichheit im Freiwilligenprogramm, Beispiel Gender Mainstreaming

„'Vielfalt leben' kennzeichnet eine Haltung, die das Prinzip der anerkannten Gleichwertigkeit mit dem Prinzip der anerkannten Verschiedenheit verbindet.“

Dr. Hubertus Schröer, Institut Interkulturelle Qualitätsentwicklung München

Chancengleichheit und Diversity

„Chancengleichheit“ – ein etwas sperriger Begriff. Was bedeutet er und was verbindet ihn mit Freiwilligenmanagement?

In den letzten Jahren wurde das Thema „Chancengleichheit“ und damit verbunden das Thema „gesellschaftliche Vielfalt“ – in Englisch „Diversity“ – auch in Deutschland entdeckt. Beide Begriffe haben damit zu tun, dass die Vielfalt an Mentalitäten, Lebensformen, Überzeugungen, Interessen, Qualifikationen, Kompetenzen etc., die unterschiedliche Menschen mit sich bringen, von ihrem Umfeld wertgeschätzt werden. Dabei sollen die einzelnen Personen gleiche Chancen haben, ihre Individualität auch zur Geltung kommen zu lassen und sie im positiven Sinne einzusetzen.

Interessant ist: Vor allem Unternehmen beschäftigen sich intensiv mit „Vielfalt“ und so genanntem „Diversity Management“ („Management von Vielfalt“). Sie sehen z.B. Vorteile darin, sich auf die vielfältiger werdende Gesellschaft einzustellen – auf die steigende Anzahl älterer Menschen, den wachsenden Anteil von Frauen im Arbeitsmarkt wie auch in der Kundschaft und auf die steigende Kaufkraft ethnischer Minderheiten. Auf der einen Seite kann ein Unternehmen durch die gezielte Anspra-

che von vielfältigen Zielgruppen seinen Markt erweitern und Wettbewerbsvorteile erreichen oder mit Blick auf „Vielfalt“ auch passende Arbeitskräfte gewinnen. Auf der anderen Seite können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einen bewussten Umgang mit „Vielfalt“, die in einer Unternehmens-Belegschaft vorhanden ist, stärker wert geschätzt und damit an das Unternehmen gebunden werden. Außerdem lässt sich das Voneinander-Lernen im Unternehmen verstärken.

Was hier für Unternehmen gilt, lässt sich gut auf Schutzgebiete als „Unternehmen“ und auf das Freiwilligenprogramm übertragen. Auch in diesen geht es um „menschliche Vielfalt“, die zum Wohl der Personen selber und im Sinn der Schutzgebietsziele berücksichtigt und eingesetzt werden sollte.

„Chancengleichheit“ und „Diversity Management“ sind sehr umfassend. Beispielhaft lässt sich die Idee am Thema „Gender Mainstreaming“ darstellen. Dieses befasst sich mit Vielfalt und Chancengleichheit unter Männern und Frauen. Angenommen wird dabei, dass es ungleiche Voraussetzungen für Männer und Frauen in unserer Gesellschaft gibt. Diese betreffen z.B.:

- die soziale Situation, abhängig auch von Traditionen und gesellschaftlichen Erwartungen; damit verbunden

sind z.B. unterschiedlich „machtvolle“ Rollen u.a. in Familien und im Berufsleben, verbunden mit Einkommensunterschieden, unterschiedlichen Entscheidungskompetenzen etc.

- die biologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern, danach unterscheidet sich z.B. inwieweit Personen von Schwangerschaft, Geburt und Stillen „betroffen“ sind.

Gender Mainstreaming für Parks und Freiwillige

Was hat Gender Mainstreaming mit Naturschutz und den Nationalen Naturlandschaften zu tun?

Im Naturschutz und in Schutzgebieten geht es ganz wesentlich auch um Menschen – z.B. um Menschen, die von der Natur und Landschaft leben, die für die Pflege und Entwicklung eines Gebietes verantwortlich sind, die eine Region als ihre Heimat sehen oder eine besondere Landschaft als Urlaubsziel schätzen. Und wo es um unterschiedliche Menschen geht, gibt es eine Vielfalt an individuellen Voraussetzungen, Wahrnehmungen, Meinungen, Vorlieben etc., die z.B. von der Erziehung, der Lebenssituation und von persönlichen Erfahrungen abhängen.

Was heißt „Gender“?

„Gender“ ist ein englischer Begriff und bezeichnet die gesellschaftlich und kulturell geprägten Geschlechter-ROLLEN von Frauen und Männern. Anders als in der deutschen Sprache gibt es im Englischen eine Unterscheidung zwischen dem BIOLOGISCHEN Geschlecht (*sex*) und dem SOZIALEN Geschlecht (*gender*).

Die Geschlechter-Rolle zeigt sich in dem, was allgemein als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ angesehen wird. Dies kann sein: unterschiedliche Kleidung für Männer und Frauen, „typische“ Berufsfelder und häusliche Aufgabenbereiche, außerdem „typische“ Verhaltensweisen in der Öffentlichkeit und im Umgang miteinander. Im Gegensatz zum biologischen Geschlecht wird beim sozialen Geschlecht davon ausgegangen, dass es nicht naturgegeben ist, sondern von Kindheit an erlernt, geübt und gefestigt wird und deshalb auch veränderbar ist.

Was heißt „Gender Mainstreaming“?

Um gleich mit einem Irrtum zu beginnen: Gender Mainstreaming ist nicht „Frauenförderung“ oder „Frauenpolitik“; es befasst sich gleichwertig mit Männern und Frauen. Was ist es dann?

„Gender Mainstreaming“ ist eine Strategie, um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in allen Lebensbereichen, im „Mainstream“ (engl. = Hauptstrom, Durchschnitt, gesellschaftliche Mehrheit), zu verankern. Die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen UND Männern werden dabei berücksichtigt. Kritisch betrachtet werden vorhandene Rollen (-klischees). Es geht darum, die vorhandenen eingeschränkten Rollenbilder „aufzuweichen“. Dabei wird eine Tätigkeit und ein Verhalten nicht als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ vorgeschrieben und sichergestellt, dass niemand aufgrund des eigenen Geschlechts in seiner bzw. ihrer Freiheit eingeschränkt oder gar benachteiligt wird. Für Männer und Frauen wird dadurch möglich, sich unabhängiger zu verhalten und neue Erfahrungen in den verschiedensten Lebensbereichen, wie Beruf, Haushalt und Freizeit zu machen.

Die Herausforderung ist, auf geschlechtsspezifische Unterschiede eigener Zielgruppen bewusst zu achten und aktiv darauf einzugehen, gleichzeitig aber zu vermeiden, dass Rollenklischees und Stereotypen entstehen oder verstärkt werden.

Spätestens seit der Amsterdamer Vertrag 1999 für die Europäische Union in Kraft getreten ist, ist auch Deutschland rechtlich verpflichtet, Gender Mainstreaming umzusetzen. Für die Umsetzung verantwortlich sind alle Verwaltungs- und Organisationsebenen des Bundes und der Bundesländer – also auch die staatlichen Schutzgebietsverwaltungen.

Zeigt sich eine dieser Unterschiedlichkeiten speziell zwischen Männern und Frauen? Ja, sie betrifft z.B. die Wahrnehmung von und den Umgang mit Natur und Naturschutz. Laut einer Studie des Bundesumweltministeriums gaben mehr als 65% der Frauen und nur 35% der Männer an, dass die Nähe zur Natur eine entscheidende Rolle für die eigene Lebensqualität spiele (vgl. BMU 2006). Eine andere Untersuchung belegt, dass Frauen „die Natur und der schonende Umgang mit ihr offenbar näher als Männern“ liegt (BfN 2004).

Weitere Erkenntnisse gibt es aus dem Nationalpark Eifel durch das Pilotprojekt „Einführung des Gender Mainstreaming im Nationalpark Eifel“ (2004/2005). Dieses hatte zum Ziel, praxistaugliche Arbeitshilfen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Arbeit des Nationalparks, insbesondere in der Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit, zu entwickeln. Beobachtungen und Erfahrungen im Umweltbildungsbereich (hier mit Kindern und Jugendlichen) haben im Nationalpark Eifel geschlechtsspezifische Unterschiede sichtbar gemacht (vgl. ISOE 2005). Diese zeigen sich z.B. in unterschiedlichen Interessen, Kenntnissen und Vorerfahrungen von männlichen und weiblichen Kindern und Jugendlichen, in der Art, wie sie Natur wahrnehmen oder auch, wie ungleich stark sie Angst und Ekel empfinden.

Es scheint also für die Arbeit von Schutzgebieten durchaus sinnvoll, im Umgang mit Menschen nicht nur z.B. Alter, Bildungsstand und kulturelle Unterschiede, sondern auch Wahrnehmungen und Verhalten zu berücksichtigen, die Geschlechterrollenspezifisch sind. Weitere Gründe, Gender Mainstreaming als Strategie offensiv zu nutzen, sind z.B. Verpflichtungen, die sich aus Gesetzen und Richtlinien ergeben, genauso wie das Ziel, eine Vorbildfunktion zu übernehmen oder das Image eines Schutzgebiets und die Qualität des Parkmanagements zu steigern.

Was hat Gender Mainstreaming mit Freiwilligenmanagement zu tun?

Stärker als im Schutzgebietsmanagement spielen im Freiwilligenmanagement Menschen eine zentrale Rolle. Ziele sollten auch hier gleiche Chancen für Frauen und Männer und die Förderung von Vielfalt sein. Dies betrifft im Freiwilligenmanagement z.B.:

- die Einsatzbereiche und Tätigkeiten von Freiwilligen
 - Welche Freiwilligeneinsatzstellen werden mit welchen Rahmenbedingungen für wen angeboten?
- den Umgang mit Freiwilligen
 - Wie werden Freiwillige angesprochen und motiviert?
 - Wie werden Freiwillige qualifiziert (Inhalte, Methoden etc.) und betreut?
 - Wie werden Freiwillige öffentlich dargestellt und anerkannt?

„Täglich arbeiten die unterschiedlichsten Kolleginnen und Kollegen im Team miteinander und bringen vielfältige Ideen ein, mit denen wir uns im Wettbewerb hervorheben. Wir sind interessiert daran, dass sie sich mit ihren ganz spezifischen Talenten, Fähigkeiten und ihrem „Anders-Sein“ ins Unternehmen einbringen können. Der Schlüssel dazu liegt in einem wertschätzenden Arbeitsumfeld jeder und jedem Einzelnen gegenüber, in dem sich alle motiviert fühlen mitzuarbeiten und zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Dies verschafft uns Wettbewerbsvorteile bei der Befriedigung von Kundenbedürfnissen, aber auch auf dem Arbeitsmarkt im Wettbewerb um die besten Talente. Somit profitieren letztlich alle – von der einzelnen Person bis hin zum Unternehmen.“

Michael Schmidt, Vorstand BP AG 2007

Warum Gender Mainstreaming in den Nationalen Naturlandschaften und im Freiwilligenprogramm?

- **Um rechtliche Anforderungen zu erfüllen:** Diese ergeben sich aus der EU-Richtlinie zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, dem Amsterdamer Vertrag (Art. 2 & 3) und dem Grundgesetz (Art. 3). Zusätzlich gelten bundesweit und länderspezifisch verbindliche Regelungen.
- **Um Aktivitäten an der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ 2005-2014 zu orientieren:** Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein Schwerpunktthema der Bildung für nachhaltige Entwicklung.
- **Um eine Vorbild- und Multiplikatorenfunktion zu übernehmen:** Schutzgebiete nehmen durch ihr an Gender Mainstreaming orientiertes Verhalten eine zusätzliche gesellschaftliche Verantwortung wahr. Insbesondere die Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren übernehmen eine Multiplikatorfunktion gegenüber Freiwilligen, indem sie einen bewussten Umgang mit Genderaspekten vorleben.
- **Um die öffentliche Wahrnehmung und das Image der Schutzgebietsverwaltungen zu steigern:** Schutzgebiete können insbesondere im Dienstleistungsbereich „Öffentlichkeitsarbeit/Umweltbildung“ ein breiteres Publikum erreichen – darunter Freiwillige und Gäste – indem sie die Zugangsmöglichkeiten zu verschiedenen Umweltthemen und zu Veranstaltungsangeboten mit Rücksicht auf geschlechtsspezifische Aspekte erweitern.
- **Um die Qualität des Schutzgebietsmanagements zu steigern:** Gender Mainstreaming-Aspekte ergänzen etablierte bzw. noch einzuführende Qualitätsstandards in der Schutzgebietsarbeit und im Freiwilligenmanagement. Dies steigert insbesondere die Arbeits- und Lebensqualität in Schutzgebieten durch erhöhte Rücksichtnahme und Toleranz gegenüber unterschiedlichen Denk-, Verhaltens- und Arbeitsweisen, Fertigkeiten, Qualifikationen, Interessen und Meinungen sowie durch entsprechend angepasste Arbeitsstrukturen und -prozesse. Das heißt, Gender Mainstreaming sollte in Schutzgebieten zukünftig eine viel größere Rolle spielen,
 - **um das Bewusstsein für Ungleichheiten zu fördern,** das zwischen Männern und Frauen im Zusammenhang mit „selbstverständlichen“ gesellschaftlichen Freiheiten und Pflichten besteht,
 - **um über (bewusste und unbewusste) Ungleichbehandlung aufzuklären und diese abzubauen**



Abb. 16: Freiwillige nach der Wiesenmahd im Naturpark Barnim (Aktivität im Rahmen des Berliner Freiwilligentags)

- Ungleichbehandlung im täglichen Arbeitsleben der Schutzgebiete und speziell im Freiwilligenmanagement. Fühlen sich alle gleichwertig behandelt und ernst genommen, fördert dies einen offenen und sozialen Umgang miteinander.
- **um stärkere und ausgewogenere Teilhabe und Einbindung von Haupt- und Ehrenamtlichen zu fördern** (explizit auch von Frauen): damit können sonst eventuell ausgeschlossene Sichtweisen, Meinungen, Verbesserungsvorschläge etc. von Personen, die sonst zurückhaltender auftreten und somit kaum „Stimmrecht“ besitzen, in Entscheidungen und Problemlösungen einbezogen werden, was deren Nutzen, Erfolg und Akzeptanz erhöht.
- **um Unabhängigkeit und Selbstständigkeit der Hauptamtlichen und Freiwilligen zu fördern:** Dies geschieht z.B. dadurch, dass Tätigkeiten geschlechtsunabhängig gewählt werden können und Wissen geschlechtsunabhängig vermittelt wird; die zunehmende Offenheit für neue Erfahrungen und Wissensaustausch führt zu zufriedener Zusammenarbeit aller Beteiligten.
- **um Kompetenzen und Wissen von Haupt- und Ehrenamtlichen zu erweitern:** Dabei tauschen Männer und Frauen verstärkt Erfahrungen und Arbeitsweisen/-methoden aus und lernen voneinander.

„Zentrales Ergebnis [des Pilotprojekts im Nationalpark Eifel ‚Einführung von Gender Mainstreaming‘] ist ein deutlich geschärftes Bewusstsein für die Belange und Interessen der unterschiedlichen Bezugsgruppen des Nationalparks. Dies ist wichtig, um bereits im Vorfeld einschätzen zu können, wie sich unsere Vorhaben auf Frauen, Männer und andere Bevölkerungsgruppen auswirken. Gender Mainstreaming trägt damit zur Schaffung qualitativ hochwertiger und zielgruppengerechter Angebote sowie zu einer hohen Zufriedenheit der Nationalpark-Gäste bei.“¹¹

Henning Walter, Leiter des Nationalparks Eifel

Gender Mainstreaming im Freiwilligenmanagement – wie wird's gemacht?

Nachfolgend einige Anregungen, wie Freiwilligenmanagement in den Nationalen Naturlandschaften im Sinne von Gender Mainstreaming optimiert werden kann:

Freiwilligen-Einsatzstellen planen

- unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen und respektieren, die männliche und weibliche Freiwillige z.B. im Zusammenhang mit dem Einsatzort und der Einsatzzeit haben; dies betrifft z.B. Tätigkeiten in der Natur – alleine oder in Begleitung, bei Tageslicht oder im Dunkeln – oder auch die Möglichkeit, Kinder mitzunehmen
- Engagement in den einzelnen Tätigkeitsbereichen für Männer und Frauen ermöglichen, damit die Chance besteht, sich auch in „frauen-“ oder „männeruntypischen“ Tätigkeiten auszuprobieren

Freiwillige gewinnen

- über die Sprache, Bilder und gewählte Themen männliche und weibliche Freiwillige gleichwertig ansprechen und darstellen (siehe Kasten)
- in der Darstellung auf Wünsche, Ängste und Vorbehalte aller Freiwilligen Rücksicht nehmen und über Freiwilligentätigkeiten (was wird wann wie gemacht?) detailliert informieren, um Unklarheiten und Unsicherheiten vorzubeugen und vielleicht auch zu „geschlechteruntypischen“ Aufgaben zu ermutigen
- Medien zur Werbung auswählen, die die Informationen Männern und Frauen in gleicher Weise zugänglich machen und Medien auswählen, die größtmögliche Akzeptanz bei Frauen und/oder Männern genießen
- spezielle Mit-Mach-Angebote für Frauen und Männer z.B. an „Männer-Orten“ bzw. an „Frauen-Orten“ auslegen, wo diese gezielt erreicht werden

In Text und Bild – wie Gender Mainstreaming umsetzen? Einige Beispiele¹²:

Männer und Frauen konkret benennen

- „Besucherinnen und Besucher“, statt nur „Besucher“; eleganter ist es, neutrale Begriffe zu verwenden, wie „Gäste“

Anrede und Namen gleichwertig darstellen

- „Herr Müller und Frau Müller“ oder „Thomas Müller und Anja Müller“, statt „Herr Müller und Frau“;
- „Familie Anja und Thomas Müller“, statt „Familie Thomas Müller“

Berufsbezeichnungen gleichwertig angeben

- „Nationalparkleiterin Marianne Muster und Freiwilligenkoordinator Hans Meier“, statt „Nationalparkleiterin Marianne Muster und Herr Meier“
- „Prof. Dr. Thomas Müller und die Diplom-Physikerinnen Antje Volt und Katja Watt“ oder „Das Forschungsteam der Universität Jena“, statt „Prof. Dr. Thomas Müller von der Uni Jena und Mitarbeiter“

Freiwillige einsetzen, qualifizieren und betreuen

- Stereotypen aufgrund von traditionellen Rollenvorstellungen nicht verstärken, z.B. „typische Männerarbeit“ oder „typische Frauenarbeit“ nicht zuordnen; möglich ist z.B. „alle probieren alles aus“; dadurch bekommen Freiwillige die Chance, sich selbst uneingeschränkt in neuen Tätigkeiten zu erproben, neue Erfahrungen zu sammeln, evtl. bislang unbekannte

Klischeehafte und/oder diskriminierende Beschreibung und Darstellung von Männern und Frauen vermeiden

- nicht nur Männer „stellen fest“, „stellen Forderungen“, „machen ihren Standpunkt klar“ oder „vertreten eine Meinung“
- nicht nur Frauen „meinen“, „wünschen sich“, „stimmen zu“, „bestätigen“ oder „stellen Behauptungen auf“
- abwertende Bilder, Kameraeinstellungen, Symbole, Zeichnungen, Animationen, Figuren usw. vermeiden und solche, die Rollenklischees bestätigen und verstärken

Männer und Frauen ausgewogen darstellen

- ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen, Mädchen und Jungen in Bildern, Texten, Film-, Hörfunkbeiträgen etc. wählen
- Leistungen und Eigenschaften von Frauen und Männern, Jungen und Mädchen gleichberechtigt präsentieren
- „geschlechtertypische“ Themenfelder wechselnd behandeln, so dass ein insgesamt (geschlechter-)neutraler Inhalt entsteht und gegenseitiges Interesse geweckt wird

Fähigkeiten und Interessen zu entdecken und den eigenen Horizont zu erweitern

- in der Betreuung und Qualifizierung von Freiwilligen als gutes Beispiel dienen: Verantwortung, Aufgaben und Arbeiten werden von Hauptamtlichen

¹¹ Das komplette Interview im Internet: www.nationalpark-eifel.de/go/eifel-detail/german/Ueber_uns_oder_Forschung/Verwaltung/367_gender_mainstreaming_im_nationalpark_eifel.html

¹² Verändert nach: ISOE 2005a

- beider Geschlechter gleichwertig übernommen
- in der Wissensvermittlung Informationen für alle gleichermaßen zugänglich machen
- vorhandene Wissenslücken als (geschlechts-)neutral ansehen und durch Erklären oder Veranschaulichen ausgleichen

Freiwillige anerkennen

- Freiwillige in Entscheidungen einbeziehen und ihre Ideen und Meinungen erfragen, dabei Meinungen ohne Vorbehalte – wie „dazu kann ein Mann/eine Frau doch nichts sagen“ – einholen
- allen den gleichen Respekt entgegenbringen (bspw. nicht: „für eine Frau war das nicht schlecht“)
- bei der Planung von Anerkennungsveranstaltungen auf unterschiedliche Bedürfnisse achten (nicht nur „männliche“ bzw. „weibliche“ Feierkultur berücksichtigen), auch zu „untypischen“ Erlebnissen aufrufen und damit Neugier wecken
- unscheinbare „Schreibtscharbeit“ und soziale Fürsorge, die traditionell häufiger von Frauen geleistet wird, in gleichem Maße wertschätzen wie körperlich schwere oder öffentlichkeitswirksame Arbeit – im Ehrenamt häufiger von Männern übernommen

- verschiedene Medien (Tageszeitungen, Fachzeitschriften, Internet etc.) nutzen, um die Leistungen von Freiwilligen zu präsentieren und zu würdigen und damit „alle“ zu erreichen

Gender Mainstreaming im Schutzgebiet weiterentwickeln

- aufgeschlossene Freiwillige oder Hauptamtliche gewinnen, die im Freiwilligenengagement und -management das Thema „Gender Mainstreaming“ bearbeiten und voranbringen wollen
- auf „passivem“ Weg Wissen über Gender-Themen und Gender Mainstreaming weitergeben, z.B. durch bereitgestellte Literatur für Haupt- und Ehrenamtliche zum Selbststudium
- eigenes Wissen und eigene Kompetenzen im Bereich „Gender Mainstreaming“ in entsprechenden Fortbildungen erweitern (Austausch von Praxiserfahrungen, Entwicklung von Routinen in der eigenen Arbeit)
- das Thema „Gender Mainstreaming“ durch Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen im eigenen Schutzgebiet und/oder schutzgebietsübergreifend bearbeiten
- bei Kooperationen (z.B. mit Schulen) die Zielsetzung von Gender Mainstreaming auch mit dem Kooperationspartner vereinbaren, um Inhalte und Methoden aufeinander abzustimmen

Schmökern im WWW:

- www.isoe.de/projekte/nrw_instrumente.htm
Leitfäden und Checklisten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Nationalparks vom Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE)
- www.dnr.de/dnr/projekte/projekt.php?id=13
Handreichungen des Projekts „Gender Greenstreaming – Geschlechtergerechtigkeit im Natur- und Umweltschutz“, Deutscher Naturschutzring
- www.gender-mainstreaming.net
Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend
- www.bpb.de/themen/M2VX4I,0,0,Gender_Mainstreaming.html
Bundeszentrale für politische Bildung
- www.genderkompetenz.info
GenderKompetenzZentrum an der Humboldt Universität zu Berlin
- www.genanet.de
genanet – Leitstelle Gender, Umwelt, Nachhaltigkeit

Zusammenfassung der Projektphase und Perspektiven

„Ein schönes Erlebnis ist es immer dann, wenn nach Abschluss einer Führung in der Gruppe festzustellen ist, dass bei den Gästen das Landschaftserlebnis Anklang gefunden hat und die Vermittlung des Schutzgedankens auf fruchtbaren Boden gefallen ist.“

Hubert Volkmar, Freiwilliger im Biosphärenreservat Rhön

Der größte Wert der Nationalen Naturlandschaften sind – neben ihren Natur- und Kulturschätzen – Menschen, die sich für sie begeistern; Menschen, die sich mit Freude für sie einsetzen und die in ihrem Engagement persönliche Erfüllung finden. Um diesen Wert dauerhaft zu erhalten, zu pflegen und wachsen zu lassen, ist ein professioneller Rahmen notwendig. Den Rahmen bietet das Freiwilligenprogramm der Nationalen Naturlandschaften „Freiwillige in Parks“.

Das Freiwilligenprogramm ist in den vergangenen drei Jahren reifer geworden. Es hat sich inzwischen zu einem ernst genommenen, kompetenten und leistungsfähigen Instrument entwickelt: Ein Instrument für die Parks, aber auch für viele im Programm Engagierte und verschiedene Anspruchsgruppen – darunter Einzelpersonen, Unternehmen, Medien, Bildungseinrichtungen, Naturschutzverbände und soziale Organisationen.

Was in der partnerschaftlichen Zusammenarbeit inzwischen erreicht wurde, zeigen u.a. folgende Ergebnisse der Projektphase 03/2006–01/2009:

- Die Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren der 14 seit 2006 am Programm beteiligten Nationalen Naturlandschaften erhielten im Frühjahr 2006 nach erfolgreicher Basis-

qualifizierung das Zertifikat „Freiwilligenkoordinator/in in deutschen Großschutzgebieten“ der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland. Alle 29 in den Jahren 2003 bis 2006 qualifizierten Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren der am Programm beteiligten Schutzgebiete erweiterten ihr Wissen und ihre Kompetenzen zusätzlich im Rahmen von jährlichen Workshops und einer Bildungsreise in britische Nationalparks. Das Netzwerk der Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren hat sich zu einem wichtigen fachlichen Austausch-Gremium der Nationalen Naturlandschaften in Deutschland entwickelt.

- Die Angebote für „Freiwillige in Parks“ wurden bundesweit auf über 150 beschriebene Einsatzstellen, darunter einmalige wie auch dauerhafte Tätigkeiten, wesentlich erweitert; sie berücksichtigen z.B. unterschiedliche persönliche Interessen und Fähigkeiten der Freiwilligen, individuelle Zeitbudgets und Vorlieben, entweder einzeln oder in Gruppen tätig zu werden.
- Die Nationalen Naturlandschaften erhalten jedes Jahr mehr Unterstützung durch „Freiwillige in Parks“: Waren 2006 ca. 1.700 Freiwillige während mehr als 38.000 Stunden

für die Schutzgebiete im Einsatz, so leisteten 2007 bereits über 2.000 Freiwillige mehr als 59.000 Stunden in Naturschutz- und Umweltbildungsprojekten der Parks – dies entspricht einer Steigerung von ca. 18 Prozent an Freiwilligen bzw. etwa 55 Prozent an Einsatzstunden.

- Leitlinien für die Zusammenarbeit mit „Freiwilligen in Parks“ in den Nationalen Naturlandschaften – gemeinsam mit den Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren erarbeitet – liegen vor. Sie dienen den Programmpartnern als gemeinsame Arbeitsgrundlage und tragen dazu bei, den professionellen Umgang mit Freiwilligen in Schutzgebieten zu sichern und das Freiwilligenprogramm qualitativ weiter zu entwickeln.
- Das Thema Freiwilligenmanagement ist seit 2008 erstmals Bestandteil von Qualitätsstandards für Schutzgebiete in Deutschland – es gehört zu den Qualitätsstandards für Nationalparks (Handlungsfeld „Kooperation und Partner“). Dies zeigt, dass die professionelle Zusammenarbeit mit Freiwilligen zunehmend zu einer Selbstverständlichkeit in Parks und zu einem Qualitätszeichen für diese wird.

- Die öffentliche, gesellschaftliche wie auch politische Wahrnehmung und Würdigung des Freiwilligenprogramms ist erheblich gestiegen, wie Anerkennungen und Auszeichnungen auf internationaler, Bundes- und regionaler Ebene belegen. Zu ihnen gehören u.a. die Auszeichnung mit dem „Active Citizens of Europe Award“ von Volonteuropa, die Anerkennung als offizielles Projekt der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ und die Auszeichnung im Landesumweltwettbewerb 2005/06 Mecklenburg-Vorpommerns. Die Wertschätzung des Programms zeigt sich auch in der persönlichen Einladung einer Nationalpark-Freiwilligen (als eine von bundesweit neun Ehrenamtsvertreterinnen und -vertretern) zu einem Empfang durch Bundespräsident Horst Köhler 2008. Ein weiteres Beispiel liefert der Survivalexperte Rüdiger Nehberg mit seinem Testimonial für „Freiwillige in Parks“ (siehe S. 2).
- Das Freiwilligenprogramm in den Nationalen Naturlandschaften ist auf europäischer Ebene zu einem Zugpferd geworden: Es wirkt mit seiner bundesweiten Ausrichtung beispielgebend und anregend für Staaten mit bislang lediglich parkspezifischen Programmen. Außerdem ist EUROPARC Deutschland federführend in der 2008 gestarteten EU-GRUNDTVIG-Lernpartnerschaft „European volunteers in parks“, die Schutzgebiete und parknahe Organisationen in insgesamt acht europäischen Ländern verbindet. Zusätzlich fungieren Parks und EUROPARC Deutschland inzwischen im Europäischen Freiwilligendienst als Aufnahme-, Entsende- bzw. koordinierende Organisation.
- Die Nationalen Naturlandschaften haben ihre Angebote für freiwillig engagierte Schülerinnen und Schüler

und für Engagement fördernde Schulen im Freiwilligenprogramm wesentlich ausgeweitet und gefestigt. Damit leisten die Parks einen weiteren wichtigen Beitrag zu einer umfassenden fachlichen und sozialen Bildung junger Menschen.

- Einsätze von Unternehmen in Schutzgebieten wurden zu einer zunehmend selbstverständlichen Säule des Freiwilligenprogramms (Corporate Volunteering). Mit jedem neuen Einsatz verschwinden Berührungängste und steigt die gegenseitige Wertschätzung. Dabei profitieren einerseits Projekte der Parks von vielen helfenden Händen und neuen Kontakten. Andererseits erzielen auch die Unternehmen einen Gewinn z.B. durch Möglichkeiten, Teamarbeit zu trainieren und durch den Zugang zu neuen Zielgruppen.

Die vorliegenden Erfahrungen und Ergebnisse des Freiwilligenprogramms zeigen, welche Potentiale des Freiwilligenprogramms von EUROPARC Deutschland und den Nationalen Naturlandschaften in Zukunft noch stärker genutzt werden sollten. Diese Potentiale sind z.B.:

Die Gemeinschaft der „Freiwilligen in Parks“ stärken

„Freiwillige in Parks“ sind „infiziert“. Es lohnt sich, diese jungen und alten, wenig und hoch qualifizierten, erfahrenen und unerfahrenen, mobilen und regional verwurzelten Freiwilligen als Freundeskreis der Parks (Community) noch bewusster wert zu schätzen und zu stärken. Denn in der Gemeinschaft macht vieles mehr Freude, lassen sich Erfolge leichter erzielen und belebt Vielfalt die Arbeit. Und: je größer die Verbundenheit und Überzeugung ist, von der die Freundschaft zwischen Freiwilligen und Nationalen Naturlandschaften lebt, desto größer ist die Anziehungskraft auf ihr Umfeld. Dies wird auch bisherige

Zaungäste motivieren, selbst zu Aktiven in Schutzgebieten zu werden.

„Schwache“ zu „Starken“ machen

„Engagement macht stark“, heißt das Motto der bundesweiten Woche des bürgerschaftlichen Engagements. Freiwilliges Engagement ist nicht nur die gütige Hilfe von bereits „starken“ Menschen. Engagement ist etwas, das auch Menschen, die in unserer Gesellschaft weniger stark erscheinen, stark macht. Zu ihnen gehören Menschen, die „anders“ sind, z.B. Menschen mit Behinderungen und Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen. Vorbehalte zu überwinden und allen Interessierten Beteiligungsmöglichkeiten zu geben, ist ein Beitrag der Schutzgebiete zum sozialen Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Schnell wird sich zeigen – gestärkt werden dadurch nicht nur die vermeintlich Schwachen, sondern die Schutzgebiete selber.

Den Bildungsgewinn für Freiwillige vergrößern

Für alle „Freiwilligen in Parks“ gilt, ehrenamtliches Engagement bringt neues Wissen, trainiert Fähigkeiten und erweitert den persönlichen Horizont. Diese Chance bietet sich im Ehrenamt für jeden Lebensabschnitt und für jedes Alter. Aufgabe der Schutzgebiete im Freiwilligenprogramm ist es, die Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für Freiwillige noch umfangreicher nutzbar zu machen. Der steigende persönliche Nutzen für Freiwillige wird die Motivation, sich zu engagieren, noch verstärken.

In den zurückliegenden Jahren hat das Freiwilligenprogramm die Schutzgebiete sprichwörtlich bewegt. Bewirkt hat es neue Perspektiven, neue Kompetenzen, neue Strukturen, neue Tätigkeiten, neuen Austausch und neue Partnerschaften. EUROPARC Deutschland ist voller Zuversicht, die Arbeit mit ebensolcher Lebendigkeit fortzusetzen – zum Nutzen der Nationalen Naturlandschaften, der „Freiwilligen in Parks“ und der Partner.

VERZEICHNISSE

ABKÜRZUNGEN

| | |
|-----|--|
| BR | Biosphärenreservat |
| EFD | Europäischer Freiwilligendienst |
| GSG | Großschutzgebiet (Nationalpark, Naturpark, Biosphärenreservat) |
| NGO | Non-Governmental Organization, Nicht-Regierungsorganisation |
| NLP | Nationalpark |
| NRP | Naturpark |
| PR | Public Relations, Öffentlichkeitsarbeit |

LITERATUR

BfN (Bundesamt für Naturschutz) 2004: Gender Mainstreaming im Naturschutz. Bonn-Bad Godesberg.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2002: Bericht der Bundesregierung zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Bonn.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) 2006: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004 – Ergebnisse der repräsentativen Trend-erhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement.

BMU (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit) 2006: Umweltbericht 2006.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004: Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn.

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.

Europäisches Parlament/Ausschuss für regionale Entwicklung 2007: Arbeitsdokument über Freiwilligentätigkeit als Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt.

EUROPARC Deutschland 2007: Auswertung der Freiwilligeneinsatzsaison 2007, unveröffentlicht.

Hinske, Christoph 2006: Grenzüberschreiten des Freiwilligenprogramm deutscher Großschutzgebiete – Eine Untersuchung vorhandener Strukturen; Bachelorarbeit im Studiengang International Forest Ecosystem Management an der Fachhochschule Eberswalde.

ISOE (Institut für sozial-ökologische Forschung) 2005: Konzeptionelle Eckpunkte einer geschlechtergerechten Bildung in Nationalparks. Frankfurt/Main.

ISOE (Institut für sozial-ökologische Forschung) 2005a: Leitfaden zur gendersensiblen Gestaltung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit in Nationalparks. Frankfurt/Main.

Picot, Sibylle 2001: Jugend und freiwilliges Engagement. In: Picot Sibylle (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Bd. 3 – Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport (Schriftenreihe des BMFSFJ 194.3). Kohlhammer GmbH, Stuttgart: S. 111-207.

Picot, Sibylle/Gensicke, Thomas 2006: Freiwilliges Engagement von Männern und Frauen im Zeitvergleich 1999-2004. In: BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004 – Ergebnisse der repräsentativen Trend-erhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement: S. 258-302.

Picot, Sibylle 2006: Freiwilliges Engagement Jugendlicher im Zeitvergleich 1999 – 2004. In: BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004 – Ergebnisse der repräsentativen Trend-erhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement: S. 202-257.

Schmidt, Michael 2007: Redebeitrag auf der Veranstaltung „Diversity und Bürgergesellschaft. Kultur der Vielfalt in Wirtschaft, Staat und Drittem Sektor“, Veranstaltung des Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) und der Deutschen BP AG.

Schweizerische UNESCO-Kommission 2008: Bestandsaufnahme und Evaluation der Umsetzung der Dekade der Bildung für nachhaltige Entwicklung – Nationaler Prozess auf Initiative der Schweizerischen UNESCO-Kommission, Leitlinien und Glossar. Bern.

Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) und der Deutschen UNESCO-Kommission (DUK) 2007: Empfehlungen zur „Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Schule“ vom 15.06.2007.

Strenger, Krimhild 2006: Empfehlungen für gelingende Kooperationen. In: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hrsg.): Partner in der Schule – Erfahrungen aus verschiedenen Kooperationsbereichen. Berlin.

Von der Leyen, Ursula/Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007: Begrüßung anlässlich der Fachtagung „Engagierte Bildung – Bildung mit Engagement? Bildung, Schule und Bürgerengagement in Ostdeutschland“, 04./05.05.2007 in Halle.

FOTOS

Brückner, Uwe: S. 13
 Didt, Kerstin: S. 14, 20/21 oben
 EUROPARC Deutschland: S. 5, 36 oben, 42, 48
 Körber, Peter: Umschlag innen
 Nationalpark Hainich: S. 11
 Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer: S. 36 unten
 Künzel, Michael: Umschlag außen
 Nehberg, Rüdiger/Weber, Annette: S. 2
 Projektbüro Rettungsnetz Wildkatze: S. 20/21 unten
 Heyde, Peter: S. 36 Mitte
 Wykowski, Jens-Karsten: S. 16



STEUERGRUPPE DES PROJEKTS:

(von links nach rechts)

- **Prof. Dr. Johann Köppel**, Technische Universität Berlin/Heidehof Stiftung
- **Axel Tscherniak**, EUROPARC Deutschland
- Dana Wilfert, EUROPARC Deutschland – Praktikantin (nicht Steuergruppen-Mitglied)
- **Thomas Kegel**, Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland
- **Manfred Lütkepohl**, Naturwacht Brandenburg
- **Olivia Grudzinski**, Beraterin für Organisationsentwicklung
- **Anne Schierenberg**, EUROPARC Deutschland
- **Rüdiger Biehl**, Nationalpark Hainich
- **Timo Kluttig**, Naturpark TERRA.vita
- **Till Hopf**, Bundesamt für Naturschutz (ohne Abb.)

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
 Internet:
 www.europarc-deutschland.de
 www.freiwillige-in-parks.de
 www.nationale-naturlandschaften.de

Textentwurf:

Anne Schierenberg unter Mitarbeit von Annemargret Behrens, Christoph Hinske, Judith Kühn, Julia Löbke, Dana Wilfert, EUROPARC Deutschland

Redaktion:

Kerstin Emonds, Vivian Krefz, Anne Schierenberg, Axel Tscherniak

Konzept und Gestaltung:

Boris Buchholz AGD

Druck: Büropa Offsetdruck, Berlin

Redaktionsschluss: 01/2009

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.

Wir danken unseren Partnern, die das Projekt „Etablierung eines bundesweiten Freiwilligenprogramms in Großschutzgebieten mit internationaler Ausweitung“ in vielfältiger Weise unterstützt haben:

Finanzierung



Projektpartner



Die beiliegende CD enthält folgende Dokumente:

- Publikation „Freiwillige in Parks willkommen! – Freiwilligenmanagement: Erfahrungsschätze und Ideenpool“ (EUROPARC Deutschland 2009; PDF)
- Publikation „Teamarbeit in Großschutzgebieten – Freiwilligenmanagement in Planung und Praxis“ (EUROPARC Deutschland 2006; PDF)
- Poster „Freiwillige in Parks“ (PDF)
- Faltblatt „Freiwillige in Parks“ (PDF)
- Checkliste „Aufnahme von internationalen Freiwilligen in den Nationalen Naturlandschaften“ (Ergänzung zu Kap. „Internationale Freiwillige in Parks“ dieser Publikation; PDF)

„Mein schönstes Erlebnis war, einen ganzen Tag mit der Kamera bewaffnet auf der Helgoländer Düne sitzen zu dürfen und Kegelrobben beobachten und fotografieren zu können.“

Maïke Paul, Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer

„Es ist immer wieder schön, im Rahmen unserer Untersuchungen neue und versteckt liegende Quellen zu entdecken.“

Udo Kaiser, Freiwilliger im Biosphärenreservat Rhön

„Es ist schön am Tauerwiesenteich zu stehen und mit einer Gruppe den Überflug von ca. 150 Kranichen zu sehen, in der Ferne das Röhren der Hirsche wahrzunehmen und am Ufer des Sees Silberreißer zu beobachten.“

Gisbert Hiller, Freiwilliger im Biosphärenreservat Oberlausitzer Heide- und Teichlandschaft

„Es ist immer wieder schön, wenn man den Wandergruppen, egal, ob Kinder oder Erwachsene, den Nationalpark mit seinem Motto „Natur Natur sein lassen“ näher bringen kann und am Ende mehr Verständnis für die Natur aufgebracht wird. Besonders schön sind Nebelwanderungen zwischen Totholz am Wegesrand (schön gruselig), da kann man viel Phantasie entwickeln, denn hinter jedem Baum und Strauch steht ein Zwerg, der lustige Dinge erzählt.“

Jutta Obst, Freiwillige im Nationalpark Harz

