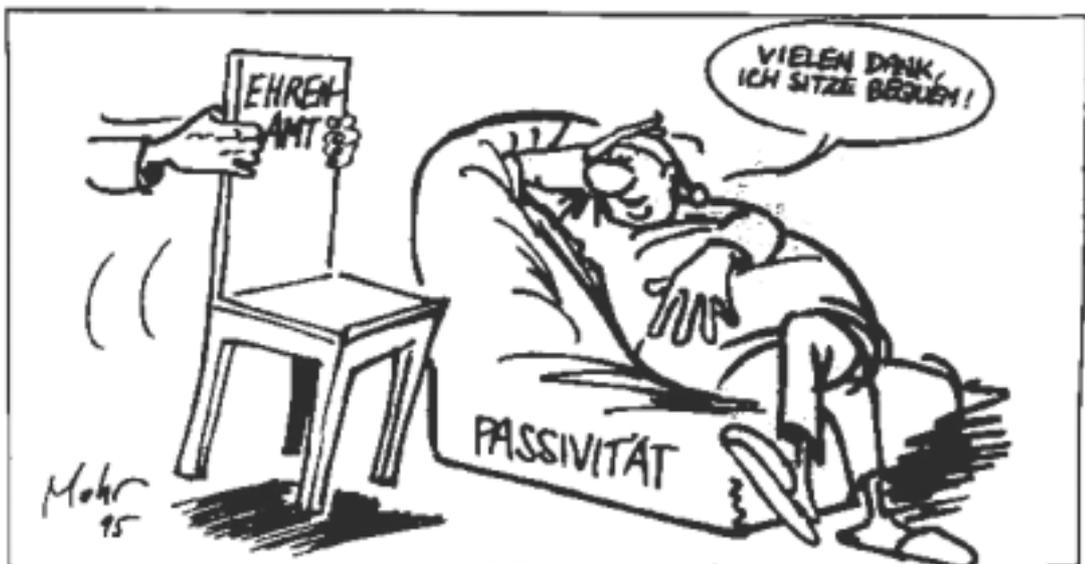


Günter Mitlacher und Ralf Schulte

Steigerung des ehrenamtlichen Engagements in Naturschutzverbänden



Steigerung des ehrenamtlichen Engagements in Naturschutzverbänden

Günter Mitlacher
Ralf Schulte



Projektträger: NABU (Naturschutzbund Deutschland) e.V.
Herbert-Rabius-Str. 26, 53225 Bonn

Projektleitung:
Dipl.-Biol. Ralf Schulte NABU Bundesgeschäftsstelle Berlin
Invalidenstr. 112, 10115 Berlin

Wissenschaftliche Bearbeitung:
Dipl. -Geograph Günter Mitlacher NABU Bundesgeschäftsstelle Bonn
Herbert-Rabius-Str. 26, 53225 Bonn

Fachbetreuung durch das BfN: Sina Bremer, Dr. Karl-Heinz Erdmann, Fachgebiet II 1.2

Das Projekt wurde gefördert vom Bundesamt für Naturschutz mit Mitteln des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit; Laufzeit: 01.04.2002 bis 30.04.2004.

Die Beiträge der Skripten werden aufgenommen in die Literaturdatenbank „*DNL-online*“ (www.dnl-online.de).

Die BfN-Skripten sind nicht im Buchhandel erhältlich.

Herausgeber: Bundesamt für Naturschutz
Konstantinstr. 110
53179 Bonn
Telefon: 0228/8491-0
Fax: 0228/8491-200
URL: www.bfn.de

Der Herausgeber übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit, die Genauigkeit und Vollständigkeit der Angaben sowie für die Beachtung privater Rechte Dritter.

Die in den Beiträgen geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Nachdruck, auch in Auszügen, nur mit Genehmigung des BfN.

Druck: BMU-Druckerei

Gedruckt auf 100% Altpapier

Bonn – Bad Godesberg 2005

Vorwort

Die Bedeutung der von den Naturschutzverbänden geleisteten Arbeit für die Erfolge des Naturschutzes in Deutschland sind beachtlich. Eine positive Entwicklung der Situation im Natur- und Umweltschutz ist ohne die weiteren Aktivitäten der Verbände gar nicht denkbar. Im Naturschutz sind zwar schon seit Anbeginn Ehrenamtliche tätig, doch hat der Stellenwert, den die ehrenamtliche Arbeit genießt, in den letzten Jahren wieder an Bedeutung zugenommen.

Mit dem, anlässlich des „Internationalen Jahres der Freiwilligen“ 2001 durchgeführten Freiwilligen-Survey ist das Thema des bürgerschaftlichen Engagements stärker in das öffentliche Bewusstsein gerückt und hat zu einer intensiveren Beschäftigung mit der Thematik geführt. Auch die Naturschutzverbände haben erkannt, dass es zum Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit einer intensiven Auseinandersetzung mit den zahlreichen Aspekten eines professionellen Freiwilligen-Managements bedarf. Ausgehend von einem rückläufigen ehrenamtlichen Engagement in den Naturschutzverbänden bei gleichzeitig wachsenden gesellschaftlichen Anforderungen, sehen sich die Naturschutzverbände vor die Aufgabe gestellt, Instrumente zur Förderung der Motivation freiwilligen Engagements, zur Bindung der aktiven Ehrenamtlichen an die Verbände und zur Gewinnung neuer aktiver Ehrenamtlicher zu entwickeln.

Der Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements im Naturschutz trägt das vorliegende Skript Rechnung, indem es die Ergebnisse des Forschungs- und Entwicklungsprojektes „Steigerung des ehrenamtlichen Engagements in Naturschutzverbänden“, welches von April 2002 bis Mai 2004 vom Naturschutzbund Deutschland (NABU) e.V. durchgeführt wurde, vorstellt. In diesem Vorhaben wurde im Dialog mit den ehrenamtlich Aktiven verschiedener Naturschutzverbände modellhaft ein den Bedürfnissen der Aktiven angemessenes Programm zur Qualifizierung und Qualitätssicherung entwickelt. Nach Auffassung zahlreicher Expertinnen und Experten, besitzt die Qualifizierung von aktiven und potenziellen Ehrenamtlichen im Kontext der Ehrenamtsförderung eine Schlüsselrolle. Sie trägt nicht nur dazu bei, eine hohe Qualität der Verbandsarbeit zu gewährleisten, sie bietet zugleich für Ehrenamtliche eine Form der Anerkennung und kann damit motivationsfördernd wirken. Das im Laufe des Projektes auf der Basis der durchgeführten Analysen entwickelte Qualifizierungssystem besteht aus verschiedenen Elementen, mit denen versucht wird, unterschiedlichen Zielgruppen, unterschiedlichen methodischen Ansprüchen und auch Möglichkeiten von „Ehrenamts-Karrieren“ innerhalb der Verbände gerecht zu werden.

Die hier vorgestellten Ergebnisse bieten damit nicht nur erstmals einen umfassenden Überblick zur Situation des freiwilligen Engagements im verbandlichen Naturschutz Deutschlands, sie stellen auch einen wichtigen Anstoß zur Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen in den Naturschutzverbänden hinsichtlich des zukünftigen Umgangs mit Fragen des Freiwilligen-Managements dar.

Professor Dr. Hartmut Vogtmann

Präsident des Bundesamtes für Naturschutz

Inhalt

Inhaltsverzeichnis	6
Übersichtenverzeichnis	9
Abkürzungen	11
Zusammenfassung	12
1 Einleitung	15
2 Projektziele und Projektorganisation	17
2.1 Gesellschaftliche Hintergründe.....	17
2.1.1 Gesellschaftliche Anforderungen an die Arbeit der Naturschutzverbände .	17
2.1.2 Gesellschaftliche Leistungen der Naturschutzverbände.....	17
2.1.3 Ehrenamtliches Engagement im Wandel.....	18
2.2 Zielsetzung des Projektes.....	19
2.2.1 Ausgangssituation.....	19
2.2.2 Thesen zur Bedeutung der Qualifizierung Ehrenamtlicher im Naturschutz	19
2.3 Methodik und Projektorganisation.....	21
2.3.1 Methodik.....	21
2.3.2 Zielgruppen der Datenerhebung	21
2.3.3 Projektablauf.....	28
2.3.4 Projektbegleitende Arbeitsgruppe	29
2.3.5 Kommunikation, Vernetzung und Workshop.....	29
3 Ehrenamtliches Engagement im Natur- und Umweltschutz	31
3.1 Begriffe, Definitionen, Umfang freiwilligen Engagements.....	31
3.1.1 Begriffe freiwilligen Engagements.....	31
3.1.2 „Klassische“ Ehrenämter im Naturschutz	31
3.1.3 Ehrenämter im Verein	32
3.1.4 Freiwilliges Engagement in Initiativen und Projekten	33
3.1.5 Anzahl der freiwillig Engagierten	33
3.1.6 Regionale Verteilung der Engagierten	35
3.1.7 Zeit für ehrenamtliches Engagement.....	36
3.2 Sozialstruktur von freiwillig Engagierten.....	37
3.2.1 Ehrenamtliches Engagement von Männern und Frauen.....	37
3.2.2 Ehrenamtliches Engagement nach Altersgruppen.....	38
3.2.3 Gesellschaftliche Stellung ehrenamtlich Engagierter	40
3.2.4 Wertorientierung von freiwillig Aktiven	40
3.2.5 Motive ehrenamtlichen Engagements im Natur- und Umweltschutz.....	40
3.3 Strukturwandel des Ehrenamtes und mögliche Auswirkungen auf den Natur- und Umweltschutz	41
3.3.1 Entwicklung der Engagementbereitschaft	42
3.3.2 Engagementpotenzial in der Bevölkerung.....	43

3.3.3	Zugangswege und Verweildauer.....	46
3.3.4	Hemmende Faktoren für freiwilliges Engagement	47
3.4	Möglichkeiten zur Steigerung ehrenamtlichen Engagements in Naturschutzverbänden	49
3.4.1	Instrumente zur Engagementförderung auf Ebene der Verbände	52
3.4.2	Instrumente zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements auf staatlicher und gesellschaftlicher Ebene.....	59
3.5	Zielgruppen und Potenziale der Ehrenamtsteigerung.....	62
3.6	Zusammenfassende Charakterisierung des Engagementfeldes Naturschutz	64
4	Stellenwert und Funktion der Qualifizierung in der Ehrenamtsförderung.....	66
4.1	Bedeutung der Qualifizierung	66
4.1.1	Qualifizierung aus der Sicht anderer Ehrenamtsorganisationen	66
4.1.2	Qualifizierung aus der Sicht haupt- und ehrenamtlicher Funktionäre der Naturschutzverbände.....	68
4.1.3	Qualifizierung aus der Sicht anderer Naturschutzorganisationen	68
4.1.4	Qualifizierung aus der Sicht der ehrenamtlich Aktiven in Naturschutzverbänden.....	68
4.2	Wirksamkeit der Qualifizierung als Instrument der Ehrenamtsförderung.....	71
5	Grundlagen der Qualifizierung von ehrenamtlich Aktiven im Naturschutz	72
5.1	Schwerpunkttätigkeiten ehrenamtlich Aktiver	72
5.1.1	Organisatorische und soziale Kompetenzen.....	73
5.1.2	Anforderungen an methodische und kommunikative Kompetenz	77
5.1.3	Anforderungen an naturschutzfachliche Kompetenzen	84
5.2	Zusammenfassung der Ergebnisse zum Qualifizierungsbedarf von ehrenamtlich Aktiven	88
5.3	Qualifizierungsanforderungen aus der Sicht von Partnern, Verbündeten und Interessenwettbewerbern	93
5.3.1	Bedarf aus der Sicht anderer Naturschutzinstitutionen	93
5.3.2	Bedarf aus der Sicht von Landnutzern	94
5.3.3	Schlussfolgerungen und Ableitungen für die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten.....	95
5.4	Bedarf an Methoden zur Qualifizierung Ehrenamtlicher	96
5.4.1	Schulungen und Erfahrungsaustausch in Kombination.....	96
5.4.2	Schriftliche Materialien zum Selbststudium	97
5.4.3	Internetgestützte Lern- und Informationsmöglichkeiten.....	98
5.4.4	Individuelle Beratung.....	99
5.4.5	Schlussfolgerungen	100
5.5	Rahmenbedingungen der Qualifizierung Ehrenamtlicher	101
5.5.1	Unterstützung durch den eigenen Naturschutzverband.....	101
5.5.2	Dauer von Veranstaltungen.....	102
5.5.3	Wochentage für Veranstaltungen.....	103
5.5.4	Örtlichkeit für Veranstaltungen.....	104

5.5.5	Kosten für Veranstaltungen	105
5.5.6	Attraktivität der Veranstaltungen	106
5.5.7	Zertifizierung von Veranstaltungen.....	107
5.5.8	Verpflichtung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsver- anstaltungen.....	108
5.5.9	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen.....	109
5.5.10	Schlussfolgerungen für die Entwicklung eines Qualifizierungsmodells ...	110
5.6	Gegenwärtig vorhandene Qualifizierungsangebote für ehrenamtlich Aktive.....	110
5.6.1	Themenübergreifende Weiterbildungsprogramme	111
5.6.2	Vorstandsarbeit und Vereinsorganisation.....	111
5.6.3	Kommunikation, Marketing, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit.....	112
5.6.4	Fachliche Aufgaben im Natur- und Umweltschutz	113
5.6.5	Schlussfolgerungen.....	115
6	Bausteine eines Qualifizierungssystems für Ehrenamtliche in Naturschutzverbänden	117
6.1	Qualifizierung für Ehrenämter in Naturschutzverbänden	117
6.1.1	Qualifizierung für Engagementbereiche.....	117
6.1.2	Zielgruppen der Qualifizierung	118
6.2	Prioritäten, Methoden, Rahmenbedingungen, Anreize	120
6.2.1	Prioritäten des Qualifizierungsbedarfs	120
6.2.2	Methodenmix.....	122
6.2.3	Rahmenbedingungen und Anreize.....	123
6.3	Konzeption eines Qualifizierungssystems	124
6.3.1	„Schnupperangebote“	125
6.3.2	Einsteigerseminare	126
6.3.3	Fachkräfteausbildung (Zertifikatslehrgänge).....	126
6.3.4	Führungskräfteausbildung	129
6.3.5	Ausbilder-Ausbildung für ein Train-the-Trainer-System	130
6.3.6	Ausbildung von Ehrenamtsberatern	132
6.3.7	Ausbildung von Freiwilligen-Koordinatoren	133
6.4	Organisationsmodelle für Qualifizierungssysteme	136
6.4.1	Verbandseigenes Qualifizierungssystem.....	137
6.4.2	Verbändeübergreifendes Qualifizierungssystem	138
6.4.3	Kooperatives Qualifizierungssystem mit den Naturschutzakademien der Länder.....	138
	Literatur, Internetadressen	141
	Anlagen	148

Übersichtenverzeichnis

Übersicht 1: Hochrechnung der Wertschöpfung der deutschen Naturschutzverbände	18
Übersicht 2: Befragte Naturschutz-Verbände und Rücklauf der Fragebögen.....	23
Übersicht 3: Befragte Bildungsträger im Umfeld des ehrenamtlichen Naturschutzes.....	26
Übersicht 4: Andere Organisationen mit Qualifizierungssystemen für Ehrenamtliche	27
Übersicht 5: Befragte Naturschutzorganisationen des benachbarten Auslands	28
Übersicht 6: Inhaltlicher, organisatorischer und zeitlicher Projektablauf.....	29
Übersicht 7: Aktiv Beteiligte und freiwillig Engagierte nach Engagementbereichen	34
Übersicht 8: Anzahl ehrenamtlich Engagierter in ausgewählten Verbänden.....	35
Übersicht 9: Anzahl ehrenamtlich Engagierter der Naturschutzverbände nach Regionen	36
Übersicht 10: Monatlicher Zeitaufwand in Stunden nach Engagementbereichen	36
Übersicht 11: Geschlechterverteilung der befragten ehrenamtlich Aktiven	38
Übersicht 12: Altersgruppen von ehrenamtlich Aktiven in Naturschutzgruppen.....	39
Übersicht 13: Altersgruppen der zum Fortbildungsbedarf befragten ehrenamtlich Aktiven	39
Übersicht 14: Altersverteilung nach Funktionsgruppen der ehrenamtlich Aktiven.....	40
Übersicht 15: Engagementpotenzial in Deutschland	44
Übersicht 16: Die Richtung des Engagementinteresses von bislang Nichtengagierten.....	45
Übersicht 17: Präferierte Engagementbereiche der Nichtengagierten nach Altersgruppen.....	45
Übersicht 18: Anstöße zum freiwilligen Engagement in ausgewählten Bereichen	47
Übersicht 19: Leitbild und Instrumente zur Steigerung ehrenamtlichen Engagements.....	51
Übersicht 20: Dreieckbeziehung zwischen Ehrenamtlichen, den Verbänden und der Gesellschaft.....	52
Übersicht 21: Ehrenordnung des BUND-Landesverbandes Baden-Württemberg.....	54
Übersicht 22: Aus- und Fortbildungsprogramme der befragten Verbände im Internet	55
Übersicht 23: Aufgaben und Instrumente zur Werbung und Betreuung für das Ehrenamt	59
Übersicht 24: Engagementpotenziale verschiedener Zielgruppen	63
Übersicht 25: Profile von Zielgruppen der Ehrenamtssteigerung.....	64
Übersicht 26: Persönliche Bedeutung von Fort- und Weiterbildung	69
Übersicht 27: Derzeitiger und zukünftiger Qualifizierungsbedarf in Vorstandsarbeit	74
Übersicht 28: Bedarf an Schulungen, Erfahrungsaustausch und Materialien in Vorstandsarbeit	75
Übersicht 29: Bedarf an Schulungen in Vorstandsarbeit nach Geschlechtern.....	75
Übersicht 30: Bedarf an Schulungen in Vorstandsarbeit nach Altersgruppen.....	76
Übersicht 31: Bedarf an Schulungen in Vorstandsarbeit nach Funktionsgruppen.....	77
Übersicht 32: Derzeitiger und zukünftiger Qualifizierungsbedarf in Kommunikation	79
Übersicht 33: Bedarf an Schulungen, Erfahrungsaustausch und Materialien in Kommunikation.....	80
Übersicht 34: Bedarf an Schulungen in Kommunikation nach Geschlechtern.....	81
Übersicht 35: Bedarf an Schulungen in Kommunikation nach Altersgruppen.....	82
Übersicht 36: Bedarf an Schulungen in Kommunikation nach Funktionsgruppen.....	83
Übersicht 37: Fachliche Qualifikationsanforderungen im Ehrenamt.....	84

Übersicht 38: Derzeitiger und zukünftiger Qualifizierungsbedarf in Fachaufgaben.....	85
Übersicht 39: Bedarf an Schulungen, Erfahrungsaustausch und Materialien in Fachaufgaben.....	86
Übersicht 40: Bedarf an Schulungen in Fachaufgaben nach Geschlechtern	87
Übersicht 41: Bedarf an Schulungen in Fachaufgaben nach Altersgruppen	87
Übersicht 42: Bedarf an Schulungen in Fachaufgaben nach Funktionsgruppen.....	88
Übersicht 43: Prioritärer Qualifizierungsbedarf der ehrenamtlich Aktiven in Naturschutzverbänden	89
Übersicht 44: Qualifizierung in Aufgabengebieten nach Präferenzen der Geschlechter	90
Übersicht 45: Qualifizierung in Aufgabengebieten nach Präferenzen der Altersgruppen	91
Übersicht 46: Anforderungsprofil nach Engagementbereichen	92
Übersicht 47: Überforderung im freiwilligen Engagement.....	93
Übersicht 48: Für ehrenamtlich aktive Naturschützer besonders geeignete Fortbildungsformen	97
Übersicht 49: Individuelle Beratung als Form der Weiterbildung	100
Übersicht 50: Unterstützung durch den eigenen Naturschutzverband mit Fort- und Weiterbildungen	101
Übersicht 51: Beurteilung der Unterstützung mit Fort- und Weiterbildungen.....	102
Übersicht 52: Bevorzugte Dauer von Fortbildungsveranstaltungen.....	103
Übersicht 53: Gewünschte Wochentage für Fortbildungen	104
Übersicht 54: Wo sollen Fortbildungsveranstaltungen für ehrenamtlich Aktive stattfinden?..	105
Übersicht 55: Kostenverteilung für Fortbildungsveranstaltungen.....	106
Übersicht 56: Verpflichtende Schulungen zur Vorbereitung auf ehrenamtliche Tätigkeiten ..	109
Übersicht 57: Themenübergreifende Weiterbildungsprogramme für ehrenamtlich Aktive.....	111
Übersicht 58: Ehrenamtliche Teilnehmer der staatlichen Naturschutzakademien	113
Übersicht 59: Von Ehrenamtlichen nachgefragte Seminarthemen an den Naturschutzakademien	114
Übersicht 60: Anbieter an Qualifizierungsmöglichkeiten.....	115
Übersicht 61: Engagement- und Aufgabenbereiche von Ehrenämtern in Naturschutzverbänden	118
Übersicht 62: Funktionsgruppen der ehrenamtlich Aktiven in örtlichen Naturschutzgruppen	119
Übersicht 63: Funktion der ehrenamtlich Aktiven in der örtlichen Naturschutzgruppe	119
Übersicht 64: Prioritäten des Qualifizierungsbedarfs.....	121
Übersicht 65: Methodenmix zur Qualifizierung ehrenamtlich Aktiver in lokalen Gruppen....	122
Übersicht 66: Konzeption eines Qualifizierungssystems für Aktive.....	125
Übersicht 67: Beispiele prioritärer „Ausbildungen“ für ehrenamtliche Naturschutz- Fachkräfte	128
Übersicht 68: Bereitschaft ehrenamtlich Aktiver zur Mitarbeit als Ausbilder	131
Übersicht 69: Rolle des Freiwilligen-Managements im Peak District National Park	134
Übersicht 70: Kompetenzen von Freiwilligen-Koordinatoren	135
Übersicht 71: Qualifizierungsmodelle für ehrenamtlich Aktive	137

Abkürzungen

BBE	Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (www.b-b-e.de)
BANU	Bundesarbeitskreis der staatlich getragenen Natur- und Umweltschutz-Akademien (www.banu-akademien.de)
BfN	Bundesamt für Naturschutz (www.bfn.de)
BNatSchG	Bundesnaturschutzgesetz
BTCV	The British Trust for Conservation Volunteers (GB) (www.btcv.org.uk)
BUND	Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e.V. (www.bund.net)
DDA	Dachverband Deutscher Avifaunisten e.V. (www.dda.de)
DNR	Deutscher Naturschutzring e.V. (www.dnr.de)
GNOR	Gesellschaft für Naturschutz und Ornithologie Rheinland-Pfalz e.V. (www.gnor.de)
HGON	Hessische Gesellschaft für Ornithologie und Naturschutz e.V. (www.hgon.de)
IDUR	Informationsdienst Umweltrecht e.V. (www.idur.de)
IVN	Gesellschaft für Umwelterziehung (NL, www.ivn.nl)
LBV	Landesbund für Vogelschutz in Bayern e.V. (www.lbv.de)
LNU	Landesgemeinschaft Naturschutz und Umwelt NRW e.V. (www.lnu-nrw.de)
NABU	Naturschutzbund Deutschland e.V. (www.nabu.de)
NCV	The National Centre for Volunteering (GB, www.thecentre.org)
RSPB	The Royal Society for Conservation of Birds (GB, www.rspb.org.uk)
SRU	Der Rat von Sachverständigen für Umweltfragen (www.umweltrat.de)
UBA	Umweltbundesamt (www.umweltbundesamt.de)

Zusammenfassung

Die Arbeit der Naturschutzverbände unterliegt gegenwärtig deutlichen Veränderungen. Zum einen wachsen die gesellschaftlichen Anforderungen aufgrund der AGENDA 21. Sie verlangt die Partizipation der nichtstaatlich organisierten Gruppen und fordert dazu auf, neue Wege bei der Entwicklung und Umsetzung der Strategien, Aktionspläne und Aktionsprogramme zur Erhaltung der biologischen Vielfalt zu beschreiten. Zum anderen beeinflussen die gesellschaftlichen Veränderungen in Deutschland und der Wandel in der Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement die Verbände an existenzieller Stelle.

Der vorliegende Bericht hat eine Analyse des Engagementfelds „Naturschutz“ und die Entwicklung von Instrumenten zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagements, die vorrangig den Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung umfassen, zum Inhalt. Denn die Qualifizierung für das Ehrenamt hat, so die dem Vorhaben zugrundeliegenden Thesen, eine wichtige Schlüsselrolle in der Aktivierung des freiwilligen bürgerschaftlichen Engagements, in der Bindung von Mitgliedern, in der Förderung von Kompetenzen, in der Qualitätssicherung der verbandlichen Arbeit und der gesellschaftlichen Akzeptanz des ehrenamtlichen Naturschutzes. Um Schlüsselkompetenzen im Ehrenamt bedarfsgerecht fördern zu können, wurde eine Bedarfsermittlung erforderlich, die mit Hilfe von Umfragen, Experteninterviews und Recherchen erfolgte.

Die Naturschutzverbände erwirtschaften mit den Aktivitäten ihrer freiwillig Engagierten im Arten- und Biotopschutz, in der Beteiligung an Planungsverfahren, als Beiräte und Naturschutzbeauftragte und vielen anderen Tätigkeiten ein „ökologisches Bruttosozialprodukt“ von geschätzten 500 Mio. € jährlich. Dem gesamten Engagementbereich des Umwelt-, Natur- und Tierschutzes werden rund 600.000 Freiwillige zugerechnet, was etwa 3 % aller ehrenamtlich Engagierten in Deutschland entspricht. Der „harte Kern“ der Ehrenamtlichen in den Naturschutzverbänden umfasst schätzungsweise rund 50.000 Personen.

Die wesentlichen Charakteristika des Engagementfeldes „Naturschutz“ wurden herausgearbeitet und darauf aufbauend folgende Perspektiven und Potenziale prognostiziert:

- Das Engagementfeld Naturschutz besitzt ein hohes Wachstumspotenzial mit Wachstumschancen von über 16 %.
- Wachstumspotenziale bestehen sowohl im Westen wie im Osten Deutschlands.
- Ein latentes Aktivenpotenzial sitzt in Wartestellung und will angesprochen werden.
- Engagementpräferenzen bestehen bei Jugendlichen, Frauen mittleren Altersgruppen und Senioren/innen.
- Das Potenzial an „Expansiven“ (s. Kap. 3.3.5) beläuft sich schätzungsweise auf mindestens 18.000 Ehrenamtliche.
- Das Potenzial an Personen, die interessiert wären, sich erstmals freiwillig zu betätigen, lässt sich überschlägig mit 396.000 Ehrenamtlichen beziffern.
- Die Verdopplung der Anzahl an Engagierten erscheint möglich.

Die Instrumente zur Engagementsteigerung müssen primär auf die Strukturen in den Naturschutzverbänden selbst ausgerichtet werden, denn dort liegen gegenwärtig die maßgeblichen

„Bremsklötze“. Entscheidende Ansatzpunkte zur Optimierung der Ehrenamtssysteme sind eine ehrenamtsfreundliche Organisationsentwicklung, eine moderne Anerkennungskultur für Ehrenamtliche, bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote, eine bessere Werbung für das Ehrenamt sowie regionale Koordinationsstellen und Unterstützungsstrukturen für engagierte Naturschützer.

Der Qualifizierung von Ehrenamtlichen wird im Kontext der Ehrenamtsförderung eine maßgebliche und richtungsweisende Bedeutung beigemessen. Denn Qualifizierung bewirkt eine effektive Ausübung der fachlichen Tätigkeiten im Ehrenamt, gibt Impulse und Anreize für Neueinsteiger und fördert eine aktive Bürgergesellschaft. Andere Ehrenamtsorganisationen im In- und Ausland, die während des Vorhabens befragt wurden, messen Aus-, Fort- und Weiterbildungsprogrammen für Freiwillige wesentlich größere Bedeutung zu als dieses gegenwärtig in den deutschen Naturschutzverbänden der Fall ist. Vor diesem Hintergrund ist der von Greenpeace Deutschland und vom Bund Naturschutz in Bayern (BN) begonnene Einstieg in die systematische Qualifizierung von Ehrenamtlichen als „Pioniertat“ einzustufen. Dass die aktiven Naturschützer die Qualifizierungsangebote offenbar als klare Chance zur Förderung ihres Ehrenamtes begreifen, äußerte sich dadurch, dass 80 % der in dieser Studie befragten 669 Ehrenamtlichen die Fort- und Weiterbildung für „wichtig“ halten.

Aus den Befragungsergebnissen ergeben sich Prioritäten des Qualifizierungsbedarfs der ehrenamtlich Aktiven in Naturschutzverbänden.

Im Aufgabengebiet „Vorstandsarbeit und Vereinsorganisation“ sind dies: *Projektmanagement, Spenden- und Sponsorengewinnung, Förderungen und Finanzierungen, Vereins- und Steuerrecht, Gesprächsführung, Rhetorik, Moderation und Teamarbeit.*

Im Bereich „Kommunikation, Marketing, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit“ wird die Themenliste angeführt von: *Mitgliederaktivierung und Mitgliederbindung, Präsentation des Verbandes in der Öffentlichkeit, Veranstaltungsplanung und -durchführung* (z.B. Exkursionen), *Pressearbeit, Mitgliedergewinnung.*

Im Tätigkeitsfeld „Fachaufgaben im Natur- und Umweltschutz“ dominieren der *Arten- und Biotopschutz, Biotopkartierungen* und die *Erfassungen von Arten* sowie das gesamte Spektrum des *Naturschutz-, Umwelt-, Bau-, und Planungsrechts* einschließlich der *Beteiligungsverfahren*. Die Qualifizierungsanforderungen aus der Sicht von Partnern, Verbündeten und Interessenswettbewerbern (s.o.) konzentrieren sich auf die „Lobbyfunktion“ der Naturschutzverbände und auf die damit zusammenhängenden kommunikativen Kompetenzen der Ehrenamtlichen, die es stärker zu entwickeln gelte.

Den Recherchen zufolge gibt es offenbar keinen Mangel an Veranstaltungen und Materialien zur Qualifizierung Ehrenamtlicher. Viele Angebote findet man außerhalb der Verbände, insbesondere bei Naturschutzakademien vor. Es ist ein Überfluss an Angeboten zu allen Tätigkeitsbereichen feststellbar. Dem Ehrenamtlichen bietet sich ein „Markt der Möglichkeiten“ mit einem für ihn kaum überschaubaren Sortiment, aus dem er das für ihn Geeignete nach Gutdünken herausuchen muss. Unterstützung oder Orientierungshilfen seitens seines Verbandes findet er in aller Regel dabei nicht.

Aufbauend auf den Analyseergebnissen entwickeln die Verfasser ein Qualifizierungsmodell für Ehrenamtliche in Naturschutzverbänden, das die „politischen Ehrenämter“, die mehr „freizeit-orientierten Ehrenämter“ und „Ehrenämter im Vereinsmanagement“ gleichermaßen einbeziehen muss. Die primäre Zielgruppe eines Qualifizierungssystems muss der Kreis der hochengagierten Funktionsträger in den Orts-, Kreis- und Fachgruppen sowie deren Nachwuchs sein. Wird deren Weiter- bzw. Ausbildungsbedarf Rechnung getragen, dürften zumindest bei einem Teil der Hochaktiven auch Potenziale zur Engagementsteigerung freigesetzt werden können. Wichtiger ist jedoch, dass mit Hilfe von Qualifizierungsangeboten einem „burn-out“ dieser „Leistungsträger“ begegnet wird. Eine zweite wichtige Zielgruppe für Qualifizierungen sind die potenziell Aktiven aus der passiven Mitgliedschaft der Verbände und der Menge der engagamentbereiten Bürger/innen. Neueinsteiger können mit Bildungsmaßnahmen auf ihre zukünftigen Aufgaben zielgerichtet vorbereitet werden.

Dem Erfahrungsaustausch mit Gleichgesinnten messen die Ehrenamtlichen einen sehr hohen Stellenwert bei. Die Fort- und Weiterbildungsangebote müssen diesem Erfordernis Rechnung tragen. Zu den bekannten Bildungsmethoden sollten vor allem internet-gestützte Lernangebote (Leitfäden, Checklisten Praxisanleitungen) sowie Berater und Experten den ehrenamtlich Aktiven helfen, ihre Weiterbildungsanforderungen zu erfüllen.

Die Konzeption eines Qualifizierungssystems für ehrenamtlich Aktive fügt die wichtigsten Elemente in ein Gesamtbild, das als Vision eines idealtypischen Qualifizierungsprogramms für Naturschutzverbände verstanden werden kann. Es umfasst

- „niedrigschwellige“ Angebote zum „Schnuppern“
- Einsteigerseminare
- Fachkräfteausbildung (Zertifikatslehrgänge)
- Führungskräfteausbildung
- Ausbilder-Ausbildung für ein Train-the-Trainer-System
- Ausbildung von Ehrenamtsberatern
- Ausbildung von Freiwilligen-Koordinatoren.

Abschließend werden die Vorzüge und Nachteile der Qualifizierungsmodelle vorgestellt, die den Naturschutzverbänden alternativ oder in Kombination zur Verfügung stehen: ein verbands-eigenes, ein verbändeübergreifendes oder ein Qualifizierungssystem, das in Kooperation mit den Naturschutzakademien der Länder ausgeführt werden kann.

Die Einführung oder Weiterentwicklung von Qualifizierungssystemen für Ehrenamtliche ist eine Entscheidung von strategischer Bedeutung und eng verknüpft mit der Ehrenamtsförderung und der Organisationsentwicklung jedes einzelnen Verbandes. Diesen Herausforderungen müssen sich die Naturschutzverbände stellen, um zukunftsfähige Ehrenamtsorganisationen zu werden.

1 Einleitung

Die verschiedenen Engagementformen von Bürgerinnen und Bürgern für Aufgaben des Gemeinwohls werden zusehends als Ganzes, als neues gesellschaftliches Handlungsfeld und als Politikbereich gesehen. Ausdruck dieser Entwicklung sind das von den Vereinten Nationen im Jahr 2001 ausgerufene „Internationale Jahr der Freiwilligen“ und der Bericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ (s. www.bmfsfj.de). In der Folge entstanden zahlreiche Untersuchungen zum „freiwilligen Engagement“ in Deutschland, so die erste Repräsentativerhebung zu „Freiwilligem Engagement“, der sog. Freiwilligensurvey (ROSENBLADT 2001). Erstmals wurde dort der Engagementbereich „Umwelt- und Naturschutz“ näher analysiert und charakterisiert.

Die Natur- und Umweltschutzorganisationen in Deutschland, die auf eine lange Tradition des ehrenamtlichen Engagements zurückblicken können, haben sich im Vergleich zu den Sozial-, Jugend- und Sportverbänden erst mit Verzögerung dem Thema angenommen und die Diskussion um die Zukunft des Ehrenamtes in ihren Organisationen begonnen.

Das Forschungs- und Entwicklungsvorhaben „Steigerung des ehrenamtlichen Engagements in Naturschutzverbänden“ ist eingebettet in diese gesellschaftspolitische Diskussion und fördert die Debatte um das Ehrenamt sowohl innerhalb der einzelnen Organisationen als auch zwischen den Naturschutzverbänden auf Bundes- und Landesebene. Es liefert Vorschläge, Empfehlungen und Impulse zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements im Natur- und Umweltschutz und zur Entwicklung der Verbände hin zu modernen Ehrenamtsorganisationen.

Während der Laufzeit des Vorhabens konnten – u.a. ausgehend durch dieses Projekt - neue Initiativen und Vorstöße zur Ehrenamtsförderung im Natur- und Umweltschutz beobachtet werden. Soweit möglich wurden Verknüpfungen zwischen den Projekten hergestellt. Es ist beabsichtigt, die Thematik auf der Ebene des Deutschen Naturschutzringes (DNR) weiterzubehandeln.

Danksagung

Unser ganz besonderer Dank gilt den ehrenamtlich Aktiven in den Kreis-, Orts- und Fachgruppen der Naturschutzverbände, die bereitwillig unsere Fragen zum ehrenamtlichen Engagement und zur Weiterbildung beantworteten. Ein herzliches Dankeschön geht ferner an die Interviewpartner aus den Naturschutzverbänden, aus den anderen Ehrenamtsorganisationen, aus den Behörden und Institutionen. Besonders hilfreich empfanden wir die Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen in den britischen und niederländischen Naturschutzorganisationen, die uns ihre langjährigen Erfahrungen gerne mitteilten und uns mit auf den Weg gaben, dem Ehrenamt die gebührende Beachtung und der Weiterbildung die erforderliche Bedeutung in den Organisationen zu schenken. Dafür bedanken wir uns mit einem Zitat aus dem Weiterbildungsprogramm des British Trust for Conservation Volunteers (BTCV):

„Learning is an important part of every BTCV activity and our open training courses are designed to meet the wide ranging needs for anyone wanting to do something positive for the environment.“

2 Projektziele und Projektorganisation

2.1 Gesellschaftliche Hintergründe

Die Arbeit der Naturschutzverbände unterliegt gegenwärtig deutlichen Veränderungen. Zum einen wachsen die gesellschaftlichen Anforderungen, die an sie gestellt werden, zum anderen beeinflusst sie der Wandel in der Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement.

2.1.1 Gesellschaftliche Anforderungen an die Arbeit der Naturschutzverbände

Die Naturschutzverbände stellen nach allgemeiner gesellschaftlicher und politischer Auffassung ein wichtiges Bindeglied zwischen Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit dar. Sie unterstützen die Durchsetzung der Ziele von Naturschutz und Landschaftspflege nach den Naturschutzgesetzen von Bund und Ländern, leiten umgekehrt Kritik und Anregungen seitens der Bürgerschaft an die Regierenden und Behörden weiter und vermitteln schließlich auch wichtige Impulse nach beiden Seiten. Der engagierte Bürger findet gerade in den Verbänden eine gute Möglichkeit, im Interesse der langfristigen Sicherung unserer natürlichen Lebensgrundlagen mitzuwirken (s. MITLACHER 1996, SRU 1996, BAMMERLIN 1998).

Die Bedeutung des Zusammenspiels nichtstaatlicher Naturschutzorganisationen und –verbände mit anderen gesellschaftlichen Gruppen, den Regierungsorganisationen und der Politik für eine nachhaltige Entwicklung unterstreicht auch die als Ergebnis der UN-Konferenz für „Umwelt und Entwicklung“ (UNCED) 1992 in Rio de Janeiro verabschiedete AGENDA 21. Die AGENDA 21 verlangt die Partizipation der nichtstaatlichen organisierten Gruppen und fordert dazu auf, neue Wege bei der Entwicklung und Umsetzung der Strategien, Aktionspläne und Aktionsprogramme zur Erhaltung der biologischen Vielfalt zu beschreiten.

Die privaten Verbände in Deutschland spielen seit Jahrzehnten eine wichtige Rolle bei der Schaffung und Weiterentwicklung der wissenschaftlichen, praktischen und politischen Naturschutzarbeit in Deutschland. Der Rat von Sachverständigen für Umweltfragen weist im Umweltgutachten 1996 auf die bedeutende Rolle der Naturschutzverbände bei der Ausbildung eines Ethos zur Übernahme integrierter Verantwortung hin: Die Verbände müssten „immer mehr die wichtige Rolle von Multiplikatoren des Leitbildes einer dauerhaft umweltgerechten Entwicklung übernehmen“ (SRU 1996, s.a. BAMMERLIN 1998).

2.1.2 Gesellschaftliche Leistungen der Naturschutzverbände

Die Gesetzgeber von Bund und Ländern haben in den vergangenen 25 Jahren vielfältige ehrenamtliche Funktionen geschaffen, die Mitglieder von staatlich anerkannten Naturschutzverbänden als Handlungsinstrumente wahrnehmen können: Die Mitwirkung in Naturschutzbeiräten, die Tätigkeit als Naturschutzwacht, die Beteiligung an Planungsverfahren, die Einreichung der Verbandsklage und die Informationsrechte nach unterschiedlichen Umweltgesetzen. Die Naturschutzverbände tragen in diesen Gremien mit ihrer fachlichen Kompetenz in hohem Maße zur politischen und administrativen Entscheidungsfindung bei. Da sich Naturschutzverbände in der Regel für ihre Positionen breiten öffentlichen Rückhalt verschaffen, kann ihre Einbeziehung

gleichzeitig helfen, die gesellschaftliche Akzeptanz von Entscheidungen der Regierung und Verwaltung zu verbessern.

Darüber hinaus haben sich freiwillige und informelle Formen der Zusammenarbeit zwischen Behörden und Verbänden entwickelt: Ehrenamtliche sind z.B. beteiligt an der Erfassung und dem Monitoring wildlebender Tier- und Pflanzenarten, der Betreuung von Schutzgebieten, der Durchführung von Schutz-, Pflege- und Entwicklungsmaßnahmen für gefährdete Biotope, an zahlreichen Artenhilfsmaßnahmen und Aktivitäten zur Bildung und Bewusstseinsförderung im Natur- und Umweltschutz.

Diese „Sozialleistung an der Schöpfung“ (SOTHMANN 2000, S. 8) ist in ihrer Gesamtdimension nicht bekannt. Für Bayern schätzten der Bund Naturschutz (BN) und der Landesbund für Vogelschutz (LBV) ihr „Ökologisches Bruttosozialprodukt“ auf rund 55 Mio. DM für das Jahr 1999 (28 Mio. EUR, SOTHMANN 2000, S. 8). Eine Hochrechnung für das Bundesgebiet – bezogen auf die Mitglieder aller anerkannten Naturschutzverbände – führt zu einer geschätzten Wertschöpfung von rund 421 Mio. EUR (Übersicht 1). Die deutschen Naturschutzverbände würden demnach nochmals ca. 70 % der staatlichen Naturschutzausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden erbringen (BfN 2002, S. 175 ff).

Übersicht 1: Hochrechnung der Wertschöpfung der deutschen Naturschutzverbände

Leistungsträger	Leistungen in EUR	Mitglieder
Bund Naturschutz Bayern Landesbund für Vogelschutz	ca. 28 Mio.	ca. 250.000
Alle anerkannten deutschen Naturschutzverbände	ca. 421 Mio.	3,76 Mio.
Bund, Länder und Gemeinden	ca. 600 Mio.	
Wertschöpfung der Naturschutzverbände in Relation zu staatlichen Leistungen	ca. 70 %	

Quelle: BfN 2002, S. 174ff; Basisjahre 1998, 1999, 2001

2.1.3 Ehrenamtliches Engagement im Wandel

Die tragenden Säulen aller Verbändeaktivitäten bilden ihre ehrenamtlich aktiven Mitglieder. Deren bürgerschaftliches Engagement ist die wichtigste Ressource zur Wahrnehmung der gesellschaftlichen Aufgaben. Die im Ehrenamt freiwillig erbrachten Leistungen stellen das eigentliche Ertragspotential der Verbände dar. Eng damit verbunden ist die Frage der Qualität der Verbandsarbeit sowie insgesamt der Leistungsfähigkeit der Verbände.

Die Mitgliederzahlen der anerkannten Naturschutzverbände stiegen im Zeitraum von 1990 bis 2001 um über 500.000 auf mittlerweile rund 3,76 Millionen Bürgerinnen und Bürger an (BfN 2002). Auf der anderen Seite berichten zahlreiche Naturschutzgruppen von einer rückläufigen Zahl der engagierten aktiven Mitglieder. Diese Entwicklung trifft die Naturschutzverbände an einer empfindlichen Stelle; denn ohne einen vitalen Stamm an ehrenamtlichen Aktiven sind sie kaum in der Lage, die vielfältigen Aufgaben der Naturschutzarbeit zu bewältigen sowie das erforderliche Mindestmaß an Selbstorganisation zu realisieren.

Die Naturschutzverbände sind damit in entscheidendem Maße von dem offensichtlich sich vollziehenden Wandel im ehrenamtlichen Engagement betroffen. In diesem Zusammenhang wird auch auf die umfängliche gesamtgesellschaftliche Debatte, die mit der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ verbunden ist, verwiesen (DEUTSCHER BUNDESTAG 2002).

2.2 Zielsetzung des Projektes

2.2.1 Ausgangssituation

Damit die Naturschutzverbände ihre gesellschaftliche Rolle und Bedeutung auch in Zukunft entfalten und ihre Aufgaben sachgerecht ausfüllen können, ist eine vitale Ehrenamtskultur sicherzustellen. Dazu bedarf es der Entwicklung von Instrumenten

- zur Bindung der bereits aktiven Ehrenamtlichen an die Organisationen,
- zur Förderung der Motivation freiwilligen Engagements und
- zur Gewinnung neuer ehrenamtlich aktiver Mitglieder.

Der Vermittlung von fachlichen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen wird eine wichtige Schlüsselrolle bei der Aktivierung des freiwilligen bürgerschaftlichen Engagements beigemessen (z.B. PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND & STIFTUNG MITARBEIT 1997, STUZENHECKER 1999, BURMEISTER 2000, GIERULL 2000, AKADEMIE FÜR EHRENAMTLICHKEIT DEUTSCHLAND o.J.). Verbandseigene und systematische Qualifizierungssysteme für ehrenamtlich Aktive, die auf die Erreichung eines definierten Kenntnisstandes ausgerichtet sind und von anderen Organisationen des Ehrenamtsbereichs seit Jahren erfolgreich praktiziert werden, existieren in den Naturschutzverbänden nicht. Konzepte und Programme zur systematischen Weiterbildung von Umweltaktiven sind allenfalls in Ansätzen vorhanden oder befinden sich noch im Aufbau: z.B. DNR-Nachwuchsförderprogramm ZukunftsPiloten, Qualifizierungsprogramme des Bund Naturschutz in Bayern (BN) e.V. und von Greenpeace Deutschland e.V..

Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sind in Sozial-, Sport-, Jugend- und Wohlfahrtsverbänden wichtiger Bestandteil der verbandlichen Anerkennungskultur für ehrenamtlich erbrachte Leistungen. Dieses Anreizinstrument freiwilligen Engagements bleibt in den Naturschutzverbänden bislang völlig ungenutzt.

2.2.2 Thesen zur Bedeutung der Qualifizierung Ehrenamtlicher im Naturschutz

Qualifizierung in Schlüsselkompetenzen erforderlich

Der Qualifizierung von ehrenamtlich Aktiven muss einerseits die Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenzen im Auge haben, da das ökologische, naturschutzfachliche, naturschutzrechtliche und verfahrenstechnische Wissen ständig wächst und neue Herausforderungen an die ehrenamtlich Aktiven stellt. In einer offenen Kommunikationsgesellschaft erfordert die Interessensvertretung gegenüber Politik, Staat, Wirtschaft und anderen gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere die sozialen und kommunikativen Kompetenzen der aktiven Naturschützer aus-

zubauen. Auch die Kommunikationsfähigkeit zwischen den Verbänden und innerhalb der Organisationen sind verbesserungsbedürftig (s. RÖSNER 1995, SRU 1996, BAMMERLIN 1998).

Qualifizierungsbedarf von ehrenamtlich Aktiven unbekannt

Der Qualifizierungsbedarf der ehrenamtlich Aktiven ist nicht bekannt, so dass kaum bedarfsgerechte Angebote erstellt werden können. Qualifizierungsangebote für Ehrenamtliche werden zum überwiegenden Teil außerhalb der Naturschutzverbände entwickelt, z. B. von Naturschutzakademien der Länder, privaten Bildungsträgern oder durch Fachliteratur, die auf dem freien Markt erhältlich ist. Eine zielgerichtete und zielgruppenspezifische Qualifizierung für die verbandlichen Aufgaben und Herausforderungen der Zukunft ist damit kaum möglich.

Neue Rahmenbedingungen zur Qualifizierung Ehrenamtlicher

Die Rahmenbedingungen, unter denen die freiwillig Aktiven ihren Qualifizierungsbedarf decken können, sind nicht bekannt. Der gesellschaftliche Wandel hin zur Individualisierung und die Veränderung individueller Handlungsmuster erfordern neue Wege in der Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Qualifizierung als Instrument der Akzeptanzsteigerung in der Gesellschaft

Im Jahr der Freiwilligen 2001 erhielt auch das ehrenamtliche Bürgerengagement im Natur- und Umweltschutz gebührende Anerkennung (z.B. GRIESE 2001). Oft wird jedoch der ehrenamtliche Naturschützer in der gesellschaftlichen Wertschätzung von Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens im Vergleich zu Aktiven aus Sport, sozialem Bereich, aus der Feuerwehr oder dem Heimatverein stiefmütterlich behandelt. Naturschützer zu sein ist vielfach ein diffamiertes und verachtetes Ehrenamt, weil der Einsatz für den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen regelmäßig zu Konflikten mit privaten Nutzungsinteressen führt: Ausdruck dieser Diffamierung ist die oft zitierte Bezeichnung „Der selbst ernannte Naturschützer“ (SOTHMANN 2000).

Das ethisch und altruistisch motivierte Ehrenamt im Naturschutz als Lobbyist und „grünes Gewissen“ ist einerseits die Stärke in der politischen Auseinandersetzung mit egoistischen Nutzungsinteressen, andererseits führt es allzu oft zur Frustration und Demotivation der Aktiven. Kompetenzaneignung durch systematische Qualifizierung wird Selbstbewusstsein und Motivation des Einzelnen stärken und die Akzeptanz in Politik, Verwaltung, Öffentlichkeit und anderen gesellschaftlichen Akteuren (insb. Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Jagd) fördern helfen.

Qualitätssicherung des verbandlichen Naturschutzes durch Qualifizierung

Um die Erfüllung der gesellschaftlichen und satzungsgemäßen Aufgaben zu gewährleisten, müssen die ehrenamtlich Aktiven befähigt werden, die von ihnen übernommenen Tätigkeiten sachkundig und möglichst auf dem aktuellen Stand der naturschutzfachlichen Erkenntnisse und in Kenntnis der gesellschaftlichen Umfeldbedingungen auszuführen. Die Entwicklung und Umsetzung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen dient damit der Qualitätssicherung der verbandlichen Naturschutzarbeit auf fachlich hohem Niveau.

Die Naturschutzverbände können damit besser ihrer gesellschaftlichen Rolle gerecht werden und zukünftigen politischen und fachlichen Herausforderungen angemessen begegnen.

2.3 Methodik und Projektorganisation

2.3.1 Methodik

Die thesegeleitete Bearbeitung der Aufgabenstellung erfolgte mit unterschiedlichen Methoden:

- Literaturrecherche zum ehrenamtlichen Engagement generell und zum ehrenamtlichen Engagement in Naturschutzverbänden,
- Datenerhebung zum Qualifizierungsbedarf der ehrenamtlich Aktiven unter Einsatz von Fragebögen,
- Datenerhebung zu Qualifizierungserfordernissen der ehrenamtlich Aktiven durch Interviews mit Experten oder Fragenkataloge,
- Datenerhebung, Recherche und Interviews zu Qualifizierungssystemen und deren Rahmenbedingungen.

Aufgrund fehlender Daten und Kenntnisse zur Struktur der relevanten Zielgruppen für ein Qualifizierungssystem erwies sich die Durchführung repräsentativer und statistisch abgesicherter Erhebungen als unmöglich. Deshalb, sowie wegen des explorativen Charakters der Vorhabens, kamen neben quantitativen Methoden bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs hauptsächlich qualitative Methoden der Datenerhebung zum Einsatz.

Die Auswahl der zu befragenden Personen nach der Methode des „theoretischen Sampling“ (nach GLASER & STRAUSS in FLICK 1996), bei der die Entscheidung über die Auswahl und Zusammensetzung des empirischen Materials im Prozess der Datenerhebung und -auswertung gefällt wird, erlaubte es, die neu gewonnenen Erkenntnisse immer wieder sowohl am Untersuchungsmaterial als auch an den Thesen und dem theoretischen Vorverständnis zu überprüfen.

Für die qualitative Datenerhebung sprach ferner, dass die offene Form der Erhebung die Sichtweisen der Interviewpartner besser erfassen kann als dieses in standardisierten Interviews oder mit Fragebögen der Fall ist. Dadurch war es möglich, über die Interviews potentielle neue Aspekte zu ermitteln. Letztendlich wurde aus organisatorischen Gründen eine Kombination von Fragenkatalogen und Interviews angewendet.

2.3.2 Zielgruppen der Datenerhebung

2.3.2.1 Ehrenamtlich Aktive an der Basis der Naturschutzverbände

Die Gruppe der ehrenamtlich Aktiven in Kreis-, Orts- oder Fachgruppen der Naturschutzverbände ist von herausragender Bedeutung für die Befragung zum Qualifizierungsbedarf, weil sie zum einen die Leistungsträger der verbandlichen Tätigkeiten sind und zum anderen die direkten „Verbraucher“ oder „Nutznießer“ eines zu entwickelnden Qualifizierungssystems darstellen. Hauptaugenmerk lag auf den Aktiven im Erwachsenenalter. Zur Gruppe der Jugendlichen siehe Kap. 2.3.5.

Die Naturschutzverbände, die in die Betrachtung mit einbezogen wurden, mussten die Bedingung erfüllen, mindestens in einem Bundesland tätig und bis auf die örtliche Ebene gegliedert zu sein. Es wurden berücksichtigt:

- Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e.V. (BUND)
- Bund Naturschutz in Bayern e.V. (BN)
- Gesellschaft für Naturschutz und Ornithologie Rheinland-Pfalz e.V. (GNOR)
- Grüne Liga e.V. (GL)
- Hessische Gesellschaft für Ornithologie und Naturschutz e.V. (HGON)
- Landesbund für Vogelschutz in Bayern e.V. (LBV)
- Landesarbeitsgemeinschaft Natur und Umwelt NRW e.V. (LNU)
- Naturschutzbund Deutschland e.V. (NABU)
- Schutzgemeinschaft Wattenmeer e.V.

Der Konzeption der schriftlichen Datenerhebung bei den Freiwilligen lagen folgende Überlegungen und Kriterien zugrunde:

- die Rücklaufquote sollte möglichst hoch sein
- die Daten zum inhaltlichen Bedarf an Fort- und Weiterbildung sollten den Schwerpunkt bilden
- Meinungsäußerungen und Bewertungen sollten weiterführende organisatorische Hinweise liefern
- die Zielgruppe sollte näher charakterisierbar sein
- die zu erwartenden Ergebnisse sollten sehr praxistauglich sein
- aus druck- und versandtechnischen Gründen sollte der Fragebogen 4 Seiten nicht überschreiten (DIN A 3-Papierformat).

Der quantitativ auswertbare Fragebogen war wie folgt gegliedert (Fragebogen s. Anlage 1):

- Anschreiben an die Ehrenamtlichen und Erläuterung des Projektes; Anreiz zur Beteiligung durch Verlosung eines Gutscheins (1 Seite).
- Bedeutung und bisherige Erfahrungen mit Fort- und Weiterbildung (Fragen 1-3).
- Themen des Qualifizierungsbedarfs, gegliedert nach drei inhaltlichen Bereichen und vier Formen von Weiterbildungsangeboten sowie gegenwärtiges und zukünftiges Interesse an Qualifizierung (Frage 4).
- zeitliche, organisatorische und finanzielle Aspekte der Qualifizierung (Fragen 5-8).
- Bereitschaft zur Beteiligung an Weiterbildung (Frage 9: Aspekt einer möglichen Multiplikatoren-Ausbildung bzw. Nutzung vorhandener ehrenamtlicher Potenziale).
- Angebot für weitere Anregungen zur Qualifizierung (Frage 10).
- Daten zur Zielgruppe: Alter, Geschlecht, Funktion im Verband.

Die Distribution der Fragebögen erfolgte über gezielte Anschreiben und unter Einsatz von Adressdaten, die die mitwirkenden Naturschutzverbände zur Verfügung stellten. Es handelte sich dabei um die Adressen von Personen, die als ehrenamtlich Aktive in die Leitung der örtlichen Naturschutzgruppen eingebunden waren. Darüber hinaus stand der Fragebogen im Internet zum Download zur Verfügung. Insgesamt kamen ca. 3.350 Fragebögen in Umlauf.

669 beantwortete Fragebögen kamen bis zum 31.08.2002 zurück und gingen in die Auswertung ein. Die Rücklaufquote von 20 % übertraf die angenommenen Erwartungen von 10 %; die Antworten fielen jedoch von Verband zu Verband sehr unterschiedlich aus (Übersicht 2). Von Ehrenamtlichen der Grünen Liga kamen keine Fragebögen zurück, was damit zu erklären ist, dass die Verteilung über die Geschäftsstelle aus unbekanntem Gründen nicht vorgenommen wurde. 36 Fragebögen wurden von Aktiven aus verschiedenen regionalen Naturschutzvereinen ausgefüllt oder hatten keine Angabe des Verbandes vermerkt.

Übersicht 2: Befragte Naturschutz-Verbände und Rücklauf der Fragebögen

Verband	Anzahl Fragebögen	Rücklauf	
		abs.	in %
BUND und BN Bayern	1150	117	10
GNOR	180	5	3
Grüne Liga	0	0	0
HGON	50	4	8
LBV Bayern	80	19	24
LNU NRW	400	43	11
NABU	1460	442	30
Schutzstation Wattenmeer	30	3	10
regionale Vereine und k. A.	0	36	--
Summe/Rücklaufquote	3350	669	20

© NABU 2004

Die Daten wurden EDV-technisch mit Hilfe des Datenbank-Programms WORKS für WINDOWS bearbeitet und weiter ausgewertet.

Repräsentativität der Datenerhebung

Entgegen der ursprünglichen Absicht ließ sich die repräsentative Fragebogenerhebung nicht realisieren. Ursächlich dafür waren, dass:

- die Mitgliederdaten der Verbände in der Regel keine Selektion nach ausgewählten Kriterien (z.B. Alter, Geschlecht, Funktion im Verband, aktives Mitglied, passives Mitglied) erlauben,
- die verbandsinternen Verteilungswege auf die Vorstände der Kreis- und Ortsgruppen sowie die Leitungen von Fach- und Arbeitsgruppen ausgerichtet sind,

- sich einzelne Verbände nur unter der Voraussetzung zur Mitwirkung bereit erklären, dass der Versand der Fragebögen und die Auswahl des Empfängerkreises von ihnen in eigener Regie vorgenommen werden konnte,
- Verbände den zugesagten Versand der Fragebögen nicht vornahmen,
- in Einzelfällen eine Unterstützung des Vorhabens durch die Geschäftsstellen abgelehnt wurde.

2.3.2.2 Funktionäre auf Landesebene des ehrenamtlichen Naturschutzes

Bei dieser Gruppe von Befragten handelt es sich um Funktionsträger in ehrenamtlichen Vorständen oder um Beschäftigte aus Landesgeschäftsstellen, deren Aufgabengebiet die Betreuung von Kreis-, Orts- oder Fachgruppen beinhaltet. Sie können als „Spiegel“ der Basisarbeit in den Verbänden angesehen werden. Sie sind oft in Kontakt mit ehrenamtlich Aktiven, nehmen deren Tätigkeit aus der Sicht der Landesebene wahr und sollten Notwendigkeiten, Bedarf und Veränderungsvorschläge für die Bereiche Ehrenamts- und Engagementförderung formulieren.

Den Verbandsfunktionären wurde ein 11 Themen umfassender Interview-Leitfaden mit offenen Fragen vorgelegt. Die Fragestellungen beleuchten die Zusammenarbeit der Befragten mit Ehrenamtlichen in ihrer jeweiligen Organisation: Folgende Gesichtspunkte wurden abgefragt:

- Zusammenarbeitsformen, Kommunikation
- Stärken und Schwächen der Ehrenamtlichen
- Erwerb von Kenntnissen und Vorschläge zur Weiterbildung
- Anreize für Weiterbildungen
- Organisation und Kosten
- Verbesserungsvorschläge für die Zusammenarbeit
- Vorschläge zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagements.

Die Gruppe der 14 befragten Personen hat folgendes Profil (Anzahl der Interviewpartner in Klammer):

- Verteilung auf Verbände: BUND (5), Grüne Liga (1), LBV (2), LNU (1), NABU (5)
- Regionale Aufteilung: West-Deutschland (10), Ost-Deutschland (4)
- Verteilung Geschlecht: weiblich (4), männlich (10)
- Haupt-/Ehrenamt: hauptamtlich Tätige (10), ehrenamtlich Tätige (4).

2.3.2.3 Organisationen im Umfeld des ehrenamtlichen Naturschutzes

Diese Gruppe von Befragten umfasst Personen von Verbänden, Organisationen und Institutionen und setzt sich aus zwei Teilgruppen zusammen.

- Gruppe A: Organisationen mit Partner- bzw. Verbündetenfunktion
- Gruppe B: Organisationen im Interessenwettbewerb mit den Naturschutzverbänden.

Die Unterscheidung in die Gruppen A und B erfolgte in der Erwartung, dass die Befragten der jeweiligen Gruppe aufgrund ihrer vermutlich divergierenden Erfahrungen in der Zusammenarbeit oder der Auseinandersetzung mit ehrenamtlich Aktiven spezifische Erfordernisse oder Erwartungen hinsichtlich der Kompetenzen ehrenamtlicher Naturschützer formulieren würden.

Die Auswahl erfolgte nach der Auswertung des Qualifizierungsbedarfs der ehrenamtlich Aktiven in Kreis-, Orts- und Fachgruppen (s. Kap. 2.3.2.1). Da nicht alle Aufgabengebiete mit Qualifizierungsbedarf berücksichtigt werden konnten, konzentrierte sich die Befragung auf Personen aus den Hauptbedarfsfeldern der Qualifizierung Ehrenamtlicher.

Die Gruppe A mit 10 Personen setzt sich wie folgt zusammen:

- Die Befragung von Personen aus Verwaltungen (3), Verbänden (6) und Stiftungen (1) erfolgte sowohl persönlich als auch schriftlich zu folgenden 5 Themen:
 - Erwartungen und Anforderungen an die Tätigkeit Ehrenamtlicher
 - Erwartungen und Wünsche an die Qualifizierung von Ehrenamtlichen
 - Vorschläge zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagement
 - Vorschläge zur Verbesserung der Zusammenarbeit
 - Andere von den Verbänden anzugehende Aufgaben

Aus der Gruppe B wurden zur Datengewinnung die staatlichen Forstbehörden in den Bundesländern ausgewählt, da dieser Personenkreis gut über eine Internetrecherche zu erschließen war. Der Fragenkatalog wurde insgesamt 24 unteren Forstbehörden – 12 in West- und 12 in Ost-Deutschland - per E-mail zugestellt, von denen 7 Forstämter antworteten – 3 aus West- und 4 aus Ost-Deutschland. Die Fragen waren mit Ausnahme der Frage nach Vorschlägen zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagements mit denen, die der Gruppe A gestellt wurden, übereinstimmend (s. oben).

2.3.2.4 Bildungsträger im Umfeld des Naturschutzes

Zu dieser Gruppe von Befragten zählen Bildungsträger, die bereits über mehrjährige Erfahrungen auf dem Gebiet der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Naturschutz oder mit ehrenamtlich Aktiven aus Naturschutzverbänden und Umweltgruppen verfügen. Die Befragung diente der Gewinnung von Informationen und Hinweisen zur methodischen und didaktischen Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten, zur Angebots- und Nachfragesituation und zu den Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche.

Als Methoden der Datenerhebung wurde bei den Akademien des Bundesweiten Arbeitskreises der staatlich getragenen Natur- und Umweltschutz-Akademien (BANU) zum einen die Angebotsrecherche und zum anderen eine quantitativ auswertbare Umfrage per E-mail durchgeführt, um die Akademien besser vergleichen zu können. Persönliche Interviews kamen bei den ausgewählten anderen Bildungsträgern zum Einsatz, um deren Erfahrungsschatz in der Qualifizierung Ehrenamtlicher tiefergehend zu erschließen (Übersicht 3).

Übersicht 3: Befragte Bildungsträger im Umfeld des ehrenamtlichen Naturschutzes

Bildungsträger	Datenerhebung mittels
Akademie für Ehrenamtlichkeit	Persönliches Interview (TH. KEGEL)
Artenschutzschule Metelen	Persönliches Interview (D. KRONSHAGE)
ECOLOG – Institut f. sozial-ökologische Forschung und Bildung	Persönliches Interview (S. KLEINHÜCKELKOTTEN)
Stiftung Mitarbeit	Persönliches Interview (A. REINERT)
VNB- Landeseinrichtung der Erwachsenenbildung Niedersachsen	Persönliches Interview (R. ERNST)
Akademie der Sächsischen Landesstiftung Natur und Umwelt	Fragebogen
Akademie für Natur und Umwelt Schleswig-Holstein	Fragebogen
Akademie für Natur- und Umweltschutz Baden-Württemberg	Fragebogen
Alfred Toepfer Akademie für Naturschutz	Fragebogen
Bayerische Akademie für Naturschutz und Landschaftspflege	Fragebogen
Landesumweltamt Brandenburg – Landeslehrstätte Lebus	Fragebogen
Natur- und Umweltschutz-Akademie NRW	Fragebogen

© NABU 2004

2.3.2.5 Andere gesellschaftliche Gruppen

Vorrecherchen zufolge verfügen verschiedene gesellschaftliche Gruppen wie z.B. Gewerkschaften, Parteien, karitative Organisationen oder Sportverbände zum Teil über langjährige und umfassende Erfahrungen im Aufbau und Betrieb von Qualifizierungsprogrammen für ehrenamtlich aktive Mitglieder. Die Analyse dieser Erfahrungen ließ wichtige Erkenntnisse zur Implementierung, Organisation und Strukturierung von Qualifizierungssystemen erwarten. Diese Erfahrungen wurden mit Hilfe von Experteninterviews, telefonischen Befragungen und Recherchen erschlossen (Übersicht 4).

Die in die Analyse einbezogenen Organisationen gehören verschiedenen Engagementfeldern an. Dieser Interviewgruppe wurden mit dem Bund Naturschutz in Bayern (BN) e.V. und Greenpeace Deutschland e.V. auch zwei Verbände zugeordnet, die aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum Natur- und Umweltschutz strenggenommen nicht der Gruppe der „Anderen Organisationen“ zugeordnet werden können. Beide Organisationen haben jedoch mit den übrigen „Anderen Organisationen“ gemein, dass sie entweder bereits ein eigenes Qualifizierungssystem entwickelt haben (BN) oder gegenwärtig aufbauen (Greenpeace). Da die Befragung primär auf die Erfahrungen bei der Implementierung, Organisation und Strukturierung von Qualifizierungssystemen abzielte und die Frage der des organisationsspezifischen Tätigkeitsfeldes nur nachrangig bedeutsam war, wurden beide Gruppierungen aus Gründen der Vergleichbarkeit in diesem Fall den „Anderen Organisationen“ zugerechnet.

Übersicht 4: Andere Organisationen mit Qualifizierungssystemen für Ehrenamtliche

Organisation	Datenerhebung mittels
Amnesty International e.V.	Persönliches Interview (A. NAWRAT)
Bund Naturschutz in Bayern (BN) e.V.	Persönliches Interview (R. KLEINDL)
Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft e.V. (DLRG)	Persönliches Interview (H. REHN)
Gesundheitsakademie e.V. (Bielefeld)	Persönliches Interview (K. FREESE)
Greenpeace Deutschland e.V.	Persönliches Interview (I. HELLMERS)
Hospiz-Gruppe der Evangelischen Gemeinde Rheinbach	Persönliches Interview (C. WILLMERS)
Technisches Hilfswerk	Persönliches Interview (TH. JAHNKE)
Bayerischer Fußball-Verband e.V. (Trainer-Ausbildung)	Internetrecherche
Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband e.V.	Internetrecherche
Deutscher Alpen-Verein e.V. (DAV)	Telefonische Befragung und Internetrecherche
Deutscher Sportbund e.V. (DSB)	Telefonische Befragung und Internetrecherche
Freiwillige Feuerwehr (Ausbildungs-Richtlinien)	Internetrecherche
Verbraucherzentrale Bundesverband e.V.	Telefonische Befragung und Internetrecherche
Weißer Ring e.V.	Telefonische Befragung

© NABU 2004

2.3.2.6 Naturschutzverbände des benachbarten Auslandes

Die Naturschutzverbände des benachbarten europäischen Auslandes, insbesondere in Großbritannien und den Niederlanden, verfügen über umfangreiche Erfahrungen in der Qualifizierung und im Einsatz von Ehrenamtlichen. Es war zu erwarten, dass die dabei gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse wichtige Informationen zur Frage der Institutionalisierung von Qualifizierungssystemen, zur Entwicklung von Stimulations- und Motivationsinstrumenten (z.B. Zertifizierung), zur Bindung der aktiven Mitglieder und zur Rekrutierung neuer aktiver Mitglieder liefern könnten. Diese Erfahrungen wurden mit Hilfe von Experteninterviews und Internet-Recherchen erschlossen. Die befragten Institutionen sind in Übersicht 5 aufgeführt.

Übersicht 5: Befragte Naturschutzorganisationen des benachbarten Auslands

Naturschutzverbände des benachbarten Auslands	Land
National Centre for Volunteering <ul style="list-style-type: none"> • Department Consultancy and Education (B. REGNIER) 	Großbritannien
Royal Society for the Protection of Birds (RSPB) <ul style="list-style-type: none"> • Volunteer Management Department (A. MURRAY) 	Großbritannien
Birdlife International <ul style="list-style-type: none"> • Director General (M. RANDS) 	Großbritannien
British Trust for Conservation of Volunteers (BTCV) <ul style="list-style-type: none"> • International Department (N. CRIPPS) • Regional Volunteer Support Manager (G. ROWE) 	Großbritannien
Environmental Trainers Network <ul style="list-style-type: none"> • BTCV Management/Steering Group (A. GROVES & J. FRIEL) 	Großbritannien
Losehill Hall Training Centre <ul style="list-style-type: none"> • Peak District National Park Centre (N. HUTCHINS) 	Großbritannien
Peak District National Park <ul style="list-style-type: none"> • Volunteer Ranger Service (S. PANDERGAST) 	Großbritannien
Vereniging Natuurmonumenten <ul style="list-style-type: none"> • Vrijwilligerswerk (W. PRAST) • Bezoekerscentrum Brunssummerheide (P. WIJENBERG) 	Niederlande
IVN – Vereinigung für Natur- und Umweltkommunikation und Umwelterziehung <ul style="list-style-type: none"> • IVN Consulentschap Limburg und Noord-Holland (Beratungsstellen für andere Ehrenamtsorganisationen) (S. SPIERTS-BROUWER & R. MAARSCHALL) 	Niederlande

© NABU 2004

2.3.3 Projektablauf

Das Vorhaben wurde zum 1. März 2004 begonnen und zum 30. April 2004 beendet. Die wesentlichen Projektabschnitte und die Vorgehensweise sind in Übersicht 6 dargestellt.

Übersicht 6: Inhaltlicher, organisatorischer und zeitlicher Projektablauf

Zeitraum	Projektschritt
04-05/2002	Vorbereitungsphase <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung der Vorannahmen • Vorbereitung der Datenerhebung
06-10/2002	Datenerhebung unter ehrenamtlich Aktiven mit Hilfe von Fragebögen <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung der Fragebögen • Versendung der Fragebögen • Rücklauf der Fragebögen • Auswertung der Fragebögen und ggf. Nacherhebung
11/2002	Datenerhebung durch Experteninterviews innerhalb der Gruppen: <ul style="list-style-type: none"> • Funktionäre des ehrenamtlichen Naturschutzes • Angehörige von Verbänden, Organisationen und Institutionen im Umfeld des ehrenamtlichen Naturschutzes • Bildungsträger im Naturschutz • Andere gesellschaftliche Gruppen • Naturschutzverbände des benachbarten Auslandes
12/2003	Auswertung und Zusammenfassung der Ergebnisse Entwicklung erster Überlegungen zum Qualifizierungsmodell Vorbereitung des Experten-Workshops
01/2004	Durchführung des Expertenworkshop <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse • Vorstellung und Diskussion der Überlegungen zum Qualifizierungsmodell
02/2004	Erstellung des Endberichts <ul style="list-style-type: none"> • Abgleich der Ergebnisse der Datenerhebungen mit den Ergebnissen des Experten-Workshops • Weiterentwicklung des Qualifizierungsmodells
04/2004	Vorlage des Endberichts

2.3.4 Projektbegleitende Arbeitsgruppe

Das Vorhaben wurde von einer projektbegleitenden Arbeitsgruppe (PAG) beraten. Der PAG gehörten an: Ingelore Gödeke (BMU), Dr. Uwe Brendle (BfN), Dr. Karl-Heinz Erdmann (BfN), Arno Todt (BfN, bis 31.12.2003), Sina Bremer (BfN, ab 01.01.2004), Dr. Gertrud Hein (NUA NRW), Martina Löw (BUND-Bundesgeschäftsstelle, Freiwilligen-Managerin) sowie Günter Mitlacher (NABU-Akademie) und Ralf Schulte (NABU-Akademie).

Die PAG trat am 26.02.2003 und am 14.10.2003 zur Beratung zusammen.

2.3.5 Kommunikation, Vernetzung und Workshop

Die Mitwirkung der Naturschutzverbände erfolgte in der Regel unter der Voraussetzung, dass sie über die Ergebnisse der Erhebungen individuell informiert werden. Nach Abschluss der Gesamtauswertung stellte die Projektleitung den Verbänden spezifische Auswertungen mit den Befragungsergebnissen der ehrenamtlich Aktiven ihrer Organisationen zur Verfügung. Zwischenergebnisse wurden unter www.nabu-akademie.de/FE veröffentlicht.

Während der Projektbearbeitung wurden Kontakte zu anderen Projekten aufgebaut, deren Aufgabenstellungen sich mit der des Forschungs- und Entwicklungs(FuE)-Vorhabens berührten. Zu nennen sind die DBU-geförderten Projekte „ZukunftsPiloten“ und „Generationen-Netzwerk Umwelt“ sowie die UBA-geförderten Projekte „AKTIV.UM – Impulse für engagierte Umwelt- und Naturschutzarbeit“ und „Fundraising für Umweltverbände“. Auf Wunsch des BfN fand im März 2003 eine Abstimmung mit dem FuE-Vorhaben „Monitoring von Vogelarten in Deutschland“ statt (DDA et al. 2003), um die Erkenntnisse der Ehrenamtsförderung dem Vorhaben zur Verfügung zu stellen.

Da sich ein gesondertes UBA-gefördertes Projekt mit der „Nachwuchsförderung für die Umweltbewegung“ beschäftigte, in welchem das Engagement und die Qualifizierung von Jugendlichen von den Jugendorganisationen der Naturschutzverbände gefördert werden, wurde diese Zielgruppe im Vorhaben nicht weiter berücksichtigt. Die NABU-Akademie veranstaltete vom 19. bis 20. Oktober 2003 das Seminar „Arten- und Biotopschutz nach Feierabend – Instrumente zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements im Naturschutz“, dessen Ergebnisse in das FuE-Vorhaben einfließen (MITLACHER & SCHULTE 2002). Auf Fachtagungen der Akademie für Natur und Umwelt Schleswig-Holstein und des Projektes „Generationennetzwerk Umwelt“ wurden im Jahr 2003 Zwischenergebnisse des FuE-Vorhabens vorgestellt. Auf Einladung des Bundesweiten Arbeitskreises der Natur- und Umweltschutz-Akademien (BANU) wurden am 25.02.2004 Fragen der Kooperationsmöglichkeiten erörtert. Der abschließende Expertenworkshop fand am 27. und 28.02.2004 im DLRG-Bildungswerk in Bad Nenndorf statt. Der Workshop hatte drei Ziele:

- Diskussion und Erfahrungsaustausch der bisher erarbeiteten Projektergebnisse
- Sensibilisierung der Verbandsvertreter, insbesondere in den Landesverbänden, für die neuen Herausforderungen der Ehrenamtsförderung im Natur- und Umweltschutz,
- Austausch mit und Input von anderen Projekten im Aufgabengebiet „Engagementförderung und Qualifizierung“.

An dem Workshop nahmen folgende Verbandsvertreter/innen teil (Anzahl in Klammern): BUND-Landesverbände (4), HGON (1), LNU NRW (1), LBV Bayern (1), NABU-Landesverbände (6), Verkehrs-Club Deutschland (1). Die Naturschutz-Akademien aus Hessen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein waren anwesend sowie weitere Expertinnen des Instituts für Ökologie und Naturschutz (IfÖN) und des Instituts für Zukunftsstudien und Technologiebewertung (IZT). Das Protokoll ist in Anlage 2 zu finden.

Die Einbeziehung ostdeutscher Naturschutzvertreter gelang trotz intensiver Bemühungen leider nicht.

3 Ehrenamtliches Engagement im Natur- und Umweltschutz

Nachfolgende Bestandsaufnahme beschreibt die Situation im Engagementfeld „Naturschutz“ im Spiegel der aktuellen Diskussion des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland. Erkenntnisse, Entwicklungen, Hintergründe und Instrumente werden beleuchtet und in den Kontext der Aufgabenstellung dieses Vorhabens gestellt. Die Ergebnisse allgemeiner Art aus den Befragungen im Rahmen des Vorhabens sind ergänzt.

An dieser Stelle können nicht alle Facetten des Engagementfeldes berücksichtigt werden. Auf weiterführende Literatur und auf bestehende Erkenntnisdefizite wird im Einzelfall hingewiesen.

Das Engagementfeld „Naturschutz“ umfasst die Aufgaben von Naturschutz und Landschaftspflege nach den Bestimmungen des Bundesnaturschutzgesetzes und der Naturschutzgesetze der Länder. Das Engagementfeld „Umweltschutz“ i. S. technischer Maßnahmen zur Reduzierung und Vermeidung von Umweltbelastungen ist davon abzugrenzen und bleibt im weiteren unberücksichtigt, wenngleich in den ehrenamtlichen Aktivitäten der Naturschutzverbände eine eindeutige Trennung oft nur schwer möglich ist. In vielen Untersuchungen werden beide Bereiche, z.T. auch noch das Engagementfeld „Tierschutz“, gemeinsam betrachtet und die dort tätigen Verbände als „Umweltorganisationen“, „Umweltverbände“, „Naturschutzverbände“ synonym betitelt. Diese Unschärfen in den Begrifflichkeiten müssen in Kauf genommen werden.

3.1 Begriffe, Definitionen, Umfang freiwilligen Engagements

3.1.1 Begriffe freiwilligen Engagements

Die freiwillig, außerberuflich, unentgeltlich und am Gemeinwohl orientierte Arbeit von Bürgerinnen und Bürgern wird in öffentlichen Diskussionen und in der Literatur häufig mit den Begriffen Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, Selbsthilfe oder bürgerschaftliches Engagement belegt. Sie werden häufig synonym verwendet. Eine einheitliche Terminologie fehlt.

In dieser Untersuchung umfassen wir die verschiedenen Formen des Engagements in Anlehnung an ROSENBLADT (2001) unter dem Obergriff „freiwilliges Engagement“ zusammen. Dadurch ist die Vergleichbarkeit mit dem international gebräuchlichen Begriff „Volunteering“ gegeben. Die aus soziologischer Sicht wichtigsten Merkmale des freiwilligen Engagements werden u.a. von GERSS (1998) und ROSENBLADT (2001) ausführlich beschrieben.

3.1.2 „Klassische“ Ehrenämter im Naturschutz

Das Verständnis von freiwilligem Engagement im Naturschutz ist einerseits von den „klassischen“ Ehrenämtern geprägt. Naturschutzgeschichtlich ist diese Engagementform eine wichtige Säule des freiwilligen Engagements bis heute geblieben. Es handelt sich um die nebenberuflich wahrgenommene Tätigkeit in einem öffentlichen Amt ohne Dienstbezüge, aber i.d.R. mit Aufwandsentschädigung.

Diese Formen des „klassischen“ Ehrenamtes sind nach GERSS (1998):

- die Naturschutzbeiräte,

- die Naturschutzbeauftragten,
- die Naturschutzwacht.

Die Bezeichnungen und Aufgabenbeschreibungen ergeben sich aus den Naturschutzgesetzen der Bundesländer und sind bundesweit nicht einheitlich. Die typischen Funktionen dieser Ehrenämter lassen sich stichwortartig wie folgt umschreiben (ausführlich s. GERSS 1998):

- Beiräte: Mitwirkung in Gremien mit unterschiedlichen Interessenvertretern zur Entscheidungsfindung und Beratung auf verschiedenen Verwaltungsebenen,
- Beauftragte: naturschutzfachliche Beratung der Behörden auf unterschiedlichen Verwaltungsebenen (Kreis, Regierungsbezirk, Land) durch Einzelpersonen,
- Wacht: Einsatz zur Aufklärung und zur Überwachung von Naturschutzvorschriften in der freien Landschaft.

Angaben über die Anzahl der in diesen Funktionen aktiven Ehrenamtlichen liegen nicht vor.

3.1.3 Ehrenämter im Verein

Der häufigste organisatorische Rahmen für das freiwillige Engagement im Naturschutz (incl. Tierschutz) ist nach Angaben des Freiwilligensurveys der Verein (ROSENBLADT 2001, S. 71 ff). Hier finden 58 % der Tätigkeiten statt. Die von PRILLER & RÜCKERT-JOHN (2000) untersuchten Umweltorganisationen hatten zu 77 % den Status des „eingetragenen Vereins“.

Mit dem Vereinsleben sind bestimmte verantwortliche ehrenamtliche Funktionen nach dem Vereinsrecht verbunden. Hierzu zählen z.B.

- Vorstandsvorsitz und Stellvertretung
- Schatzmeister
- Schriftführer
- Beisitzer
- Kassenprüfer u.a.m.

Der Freiwilligensurvey (ROSENBLADT 2001, S. 74 ff) gibt an, dass nur jeder Fünfte der im Natur-/Umwelt-/Tierschutz Engagierten ein Amt ausübt, in das man gewählt wird (21 %); nur 16 % haben eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion. Daraus wird die Schlussfolgerung gezogen: „Dieses Feld ist also mehr geprägt vom Typ des „Aktivisten“, also von Leuten, die freiwillige Arbeit leisten oder an Aktionen teilnehmen, aber darüber hinaus nicht in formale Verantwortung eingebunden sind“ (ROSENBLADT 2001, S. 75-76).

Diese Einschätzung muss zumindest für die föderal strukturierten Naturschutzverbände BUND/BN Bayern und NABU/LBV ergänzt werden. Nach Erkenntnissen aus dem BUND (LÖW, mdl. Mitteilung) und aus dem NABU von den Autoren dieses Berichtes sind je nach Kreis- oder Ortsgruppe schätzungsweise zwischen 50 % und 75 % der ehrenamtlich Engagierten auch in ein Amt gewählt oder haben Leitungs- und Vorstandsfunktion. Die von HAACK (2003) befragten Verbandsfunktionäre waren zu 90 % in Vorstandsfunktionen eingebunden. Es ist davon auszugehen, dass viele Ehrenamtliche Doppel- oder Mehrfachfunktionen innehaben

und sowohl Vorstandsarbeit leisten als auch zu den Aktivisten zählen. Im Freiwilligensurvey fallen offensichtlich aufgrund der geringen Stichprobe die „Aktivisten“ stärker ins Gewicht (3 % von 14.922 = 447 Personen dieses Engagementfeldes).

3.1.4 Freiwilliges Engagement in Initiativen und Projekten

Rund ein Fünftel der Tätigkeiten im Natur-/Umwelt-/Tierschutz werden nach der Klassifizierung des Freiwilligensurveys in selbstorganisierten Gruppen; Initiativen oder Projekten als organisatorischer Rahmen ausgeübt (18 % nach ROSENBLADT 2001, S.85). Die Unterscheidung dieses Organisationsrahmens zum Verein ist bei genauerer Betrachtung unscharf, wenn darunter nicht ausschließlich locker strukturierte Selbsthilfegruppen und Netzwerke gefasst werden. Denn die von ROSENBLADT (2001, S.85) aufgezählten Beispiele für Umwelt-/Natur-/Tierschutz-Projekte finden i.d.R. im Kontext von Vereinsaktivitäten statt. Im Umweltbereich wären vor allem Bürgerinitiativen zu dieser Gruppe zu rechnen, die jedoch an Anzahl und Bedeutung in den letzten Jahren abgenommen haben. PRILLER & RÜCKERT-JOHN (2000) geben an, dass 19 % der Umweltorganisationen „nicht eingetragene Vereine“ sind.

Projektorientiertes Engagement außerhalb von Naturschutzverbänden findet vor allem in staatlich organisierten Arbeitskreisen zur Erfassung von Tier- und Pflanzenarten statt. Eine bislang unbekannte Zahl freiwilliger Kartierer, oft auch Mitglieder und Aktive von Fach- und Naturschutzverbänden, ist aus eigenem Interesse oder auf behördliche Initiative hin in Bestandserfassungs- und Monitoringprogrammen tätig und arbeitet den Behörden zu, z.B. im landesweiten Arten-Monitoring von Flora und Fauna (FELDMANN et al. 2003, WEISS 2003) oder bundesweiten Bestandsmonitoring-Programmen von Fledermäusen oder Vögeln (MITLACHER 1997, BIEDERMANN et al. 2003, DDA, DO-G & NABU 2003).

Genauere Zahlen sind nicht bekannt, eigenen Schätzungen zufolge muss aber mit mehreren Tausend Freiwilligen gerechnet werden.

3.1.5 Anzahl der freiwillig Engagierten

Insgesamt sind in Deutschland rund 21 Mio. Menschen oder 34 % der Wohnbevölkerung über 14 Jahren in den verschiedenen Engagementfeldern tätig. Rund 8 % betätigen sich in irgendeiner Form aktiv im Umwelt-, Natur- und Tierschutz beteiligt. Weitere 3 %, das sind rund 630.000 Menschen, üben in den Vereinen, Projekten und Initiativen ehrenamtliche Tätigkeiten aus und gelten als „freiwillig Engagierte“ (ROSENBLADT 2001, S. 43 ff; s. Übersicht 7).

Übersicht 7: Aktiv Beteiligte und freiwillig Engagierte nach Engagementbereichen

Engagementbereiche	Beteiligte in % Aller	Freiwillig Engagierte in % Aller	Freiwillig Engagierte absolut in Mio.
Sport und Bewegung	37	22	4,62
Freizeit und Geselligkeit	25	11	2,31
Kultur und Musik	16	10	2,10
Schule/Kindergarten	11	12	2,52
Sozialer Bereich	11	8	1,68
Kirchlicher/religiöser Bereich	10	11	2,31
Berufliche Interessenvertretung	9	5	1,05
Umwelt-, Natur-, Tierschutz	8	3	0,63
Politik/politische Interessenvertretung	6	3	1,05
Außerschulische Jugend- und Bildungsarbeit	6	2	0,63
Rettungsdienste/Freiwillige Feuerwehr	5	2	0,84
Gesundheitsbereich	5	1	0,42

Basis: Engagierte der Wohnbevölkerung 1999 ab 14 Jahren: ca. 21 Mio. Menschen

Nach ROSENBLADT (2001) S. 47 ff, verändert

Die Zahlen des Freiwilligen surveys schließen jedoch den Tierschutz ein, so dass die tatsächliche Zahl der ehrenamtlichen Natur- und Umweltschützer deutlich niedriger sein dürfte. Genaue Zahlen liegen jedoch nicht vor. Die Verbände schätzen den Anteil ehrenamtlich tätiger Mitglieder auf 3 – 5 % der Mitgliedschaft, so dass bei ca. 3.763.000 registrierten Mitgliedern (BFN 2002, S. 191 ff) mit rund 113.000 – 188.150 ehrenamtlich aktiven Personen zu rechnen ist. Der „harte Kern“ der in Funktionen engagierten Mitglieder der landes- und bundesweit organisierten Naturschutzverbände umfasst nach eigenen Berechnungen derzeit schätzungsweise etwa 50.000 Personen. Im Vergleich zu den befragten niederländischen und britischen Naturschutzorganisationen besitzen die deutschen Verbände eine breitere ehrenamtliche Basis an Volunteers (s. Übersicht 8; Ausnahme BTCV!).

Übersicht 8: Anzahl ehrenamtlich Engagierter in ausgewählten Verbänden

Organisation	Anzahl Freiwillige/volunteers	Quelle
Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND + BN Bayern)	20.000	LÖW (mdl.)
Naturschutzbund Deutschland (NABU)	20.000	MITLACHER (geschätzt)
Landesbund für Vogelschutz in Bayern (LBV)	3.000	KEMPF (mdl.)
Greenpeace Deutschland	2.000	Hellmers (mdl.)
Verkehrsclub Deutschland (VCD)	1.500	ZECHNER (mdl.)
Vereniging Natuurmonumenten (NL)	2.000	PRAST (mdl.)
IVN - Verein für Umwelterziehung (NL)	16.000	www.ivn.nl, 30.9.2003
Royal Society for the Protection of Birds (RSPB) (UK)	8.800	www.rspb.org.uk, 29.9.2003
British Trust for Conservation Volunteers (BTCV) (UK)	130.000	www.btcv.org.uk, 29.9.2003

3.1.6 Regionale Verteilung der Engagierten

Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys 1999 zeigen regionale Unterschiede im freiwilligen Engagement. Im Norden liegt der Anteil der Ehrenamtlichen bei 31 %, im Süden sind es 40 %. Das Verhältnis zwischen Ost- und Westdeutschland beträgt 28 % zu 35 %. Am häufigsten engagieren sich freiwillig Tätige in kleinen Gemeinden und selten in Großstädten (ROSENBLADT 2001, S. 63 ff).

Das generelle Nord-Süd- und Ost-West-Gefälle besteht auch im Naturschutz und ist an der regionalen Verteilung der Mitgliederzahlen der Naturschutzverbände zu erkennen (Übersicht 9). Über die Stadt-Land-Unterschiede gibt es keine detaillierten Erkenntnisse. Das Engagement der über 50-Jährigen spielt nach BRENDGENS & BRAUN (2001, S. 256) in kleineren Kommunen eine größere Rolle als in Ballungsgebieten.

Übersicht 9: Anzahl ehrenamtlich Engagierter der Naturschutzverbände nach Regionen

Regionen	Anzahl Mitglieder absolut 2001	Anzahl freiwillig Engagierte (3-5 % der Mitglieder)
Region Nord Bundesländer SH, NI, HB, HH, NRW	1.335.000	40.050 – 66.750
Region Süd Bundesländer HE, RP, SL, BW, BY	2.138.000	64.140 – 106.900
Region Ost Bundesländer MV, BB, SN, ST, TH	287.000	8.610 – 14.350

Berechnet nach BfN (2002) Tab. 111, S.192

3.1.7 Zeit für ehrenamtliches Engagement

Der Zeitaufwand in den verschiedenen Engagementbereichen variiert, wie die Ergebnisse des Freiwilligensurveys 1999 zeigen (ROSENBLADT 2001). Der Umwelt-/Natur-/Tierschutz gehört mit 18,3 h monatlich zu den vergleichsweise zeitaufwändigen Tätigkeiten (Übersicht 10). Auch die Zahl der hochengagierten Personen, die monatlich 20 h und mehr aufbringen, ist mit 28 % relativ groß, die Zahl derer, die sich mit unter 5 h nur wenig beteiligen, mit 16 % dagegen niedrig: Der Umwelt-/Natur-/Tierschutz zählt demnach zu den zeitintensiven Engagementfeldern.

Übersicht 10: Monatlicher Zeitaufwand in Stunden nach Engagementbereichen

Engagementbereich	Durchschnitt in Std.	Personen mit > 20 Std. Zeitaufwand in %	Personen mit < 5 Std. Zeitaufwand in %
Gesundheit	23,5	38	13
Sozialer Bereich	20,0	32	13
Rettungswesen/Feuerwehr	18,7	33	18
Umwelt-, Natur-, Tierschutz	18,3	28	16
Jugend- und Bildungsarbeit	17,5	32	18
Sport und Bewegung	16,0	31	16
Durchschnitt	14,5	24	24

Nach ROSENBLADT (2001) S. 94, gekürzt

Die o.g. Zeitbudgets können von ehrenamtlichen Schutzgebetsbetreuern mit 23 h pro Monat leicht (MITLACHER 1994), bei ehrenamtlichen Verbandsfunktionären in Umweltverbänden mit 44 h pro Monat sehr deutlich überschritten werden (HAACK 2003, S. 142 ff). Rund 2/3 der von HAACK (2003, S. 142 ff) befragten Verbandsfunktionäre wenden mehr als 20 h pro Monat auf und gehören damit zur Gruppe der Hochengagierten.

Die Volunteers des RSPB (UK) arbeiten im Durchschnitt rund 16 h pro Monat, 28 % der Volunteers arbeiten mehr als 12,5 h und 40 % unter 8 h; es sind also weniger hochaktive und mehr gering aktive Volunteers anzutreffen (n=1054; RSPB 2002).

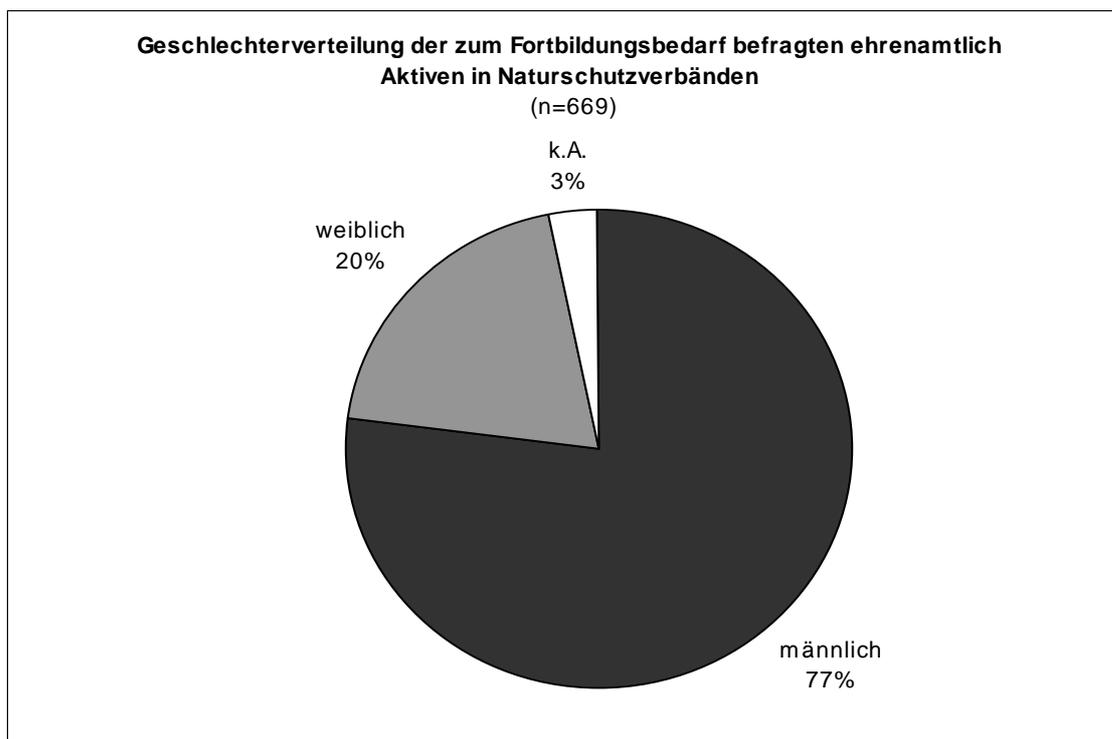
Untersuchungen zum Zeitaufwand weiterer Teilgruppen der Ehrenamtlichen im deutschen Naturschutz fehlen.

3.2 Sozialstruktur von freiwillig Engagierten

3.2.1 Ehrenamtliches Engagement von Männern und Frauen

In der Repräsentativbefragung 1999 wurde festgestellt, dass sich mehr Männer (38 % der männlichen Bevölkerung) als Frauen (30 % der weiblichen Bevölkerung) freiwillig engagieren. Für den Bereich Umwelt-/Natur-/Tierschutz ermittelte ZIERAU (2001) mit jeweils 2 % freiwillig tätiger Männer und Frauen – bezogen auf den jeweiligen Anteil der Gesamtbevölkerung - ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Im Gegensatz zu den Befunden des Freiwilligen-survey beschreiben verschiedene Autoren für den engeren Bereich des Natur- und Umweltschutzes eine „Männerlastigkeit“, ohne diese Aussage jedoch mit quantitativen Daten zu unterstützen (vgl. hierzu: BAMMERLIN 1998, ZIERAU 2001, HAACK 2003, S. 120 ff). Vor diesem Hintergrund erlaubt die im Rahmen dieser Studie durchgeführte Fragebogenerhebung, an der sich insgesamt 669 aktive Ehrenamtliche beteiligten, zumindest eine erste Annäherung an das Thema. 517 Fragebögen wurden von männlichen und 134 von weiblichen Aktiven zurückgeschickt. 18 Rücksender machten keine Angaben zu Geschlecht (Übersicht 11). Bereinigt um die Anzahl „geschlechtsloser“ Befragungsteilnehmer ergibt sich ein Frauen : Männer-Verhältnis von 1 : 3,9. Im Vergleich dazu beläuft sich das Verhältnis der männlichen zu weiblichen Volunteers im britischen RSPB auf 59 : 41 % (RSPB 2002).

Übersicht 11: Geschlechterverteilung der befragten ehrenamtlich Aktiven



© NABU 2004

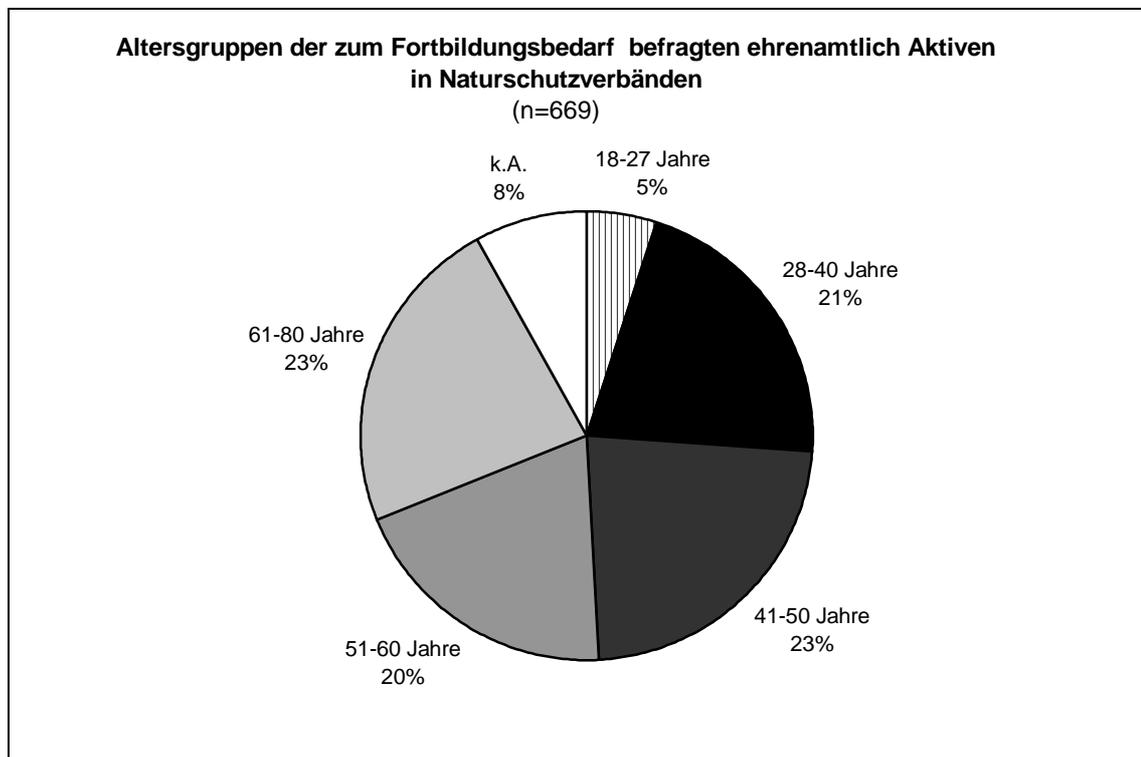
3.2.2 Ehrenamtliches Engagement nach Altersgruppen

Untersuchungen zur Altersgruppenverteilung von freiwillig Engagierten im Naturschutz sind äußerst spärlich. Zudem sind die vorliegenden Ergebnisse (Übersicht 12) aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden nur schwer vergleichbar. Autoren wie BAMMERLIN (1998, S. 98) und HAACK (2003, S. 132) postulieren für die Natur- und Umweltschutzverbände eine zunehmende „Überalterung“ der freiwillig Engagierten. Die Ergebnisse dieser Untersuchung stützen diese These jedoch nicht. Die Übersicht 13 zeigt, abgesehen von der Gruppe der jungen Erwachsenen zwischen 18 und 27 Jahren und der Befragten über 60 Jahren, eine ziemlich ausgeglichene Verteilung der Altersgruppen. Die Gruppe der Unter-27-Jährigen bildet deshalb eine Ausnahme, da freiwillig Tätige dieser Altersgruppe üblicherweise noch zu den Jugendverbänden gerechnet werden.

Übersicht 12: Altersgruppen von ehrenamtlich Aktiven in Naturschutzgruppen

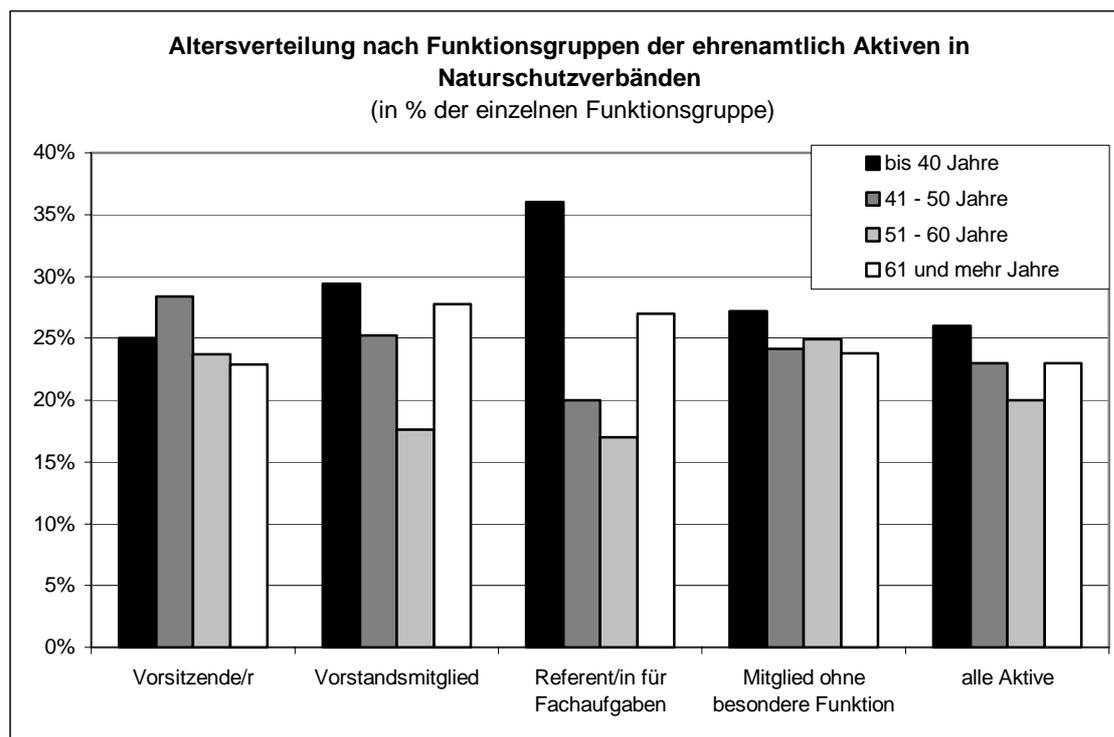
Befragte Personengruppe	Schutzgebietsbetreuer	Ehrenamtlich Aktive in Berliner Umweltgruppen	Haupt- u. ehrenamtliche Verbandsfunktionäre	Ehrenamtlich Aktive in Gruppen	Ehrenamtlich Aktive in Fortbildungen
	MITLACHER (1994) n=899	GIETZELT (2000)	HAACK (2003) n=88	MITLACHER (FuE; 2004) n=669	KLEINDL (mdl.)
< 30 Jahre	43 %	45 %	32 %	5 %	11 %
31 – 40 Jahre		38 %	28 %	21 %	31 %
41 – 50 Jahre	40 %	?			23 %
51 – 60 Jahre			15 %	40 %	20 %
> 60 Jahre	11 %				23 %

Übersicht 13: Altersgruppen der zum Fortbildungsbedarf befragten ehrenamtlich Aktiven



© NABU 2004

Gegen die These der Überalterung spricht auch die Altersverteilung in den jeweiligen Funktionsgruppen (Übersicht 14). Sie zeigt, dass die Altersgruppen in allen Funktionsgruppen nahezu gleichstark vertreten sind. Auffällig ist lediglich der überdurchschnittlich hohe Anteil der Unter-40-Jährigen in der Gruppe der „Referenten“ und der vergleichsweise geringe Anteil der Aktiven mittleren Alters (41 – 60 Jahre) bei den „Referenten“.

Übersicht 14: Altersverteilung nach Funktionsgruppen der ehrenamtlich Aktiven

© NABU 2004

3.2.3 Gesellschaftliche Stellung ehrenamtlich Engagierter

Allgemein gilt, dass eher Personen mit höherer Bildung, besseren beruflichen und finanziellen Voraussetzungen sowie einer stärkeren sozialen Einbindung bereit sind, ehrenamtliche Aufgaben zu übernehmen (ROSENBLADT 2001, S. 57 ff). Folgt man den Angaben von MITLACHER (1994), BAMMERLIN (1998), GIETZELT (2000), HAACK (2003) und KLEINDL (mdl.), so gilt diese Aussage auch für den Bereich des ehrenamtlichen Natur- und Umweltschutzes.

3.2.4 Werteorientierung von freiwillig Aktiven

Hinweise zur Werteorientierung freiwillig Engagierter finden sich bei ROSENBLADT (2001, S. 57 ff) und PICOT (2001a). Über die Werteorientierung engagierter Natur- und Umweltschützer sind keine Untersuchungen bekannt.

3.2.5 Motive ehrenamtlichen Engagements im Natur- und Umweltschutz

Hinweise zu den Motiven der Ehrenamtlichen des Natur- und Umweltschutzes finden sich u.a. bei NOEKE (1989), SOTHMANN (2000), SANDAU (2001) HAACK (2003) und MITLACHER & SCHULTE (2002). Unter Einbeziehung der von LÖW (mdl.) und (GERSS) (mdl.) bei der Arbeit mit ehrenamtlichen Natur- und Umweltschützern gewonnen Erfahrungen, lässt sich folgendes Bild zeichnen:

„Verantwortungsbewusstsein für Natur und Umwelt“, gepaart mit „Freude und Spaß an der Tätigkeit“ und „sinnvoller Freizeitgestaltung“ spielen als Motive im Naturschutz die größte Rolle. Des weiteren besteht der Wunsch nach sozialen Kontakten zu Gleichgesinnten, nach

gemeinsamen Erlebnissen sowie nach Möglichkeiten, eigene Kenntnisse einzubringen und Neues zu lernen. Dass man im Naturschutz eine sinnstiftende Tätigkeit für seine Freizeit sieht, wird vielfach zum Ausdruck gebracht. Die Suche nach Anerkennung und Wertschätzung oder beruflicher Verwertbarkeit ist von geringer Bedeutung, was jedoch nicht heißt, dass diese Motive bedeutungslos sind.

Die Motive der im Natur- und Umweltschutz freiwillig Engagierten unterscheiden sich - mit Ausnahme des Primärmotivs, etwas für Natur und Umwelt tun zu wollen - kaum von denen der in anderen Vereinen, Institutionen oder Initiativen Tätigen (vgl. ROSENBLADT 2001, PICOT 2001b).

Ein den Aktiven der deutschen Natur- und Umweltschutzverbände in weiten Teilen sehr ähnliches Motivationsmuster zeigen auch die erwachsenen Volunteers des RSPB in Großbritannien (RSPB 2003):

1. Hilfe für den RSPB (45 %)
2. Freizeit anders nutzen (37 %)
3. mehr über Vögel, Naturschutz lernen (29/26 %)
4. neue Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben (29 %)
5. Interesse an einer beruflichen Tätigkeit (19 %).

Allerdings scheint für die RSPB-Aktiven der RSPB gleichbedeutend mit Natur und Umwelt zu sein, was in der häufigen Nennung des Motivs „Hilfe für den RSPB“ zum Ausdruck kommt. Anders als in Deutschland spielt das „Volunteering“ in Großbritannien eine bedeutsame Rolle als „Sprungbrett“ in den Beruf. Daraus dürfte sich erklären, dass nahezu jeder fünfte befragte RSPB-Aktive ein „Interesse an einer beruflichen Tätigkeit“ als Motiv angibt.

3.3 Strukturwandel des Ehrenamtes und mögliche Auswirkungen auf den Natur- und Umweltschutz

Unter dem Stichwort „Neues Ehrenamt“ beschreiben Autoren wie NOTZ (1999) oder BEHER et al. (2000) die Neuprofilierung des Ehrenamtes in Formen von Freiwilligenarbeit, Selbsthilfe oder Bürgerarbeit. Für die Modernisierungsprozesse werden vor allem Veränderungen von Werten, Einstellungen und Motiven auf der Seite der tatsächlich oder potentiell Engagierten verantwortlich gemacht, die mit zeitgleich und sich gegenseitig bedingenden Strukturveränderungen in der Gesellschaft (Umbau des Sozialstaates; Veränderung der Bedeutung von Erwerbsarbeit, Bedeutungsverlust von Familie und Milieus; Zerfall gewachsener sozialer Netzwerke) und innerhalb der Ehrenamtsorganisationen (Ausweitung der Professionalisierung, insb. in Verbänden der Wohlfahrtspflege, des Sozial- und Gesundheitswesens; Diversifizierung der Angebote und Entwicklung der Organisationen hin zu Dienstleistungsunternehmungen; stärkere Ökonomisierung und Bürokratisierung, Zunahme an Berufstätigen und fachlichen Experten in den Verbänden) einhergehen sollen.

Demnach beruht das „alte“ Ehrenamt auf der Mitgliedschaft in Vereinen oder Verbänden und ist zumeist ein Amt, in das man für gewisse Zeit gewählt wird und mit dem bestimmte Ver-

pflichtungen verbunden sind. Das „neue“ Ehrenamt findet hingegen eher in selbstorganisierten Projekten, Selbsthilfegruppen und Initiativen statt. Kennzeichen der neuen Engagementformen sind nach PICOT (2001b, S. 120) und REINERT (2004), die thematische Spezialisierung, eine zeitlich überschaubare Verpflichtung, die geringe Verbindlichkeit der Teilnahme sowie eine überschaubare Gruppengröße.

Im Rahmen dieser Studie konnten keine Hinweise auf einen aktuellen oder bevorstehenden Wandel des ehrenamtlichen Engagements gefunden werden. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass sich anbahnende oder auch schon ablaufende Wandlungsprozesse aus methodischen Gründen (z.B. Konzentration der Befragung auf derzeitige Aktive, geringer Anteil junger Erwachsener unter den Befragten) verborgen geblieben sind. Die neuen Engagementformen dürften eher den Lebensumständen von Jugendlichen entsprechen und somit in den Jugendorganisationen der Naturschutzverbände oder bei Attac, der neuen Organisationsform der Globalisierungsbewegung (GREFE et al. 2003), zu finden sein. Einige Indizien auf einen Formenwandel geben die jugendlichen Teilnehmer/Innen am Kurs ZukunftsPiloten (DNR 2004). Dort findet das projektorientierte Arbeiten und die Kommunikation in selbstorganisierten Netzwerken großen Anklang, ohne allerdings die bestehenden Verbandsstrukturen völlig abschaffen zu wollen. Die Attraktivität von Bürgerinitiativen im Umweltschutz hat stark abgenommen. So ist auch für Jugendliche heute der organisatorische Rahmen für freiwilliges Engagement in den meisten Fällen der Verein oder die örtliche Gruppe eines Verbandes (PICOT 2001b, S. 142; s.a. Kap. 3.1.5.). Das „alte“ Ehrenamt hat so gesehen nach wie vor große Akzeptanz, was aber nicht heißt, dass die Organisationsstrukturen und die innerverbandlichen Kommunikationswege nicht angepasst werden müssten.

Insgesamt sind die Befunde noch widersprüchlich und das „neue“ Ehrenamt für andere Altersgruppen nicht hinreichend belegbar. Der generelle Trend zu zeitlich begrenzten, gering verbindlichen und eingegrenzten Projekten wurde von den Interviewpartnern ausländischer Verbände bestätigt und scheint sich in westeuropäischen Gesellschaften parallel zu vollziehen (REGNIER, mdl.; MURRAY, mdl.; PRAST, mdl.).

3.3.1 Entwicklung der Engagementbereitschaft

Der Naturschutz ist als dynamisches Engagementfeld zu verstehen, das von ständigen Eintritten, Austritten und Austauschbewegungen lebt. Fehlende Zeitreihen zum Engagement erschweren eine Beurteilung, ob das Engagement insgesamt rückläufig ist oder wächst. Es gibt Hinweise, dass das Engagement generell von Mitte der 80er bis Mitte der 90er Jahre um etwa 5 Prozentpunkte angestiegen ist (ROSENBLADT 2001, S. 54). Dies steht im Widerspruch zu den Klagen aus den Verbänden über sinkendes ehrenamtliches Engagement, die auch von Aktiven im Naturschutz zu hören sind (z.B. HAACK 2003, S. 117).

Aus Umfragen (NABU NRW 2003) und Erfahrungen der Autoren ist bekannt, dass beide Entwicklungen parallel laufen und im wesentlichen von den beteiligten Personen, den Verhältnissen in den Organisationen und dem gesellschaftlichen Umfeld abhängen, was von befragten Verbandsfunktionären bestätigt wurde (s.a. HAACK 2003, S. 117). Wachstum und Rückgang

der Anzahl ehrenamtlich Aktiver in örtlichen Naturschutzgruppen geht in „Lebenszyklen“ vor sich, die stark von Einzelpersönlichkeiten bestimmt werden: Überaltern und Vergreisen örtliche Gruppen, wird dafür oft das „Platzhirschverhalten“ des Vorsitzenden, zwischenmenschliche Probleme oder die mangelnde Einbindung Jugendlicher verantwortlich gemacht (HAACK 2003, S. 117).

Systematischere Untersuchungen der „Lebenszyklen“ und „guter“ organisatorischer Rahmenbedingungen von Naturschutzgruppen wären sehr von Vorteil für die Entwicklung von Instrumenten zur Ehrenamtssteigerung. Darauf wiesen HAACK (2003, S. 242) und Verbandsexperten auf dem Workshop zu diesem Vorhaben hin (GIESINGER, mdl.).

3.3.2 Engagementpotenzial in der Bevölkerung

Für die Frage der Engagementsteigerung sind die Kenntnisse des gegenwärtigen ehrenamtlichen Engagements und der Steigerungspotenziale von grundlegender Bedeutung. Mit dem Freiwilligensurvey liegen aktuelle Zahlen zum Engagementpotenzial in der Bevölkerung vor (KLAGES 2001, S.122 ff). Der Bevölkerungsanteil freiwillig Engagierter beträgt demnach 34 % (Übersicht 15). Dem stehen 66 % Nichtengagierte gegenüber. Von dieser Gruppe zählt jeder Dritte (30,6 %) zu den „Ehemaligen“.

Die differenzierte Erfassung der aktuell Engagierten, der „früher Engagierten“ und „bisher nicht Engagierten“ bringt unterschiedliche Potenziale zum Vorschein, wobei unter „Potenzial“ die Bereitschaft einzelner Personen zu verstehen ist:

- weitere Aufgaben zu übernehmen,
- sich wieder neu zu engagieren und
- sich erstmals freiwillig zu betätigen.

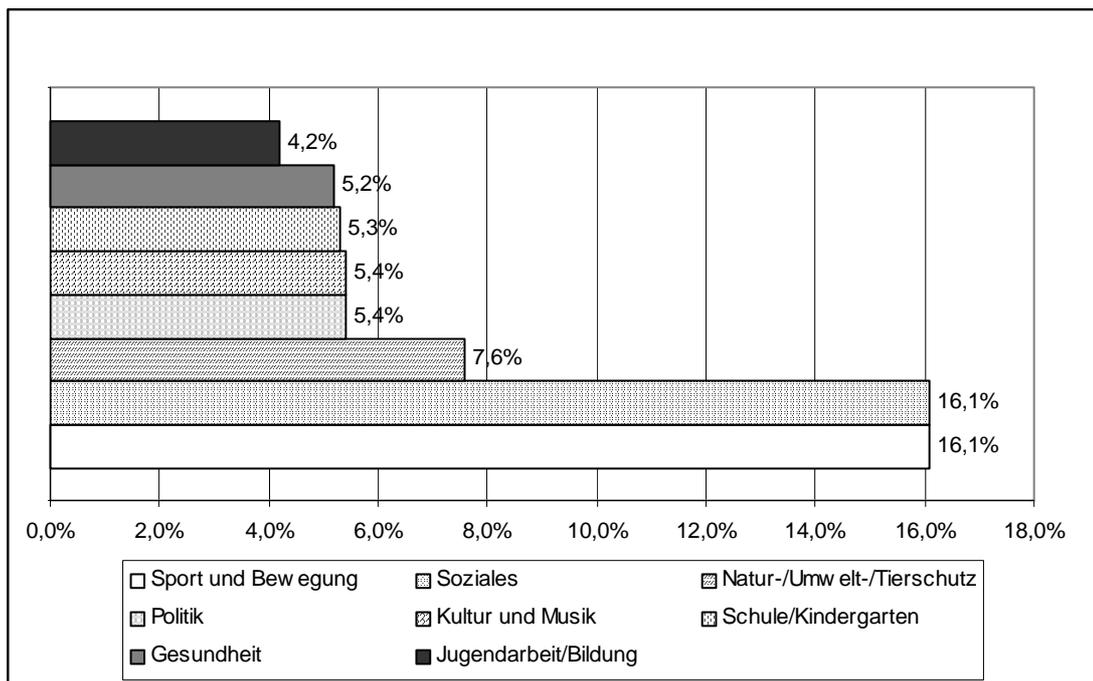
Bemerkenswerte Steigerungsmöglichkeiten sind demnach bei „Ehemaligen“ und „Neuen“ anzutreffen, aber auch die derzeit Aktiven können sich eine Expansion denken (Übersicht 15).

Übersicht 15: Engagementpotenzial in Deutschland

Freiwillig Engagierte 34 %	Personen, die <u>derzeit nicht</u> engagiert sind 66 %	
von diesen wären bereit und in der Lage, ihr Engagement noch <u>auszuweiten</u> 34 %	Davon waren...	
	Früher einmal engagiert 31 %	bisher nicht engagiert 67 %
	von diesen wären heute oder zukünftig interessiert...	
	sich <u>wieder</u> zu engagieren 47 %	sich <u>erstmals</u> zu engagieren 37 %
„Expansive“	„Ehemalige“	„Neue“
in % aller Befragten		
11 %	10 %	16 %
Engagementpotenzial gesamt: 37 %		

Aus: Klages 2001, S. 127

Bedeutsam ist ferner die Frage, in welche Richtung das Engagementinteresse der Potenzialträger zielt. KLAGES (2001, S. 130 ff) beantwortet diese Frage nur für die Gruppe der Nichtengagierten. Demnach nimmt der „Umwelt-/Natur-/Tierschutz“ mit 7,6 % der Nennungen den dritten Rang ein. Er rangiert damit auf der Wunschliste der Engagementinteressierten unmittelbar hinter den Bereichen „Sport und Bewegung“ sowie „Soziales“ (Übersicht 16). In diesem Zusammenhang sei auf die „Hitliste“ der aktuellen tatsächlichen Engagementbereiche verwiesen, auf der das Engagement im Umwelt-, Natur- oder Tierschutz lediglich den 8. Platz innehat (s. Übersicht 8 in Kap. 3.1.5).

Übersicht 16: Die Richtung des Engagementinteresses von bislang Nichtengagierten

Aus: Klages 2001

Getrennt nach Altersgruppen betrachtet, besitzt der Umwelt-/Natur-/Tierschutz eine über alle Altersgruppen hinweg mehr oder weniger gleichmäßig hohe Präferenz (Übersicht 17), während die Engagementbereiche „Sport und Bewegung“ eher von Heranwachsenden und „Soziales“ vorrangig von Personen über 50 Jahren bestimmt werden.

Übersicht 17: Präferierte Engagementbereiche der Nichtengagierten nach Altersgruppen

Engagementbereich	14 bis 24 J.	25 bis 49 J.	50 bis 59 J.	60 J. und älter	Mittelwert
Sport und Bewegung	47 %	27 %	14 %	10 %	24,5 %
Soziales	20 %	30 %	45 %	42 %	34,3 %
Umwelt-, Natur-, Tierschutz	12 %	15 %	9 %	13 %	12,3 %

Aus: KLAGES 2001, Tab. 6.2., S.284

Weiterhin ist festzuhalten, dass bislang nichtengagierte Frauen ein sehr viel höheres Interesse als Männer am Umwelt-/Natur-/Tierschutz äußern (ZIERAU 2001, S. 44).

Als Potenzial-Indikator wird zudem das Verhältnis der „aktiv“ Beteiligten zu den freiwillig Engagierten angesehen. Im Natur-/Umwelt-/Tierschutz ist diese Relation rein rechnerisch sehr groß: Auf einen Engagierten kommen rund vier Personen, die sich im gleichen Bereich in irgendeiner Weise beteiligen (ABT & BRAUN 2001, S. 238).

Alle Befunde des Freiwilligensurveys weisen darauf hin, dass der Natur-/Umwelt-/Tierschutz zu den Gewinnern an Freiwilligen zählen würde – gleichermaßen in West- wie in Ost-Deutschland (KLAGES 2001, S. 130 u. GENSCICKE 2001, S. 92). Diese Potenziale stellen zunächst „virtuelle“ Größen dar und sagen nur etwas über vorhandene „Dispositionen“ aus. Sie verdeutlichen allerdings die beeindruckende Größenordnung der ungenutzten Humanressource, die für den Naturschutz bereitstünde (KLAGES 2001, S. 128).

Bezüglich der Profile der einzelnen Teilgruppen mit Engagementpotenzial verweisen wir auf die Charakterisierungen bei KLAGES (2001). Aufgrund des Übergewichtes anderer Engagementbereiche und der für den Naturschutz nur geringen Fallzahl des Freiwilligensurveys 1999 sind allerdings erhebliche Unschärfen in der Interpretation zu erwarten. Die relevanten Zielgruppenprofile werden in Kap. 3.5 näher beschrieben. Will man die Engagementpotenziale in einzelnen Bevölkerungsgruppen gezielter ausschöpfen, sind speziellere Analysen auf breiterer statistischer Basis erforderlich.

3.3.3 Zugangswege und Verweildauer

Um die vorhandenen Engagementpotenziale erschließen zu können, ist die Identifizierung der Zugangswege, die die Interessenten zum Engagement im Naturschutz führen, notwendig. Nach ABT & BRAUN (2001, S. 249) kamen 62 % der Engagierten aus eigener Initiative zum Naturschutz. Das Instrument der gezielten Anwerbung oder der persönlichen Ansprache war in 38 % der Fälle erfolgreich. ABT & BRAUN werten dieses als deutliches Indiz für ein starkes persönliches Interesse an diesem Themenfeld. Zu ähnlichen Befunden kommt die Studie von HAACK (2003, S. 148) für die Gruppe der „Verbandsfunktionäre“. Auch sie gaben in der Befragung an, dass sie aktiv nach Engagementmöglichkeiten gesucht hätten.

Anstöße für die Eigeninitiative gaben überwiegend persönliche Erlebnisse, wie die Beobachtung von Artenrückgang oder Landschaftszerstörung, oder die durch naturzerstörende Planungen oder Umweltprobleme ausgelöste individuelle Betroffenheit (NOEKE 1989, ABT & BRAUN 2001, S. 251, HAACK 2003, S. 148). Diese Befunde stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den in Kap. 3.3.1 beschriebenen Motiven, die dem Engagement zugrunde liegen.

Gleichbedeutend wichtig sind Freunde und Bekannte als Anstoßgeber. Zudem kann vielen Nicht-Aktiven die Berichterstattung in den Medien einen „Push“ geben, ihre latente Handlungsbereitschaft zu mobilisieren und aktiv zu werden. Im Vergleich zu anderen Engagementfeldern ist dieser Zugangsweg nicht zu unterschätzen (Übersicht 18). Die Zugangsmöglichkeit über Informations- und Kontaktstellen wird vergleichsweise öfter genannt als z.B. im Sport; ein Hinweis darauf, dass dieser Zugangsweg – kombiniert mit der Eigeninitiative – für Freiwillige im Naturschutz wichtig ist.

Übersicht 18: Anstöße zum freiwilligen Engagement in ausgewählten Bereichen

Anteil an Engagierten im Bereich	Anstöße zur Übernahme der freiwilligen Tätigkeiten gaben...					
	Eigene Erlebnisse	Freunde, Bekannte	Familienangehörige	Führungskräfte der Organisation	Presse, Radio, TV	Informations-/ Kontaktstellen
Gesundheitsbereich	23 %	17 %	6 %	17 %	7 %	3 %
Sozialer Bereich	22 %	19 %	5 %	19 %	6 %	5 %
Umwelt-/Natur-/Tierschutz	21 %	21 %	8 %	9 %	9 %	4 %
Sport & Bewegung	20 %	26 %	10 %	40 %	1 %	1 %
Politische Interessenvertretung	19 %	20 %	3 %	23 %	3 %	3 %

Aus: ABT & BRAUN 2001, S. 250

Allgemeine Erkenntnisse über den Beginn bzw. den Einstieg in das ehrenamtliche Engagement sind der Arbeit von ABT & BRAUN (2001, S. 212 ff) zu entnehmen. Generell ist zu sagen, dass das erste Engagement bereits als Jugendlicher oder junger Erwachsener erfolgte. Das Schulalter ist demnach die wichtigste Phase zum Einstieg ins Ehrenamt. Die meisten der heute Tätigen begannen bis zum Alter von 30 Jahren, die wenigsten im Alter über 55 Jahren. Die Engagierten im Natur-/Umwelt-/Tierschutz waren bei Aufnahme ihrer Haupttätigkeit im Durchschnitt 34 Jahre alt. Es gibt daneben eine größere Zahl, die erst später hinzugekommen sind, so dass auch im Seniorenalter ein Aktivierungspotenzial besteht (ABT & BRAUN 2001, S. 213). Für den Bereich des Naturschutzes fehlen jedoch vergleichbare Befunde.

Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys sprechen für eine vergleichsweise hohe Verweildauer der Aktiven im Naturschutz: 56 % der Befragten gaben an, seit mehr als vier Jahren aktiv zu sein. Auch nach HAACK (2003, S. 153) sind die meisten Aktiven im Naturschutz mehr als 5 Jahre dabei. Für die hohe Beständigkeit und Dauerhaftigkeit des freiwilligen Engagements im Natur-/Umwelt-/Tierschutz spricht auch, dass nur Wenige ihr Engagement einschränken (10 %), während rund ein Viertel es sogar ausweiten (23 %) wollen. 68 % wollen ihre Tätigkeit beibehalten (ABT & BRAUN 2001, S. 246). Die Differenz zwischen Ausweitungs- und Einschränkungswünschen nehmen ABT & BRAUN (2001, S. 246) als Indikator für Zuwachschancen, die demnach mit 13 % sehr hoch sind. Für ein auf Dauer angelegtes Engagement und für eine Treue zur jeweiligen Naturschutzorganisation sprechen auch die Befunde von HAACK (2003, S. 151) und die Analysen des RSPB (2003).

3.3.4 Hemmende Faktoren für freiwilliges Engagement

Die Erfahrungen des Alltags zeigen, dass zwischen dem Interesse etwas zu tun und dem tatsächlichen Handeln deutliche Lücken klaffen können. Vor diesem Hintergrund müssen jene gesellschaftspolitischen, organisationsbezogenen oder persönlichen Faktoren beleuchtet werden, die einem freiwilligen Engagement im Naturschutz entgegenstehen.

Gesellschaftspolitische Hemmnisse

Der aus verschiedenen Quellen zusammengestellte Katalog ehrenamtspolitischer Hemmnisse gilt für alle Ehrenamtsfelder (s. GENSICKE 2001, S. 87; KLAGES 2001, S. 165 ff) und trifft im Grundsatz auch für das Engagement im Naturschutz zu, worauf z.B. SOTHMANN (2000) hinweist. Als gesellschaftspolitische Hemmnisse für ehrenamtliches Engagement gelten u.a.:

- Die fehlende oder unzureichende steuerliche Absetzbarkeit der Kosten bzw. die Freistellung von Aufwandsentschädigungen.
- Die Engagementzeiten bleiben als Beitragszeiten in der Rentenversicherung unberücksichtigt.
- Zeiten ehrenamtlichen Engagements werden nicht als berufliches Praktikum oder Weiterbildung anerkannt.
- Die Absicherung der Ehrenamtlichen und Freiwilligen durch staatlich getragene Haftpflicht- oder Unfallversicherungen ist unzureichend.
- Probleme bei Freistellung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten durch den Arbeitgeber.
- Keine Anerkennung von ehrenamtlichen Engagementzeiten als Ersatz für Wehr- oder Zivildienst.
- Die Unvereinbarkeit ehrenamtlichen Engagements mit dem Bezug von Arbeitslosengeld.
- Geringe oder fehlende öffentliche Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements durch Medien-Berichte, Ehrungen u.ä.
- Unzureichende Information und Beratung über Engagement-Möglichkeiten.

Hemmnisse in den Organisationen und Verbänden

Dem Freiwilligensurvey zufolge geht es bei nachfolgender Defizitliste um Probleme, die alle Freiwilligen gleichermaßen und das Engagement im ganzen betreffen. Zuallererst fehlt das Geld zur Durchführung von Projekten der Ehrenamtlichen. In Ostdeutschland ist dafür ein noch größeres Problembewusstsein vorhanden und die aktiven Ehrenamtlichen erleben diese Defizite besonders deutlich (GENSICKE 2001, S. 85 ff, KLAGES 2001, S. 165 ff; ROSENBLADT 2001, S. 125 ff). Auf den nächsten Rängen wurden fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten, die unzureichende fachliche, menschliche und/oder psychische Unterstützung sowie die ungenügende oder fehlende Auslagerstattung genannt.

Für engagierte Naturschützer sind darüber hinaus weitere Hemmfaktoren von Bedeutung. Nach HAACK (2003, S. 166 u. S. 193) und MITLACHER & SCHULTE (2002) nehmen sie in ihren Organisationen erhebliche interne Strukturprobleme wahr, die als „Ehrenamts-Killer“ wirken:

- unübersichtliche Strukturen, verhärtete Gruppen- und Machtstrukturen, Unklarheiten über Kompetenzen der einzelnen Verbandsebenen, fehlende Strategie- und Zielbestimmung zwischen den Verbandsebenen,

- schlechter Informationsfluss zwischen den Ebenen; mangelhafte Transparenz; geringe Kooperation,
- hohe Anforderungen an Professionalität,
- keine Anlaufstellen für Fachfragen, keine Betreuung neuer Mitglieder,
- fehlende Anerkennung, Unterstützung und Betreuung der Ehrenamtlichen.

Die organisationsinternen Barrieren scheinen neben persönlichen Limits der zweithäufigste Grund zur Verhinderung ehrenamtliches Engagement zu sein (s. HAACK 2003, S. 168 ff).

Gänzlich entgegengesetzt ist der Zufriedenheitsgrad der Volunteers im RSPB: 30 % sind „ganz zufrieden“, 60 % sind „sehr zufrieden“ mit der Unterstützung, die die hauptamtlichen Mitarbeiter den Freiwilligen bieten (RSPB 2003).

Persönliche Hemmnisse

Die das Engagement limitierenden Faktoren sind bei den meisten Aktiven ihre privaten und beruflichen Verpflichtungen, die ihren Ausdruck in dem begrenzten Zeitbudget finden, das für das Ehrenamt zur Verfügung steht. Andere Hemmnisse wie finanzielle Belastungen, fehlende Mobilität, mangelnde Erfolgserlebnisse oder fachliche Anforderungen treten dahinter stark zurück (HAACK 2003, S. 161 ff). Auch die Volunteers des RSPB nannten als Hauptgrund die fehlende Zeit, ihr Engagement fortzuführen (RSPB 2003). Bei hochengagierten Aktiven kommen darüber hinaus „Frustration“ und „wenig Erfolg und Spaß“ als Hemmfaktoren hinzu (HAACK 2003, S. 193).

Über die persönlichen Engagementhemmnisse von bislang nicht aktiven Personen liegen keine Erkenntnisse vor. Zwar wird seitens der Aktiven vermutet, dass die als zu „hoch empfundene alltägliche Belastung“ und die zu „hohen Belastungen durch das Ehrenamt“ die wirksamen Haupthemmnisse seien (s. HAACK 2003, S. 167 ff). Aufgrund fehlender Untersuchungen zur Gruppe der nicht ehrenamtlich engagierten Bürger lässt sich diese Frage jedoch gegenwärtig weder für das ehrenamtliche Engagement im Allgemeinen noch für den Bereich des Naturschutz hinreichend verifizieren bzw. falsifizieren.

3.4 Möglichkeiten zur Steigerung ehrenamtlichen Engagements in Naturschutzverbänden

In Zukunft muss es primär darum gehen, das unausgeschöpfte Engagementpotenzial verschiedener Bevölkerungsgruppen und Teilgruppen der Verbände möglichst weitgehend zu erschließen und möglichst längerfristig in die ehrenamtliche Arbeit einzubinden. Dabei müssen sich die Naturschutzverbände von der bisher verbreiteten Vorstellung lösen, dass immer neue Ehrenamtliche nachwachsen, die aufgrund ihrer Eigeninitiative und ihrer hohen ethischen Motivation von selbst in die Verbände eintreten, dort bedingungslos und „bis an’s Ende ihrer Tage“ ehrenamtliche Tätigkeiten übernehmen. Die Ehrenamtlichen der Zukunft kommen mit konkreten Erwartungen zu den Naturschutzverbänden, werden von den Verbänden umworben werden müssen und werden die Verbände kurzfristig verlassen, wenn sie ihre Vorstellungen nicht mehr als erfüllt ansehen.

Im Rahmen der von den Verfassern durchgeführten Experteninterviews wurde deutlich, dass die Verbände dieses Problem mittlerweile erkannt haben. Zudem, so das Fazit nach dem durchgeführten Expertenworkshop, gibt es seitens der Führungsgremien der Verbände eine wachsende Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Thema Ehrenamtsförderung. Die großen bundesweit tätigen Ehrenamtsverbände im Naturschutz richteten erst vor kurzer Zeit hauptamtlich besetzte Stellen zur Ehrenamtsförderung ein und auch in den Landesverbänden von BUND und NABU sind erste Ansätze zur intensiveren Beschäftigung mit der Thematik erkennbar. Mehrheitlich verlaufen die innerverbandlichen Veränderungsprozesse jedoch eher schleppend. Ob dafür ein fehlender „Leidensdruck“ oder schlichtweg Unsicherheiten und Unklarheiten hinsichtlich der notwendigen Neuausrichtungen ursächlich sind, muss an dieser Stelle offen bleiben.

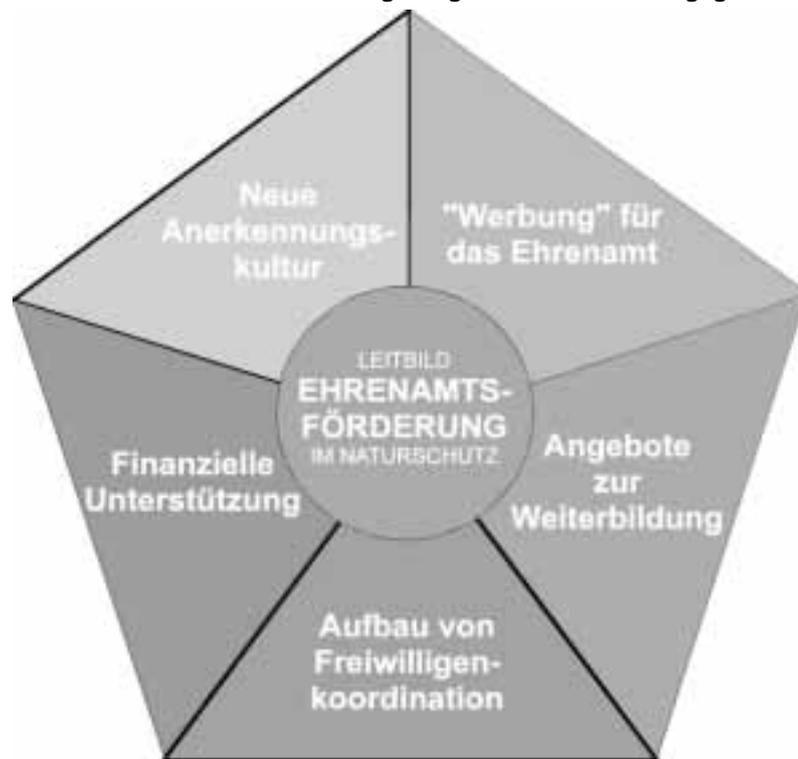
Das bisher gängige Verhalten „Wir warten auf neue Ehrenamtliche!“ sollte abgelöst werden von dem Motto „Wir suchen, fördern und unterstützen neue Ehrenamtliche!“ Dieser Paradigmenwechsel erscheint vor dem Hintergrund, dass immer weniger Engagementwillige eine Tätigkeit auf Lebenszeit ausüben möchten, wie es vielfach noch von „Ehrenamtlichen des alten Schlagen“ bekannt ist, zwingend notwendig. Zwar scheinen die Freiwilligen im Naturschutz relativ länger bei der Sache zu bleiben, aber trotzdem herrscht durch Ein- und Austritte, Mobilität, Wachstum und Schrumpfung eine rege Dynamik in den „Ehrenamts-Systemen“ der Verbände, die einem „Arbeitsmarkt“ vergleichbar ist (s. KLAGES 2001, S. 174 ff).

Vor diesem Hintergrund sind die Verbände gut beraten, sich intensiver mit Fragen des ehrenamtlichen Engagements in ihren Reihen zu beschäftigen. Dazu gehört u.a., dass sie sich ein konkretes Bild von den eigenen Erwartungen an die Tätigkeit und Mitwirkung machen, dass sie sich darüber im klaren werden, welche „Gegenleistungen“ Ehrenamtliche für ihr Engagement erwarten können und welche nicht. KLAGES (2001, S. 177) hält es im weiteren für erforderlich, dass die Verbände die Eintritts- und Wiedereintrittsmöglichkeiten für Ehrenamtliche bestmöglich organisieren, um eine dynamische Nutzung und nachhaltige Bindung der verfügbaren Engagementpotenziale zu ermöglichen. Ferner sieht er es als unverzichtbar an, dass die Motivationen, Interessen und individuellen Mobilitätsbedürfnisse angemessene Berücksichtigung finden und das Ehrenamt fördernde und unterstützende Organisationsstrukturen geschaffen werden. Zur Zeit liegen nach Einschätzungen der Verfasser jedoch noch dicke „Bremsklötze“ in den Ehrenamtssystemen der Naturschutzverbände. Eine optimale Aktivierung der Engagementpotenziale der derzeit Aktiven, der „Ehemaligen“ und der „Neulinge“ wird dadurch erheblich erschwert.

Die Entwicklung ehrenamtsfreundlicher Organisationsstrukturen muss von den Verbänden als strategische Aufgabe betrachtet werden. Als Arbeitsgrundlage für diesen Prozess dient die Erarbeitung jeweils verbandsspezifischer Leitbilder (Übersicht 19) zur Ehrenamtsförderung, in denen die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements, die Entwicklungsziele und -maßnahmen festgelegt werden. Da Vergleichbares im Rahmen der Untersuchungen lediglich für angelsächsische Ehrenamtsorganisationen festgestellt werden konnte, sei deshalb an dieser Stelle auf die Volunteer Policy des RSPB verwiesen. Dort heißt es einleitend: „*In the RSPB*

volunteers are a major resource and make a vital contribution to the RSPB's aim to take action for the conservation of wild birds and the environment. We intend to encourage, develop and support volunteer involvement in our work, in which volunteers are already important stakeholders...." und weiter *„The voluntary principle on which the RSPB was founded it one of its greatest strengths. Volunteers are an established and integral part of the RSPB. Without their active participation, the organisation would be unable to prosper...“*.

Übersicht 19: Leitbild und Instrumente zur Steigerung ehrenamtlichen Engagements

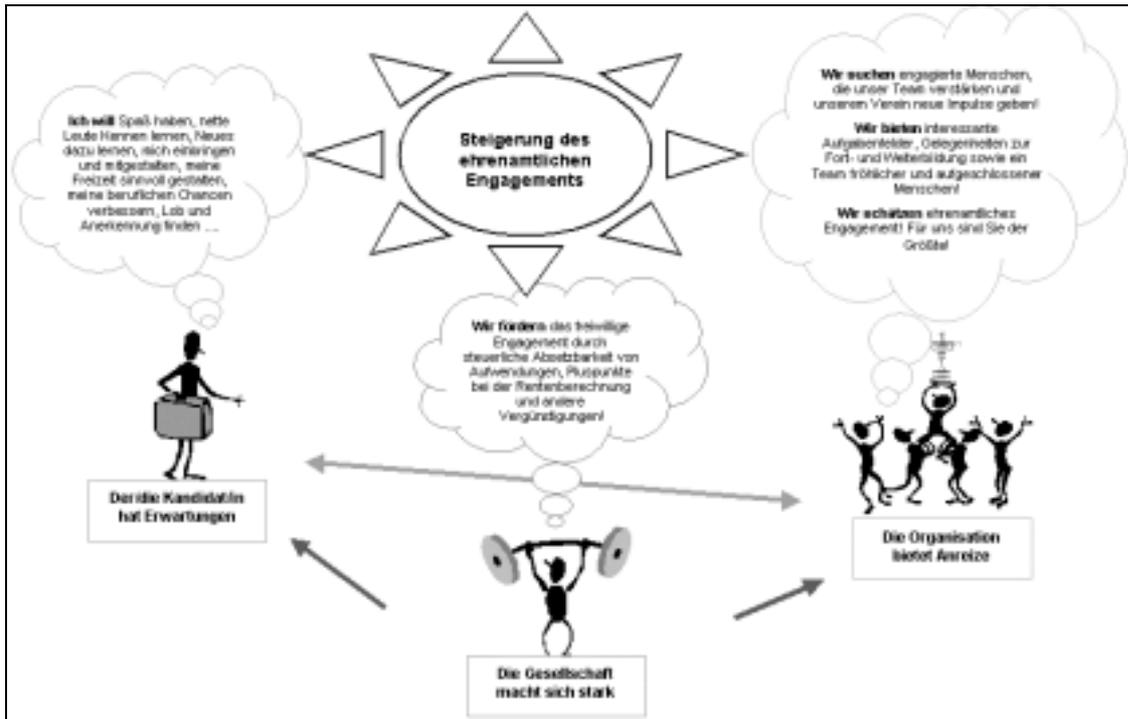


Die Schaffung eines ehrenamtsfreundlichen Klimas kann jedoch nicht einzig und allein Aufgabe der Verbände sein. Auch der Staat, die Politik und die Gesellschaft sind gefordert ihren Beitrag zu leisten.

Eine erschöpfende Recherche zur Palette der Instrumente der Ehrenamtsförderung konnte in diesem Vorhaben nicht geleistet werden. Zum aktuellen gesellschaftlichen Diskurs über verschiedene Förderinstrumente wird auf den Bericht der Enquete-Kommission (DEUTSCHER BUNDESTAG 2002), die Gremien des Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement (BBE) und STIFTUNG BÜRGER FÜR BÜRGER et al. (2003) verwiesen. Weitere Anregungen geben u.a. die Internet-Portale www.buerger-fuer-buerger.de, www.b-b-e.de, www.buergergesellschaft.de, www.ehrenamt.de oder www.mitarbeit.de.

In den nachfolgenden Abschnitten werden die wichtigsten Instrumente und Maßnahmen für die Bereiche der Verbände sowie Staat und Gesellschaft beschrieben. Sie stellen, zusammen mit der im vorangehenden Kapitel 3 vorgenommenen Charakterisierung der Ehrenamtlichen, die förderungswürdige „Dreieckbeziehung“ zwischen dem Ehrenamtlichen, der Gesellschaft und den Organisationen dar (Übersicht 20).

Übersicht 20: Dreieckbeziehung zwischen Ehrenamtlichen, den Verbänden und der Gesellschaft



3.4.1 Instrumente zur Engagementförderung auf Ebene der Verbände

Auf der Grundlage der vorangehend im Kap. 3.3.4 beschriebenen Hemmnisse und Defizite, der vorliegenden Literatur zur Ehrenamtsförderung (insb. KLAGES 2001, S. 178 ff, ROSENBLADT 2001, S. 125 ff, HAACK 2003, REINERT 2004), der Ergebnisse der Interviews mit den Vertreter/innen der Landesverbände im Naturschutz, den Anregungen aus anderen in- und ausländischen Naturschutzorganisationen und den Erfahrungen von Organisationen außerhalb des Naturschutzes, leiten sich das nachfolgende Instrumentenbündel und die Handlungsempfehlungen für die Naturschutzverbände ab. Ehrenamtsförderung ist ein integrativer Prozess, der auf den fünf Handlungsfeldern Anerkennungskultur, Werbung, Weiterbildung, Freiwilligenkoordination und finanzielle Unterstützung aufbaut. Die Handlungsfelder sind eng miteinander verflochten und bedingen sich gegenseitig. In seiner Gesamtheit ist Ehrenamtsförderung Bestandteil der verbandlichen Organisationsentwicklung.

Instrument 1: Neue Anerkennungskultur entwickeln

Civitas, das Netzwerk bürgerorientierter Kommunen in Deutschland (www.buergerorientierte-kommune.de) beschreibt auf seinen Internetseiten nicht weniger als 50 Praktiken der Anerkennungskultur. Das A bis Z des Anerkennungsalphabets umfasst Begriffe wie Beteiligung, Danke sagen, Ehrungen, Humor, Ideen zu lassen, Kompetenz entwickeln, Kostenerstattung, Qualifizierung, Teamarbeit, Verantwortung, Weiterbildung, Wertschätzung oder Zertifizierung. Beim Thema Anerkennungskultur geht es also in erster Linie nicht um Ehrennadeln oder Plaketten, die zu bestimmten Anlässen verliehen werden, sondern um den Respekt und die Würdigung der ehrenamtlich erbrachten Leistungen. Ehrenamtliche erwarten positive Rückmeldung und Bestätigung, ein konstruktives Arbeitsklima sowie persönliche Entfaltungsmöglichkeiten in den

Gruppen. Sie legen großen Wert auf die angemessene Einbindung in Entscheidungsprozesse und eine gute innerverbandliche Kommunikation.

Die in den Naturschutzverbänden praktizierte Anerkennungskultur für ehrenamtliche Leistungen ist unzulänglich und muss weiterentwickelt werden. Eine stärkere Wertschätzung und Anerkennung, insbesondere durch die Funktionsträger des eigenen Verbandes, werden von den Ehrenamtlichen nicht nur eingefordert, sie haben auch einen moralischen und ethischen Anspruch darauf. Die vom Deutschen Sportbund (DSB) für die rund 2,7 Millionen Ehrenamtlichen seiner Mitgliedsverbände ins Leben gerufene Initiative "Danke ... den Ehrenamtlichen im Sport" ist in diesem Zusammenhang beispielgebend (vgl. www.ehrenamt-im-sport.de).

Großen Einfluss auf den „Wohlfühlfaktor“ hat die innere Haltung der hauptamtlichen Fachkräfte in den Geschäftsstellen und die der ehrenamtlichen Funktionäre in örtlichen Gruppen sowie den Landes- und Bundesverbänden. Deren Haltung muss den Ehrenamtlichen gegenüber von persönlicher Wertschätzung und Akzeptanz bestimmt sein.

Die Beziehung von Haupt- und Ehrenamtlichen in den Naturschutzverbänden ist ein kritischer Ansatzpunkt zur Verbesserung der Anerkennungskultur. Zu oft betrachten Hauptamtliche die Ehrenamtlichen als lästig, von oben herab und nehmen sie nicht ernst. Ehrenamtliche sehen die Hauptamtlichen vielfach als reine Diener ihrer privaten Interessen (vgl. BAMMERLIN 1998, S. 180 ff). Diese „Arbeitsbeziehung“ muss sich zu einer Partnerschaft, die auf gegenseitiger Achtung der Kompetenzen und Interessen beruht, wandeln. In den besuchten ausländischen Ehrenamtsorganisationen wird diese „Kultur der Freiwilligkeit“ vorbildlich gepflegt: *„The RSPB encourages the teamwork of staff and volunteers across the full range of its activities.... A partnership of staff and volunteers enables us to extend our work and does a huge amount for the credibility of the Society”* (RSPB: Working with Volunteers. A Handbook for RSPB Staff). Für den RSPB bedeutet das nach Aussagen von MURRAY (mdl.) u.a. auch, dass das Management der Freiwilligen nach den selben Grundsätzen erfolgt, wie das der Hauptamtlichen.

Möglichkeiten der ideellen Anerkennung Ehrenamtlicher über persönliche Wertschätzung und akzeptierende Umgangsformen hinaus sind in den Verbänden vielfältig vorhanden: Aufmerksamkeit für persönliche Daten wie Geburtstage, Jubiläen u.ä. bis hin zu Auszeichnungen, Preisen, Ehrennadeln oder Plaketten (s. PARITÄTISCHER 1997). Beispielhaft wird die von GIESINGER (mdl.) auf dem Workshop vorgestellte Ehrenordnung des BUND Baden-Württemberg wiedergegeben (Übersicht 21), die ein Baustein von mehreren Förderinstrumenten ist (s. Protokoll Workshop in Anlage 2, Beiträge von LÖW und GIESINGER).

Übersicht 21: Ehrenordnung des BUND-Landesverbandes Baden-Württemberg

Art der Ehrung	BUND-Urkunde	BUND-Medaille	Ehrenmitgliedschaft	Ortsverband des Jahres
Kriterien	regionale Bedeutung	von landesweiter Bedeutung, besondere / hervorragende Verdienste modellhaft innovative Ansätze	Lebensleistung	Beispielgebende Aktivitäten
Dotierung	BUND-Urkunde	BUND-Medaille in Silber	BUND-Medaille in Gold Freistellung von Beiträgen	500 €
Ort der Ehrung	Vor Ort	Naturschutztage	Naturschutztage / Delegiertenversammlung	Naturschutztage
Entscheidungs-gremium	Regional-, Kreis-, Orts-Verband	Landesvorstand	Landesvorstand	Landesvorstand

Quelle: GIESINGER: Präsentation auf Workshop v. 27/28. Januar 2004, s. Anlage 2

Zur Anerkennung gehört auch die Entwicklung einer Abschiedskultur, die es dem Ehrenamtlichen leichter ermöglicht, ein zeitlich befristetes Engagement ohne schlechtes Gewissen zu beenden (REINERT 2004).

Instrument 2: Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten

Die Literatur zum Thema Ehrenamtsförderung misst dem Bereich Qualifizierung sowie Fort- und Weiterbildung eine herausragende Rolle zur Steigerung des freiwilligen Engagements bei. Weite Übereinstimmung herrscht auch dahingehend, dass eine breit ansetzende Qualifizierung von Ehrenamtlichen einerseits den vitalen Interessen der Freiwilligen nach Erweiterung eigener Kenntnisse und persönlicher Fähigkeiten entspricht. Andererseits machen diese Angebote die Organisationen attraktiv für neue Ehrenamtliche und sind zugleich Teil der Anerkennungskultur. Die im Zuge dieser Studie befragten Verbände und Organisationen außerhalb des Naturschutzes bemühen sich daher sehr konsequent und sehr zielgerichtet um die Qualifizierung ihrer Ehrenamtlichen. Die Fort- und Weiterbildungsprogramme der im Rahmen des Vorhabens befragten Organisationen können über die jeweiligen Internet-Seiten näher studiert werden.

Übersicht 22: Aus- und Fortbildungsprogramme der befragten Verbände im Internet

Organisation	Internetseite	Inhalt/Navigation
Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft	www.dlrg.de	Bildungswerk
Deutscher Alpenverein	www.alpenverein.de	DAV-Kompetenz/Ausbildung
Deutscher Sportbund	www.fuehrungsakademie.de	Aus- und Fortbildungsprogramm
Technisches Hilfswerk	www.thw-bundesschule.de	Ausbildung
Paritätischer Wohlfahrtsverband	www.paritaet.org	Bundesakademie
British Trust for Conservation Volunteers	www.btcv.org.uk	BTCV Training & Jobs
Bund Naturschutz Bayern	www.bn-bildungswerk.de	darin Fortbildungen für Aktive

Instrument 3: Kontaktstellen mit Freiwilligen-Koordination auf regionaler Ebene ausbauen

Weitere organisationsstrukturelle Neuerungen müssen folgen. Ein Netz mit Anlauf-, Beratungs- und Kontaktstellen für Engagementwillige ist auf regionaler Ebene aufzubauen. Solche „Regionalen Dienstleistungszentren für Freiwillige“ gehören in den befragten ausländischen Naturschutzorganisationen in Großbritannien und den Niederlanden zu wichtigen Netzknoten einer ehrenamtsfreundlichen „Infrastruktur“ (vgl. BIEDERMANN 1998). In Deutschland unterhält beispielsweise das THW ein bundesweites Netzwerk an regionalen Geschäftsstellen, deren Aufgabe es nach Aussagen von JAHNKE (mdl.) u.a. ist, den „ehrenamtlichen Gruppenleitungen alle lästigen Verwaltungsarbeiten abzunehmen und als Anlaufstelle für die freiwilligen Helfer zu fungieren“. Das Aufgabenprofil sollte umfassen:

- Information und Beratung von Ehrenamtlichen,
- Vermittlung in geeignete Tätigkeitsfelder und „Jobs“,
- Betreuung und Bindung ehrenamtlich Aktiver,
- Öffentlichkeitsarbeit für freiwilliges Engagement im Naturschutz,
- Bereitstellung von Räumlichkeiten für Projektarbeit,
- Vernetzung mit anderen Ehrenamtsorganisationen,
- Fort- und Weiterbildungsangebote,
- Anlaufstelle für Fachfragen,
- Unterstützung der ehrenamtlichen Vorstände bei Verwaltungsarbeiten.

Die von Naturschutzverbänden zum Teil betriebenen Regionalgeschäftsstellen, Naturschutz-Zentren oder –Stationen bieten gute Voraussetzungen, zukünftig neben den Fachaufgaben auch Aufgaben der Freiwilligen-Koordination und Ehrenamtsgewinnung zu übernehmen.

Die Kontaktstellen müssen mit hauptberuflichen oder freiwilligen Ehrenamts-Koordinatoren ausgestattet sein, die vor allem operative Aufgaben erledigen wie die konkrete Planung, Organisation und Koordination der ehrenamtlichen Arbeiten (sog. Freiwilligenmanagement oder Volunteer Management). Hinzu kommen Kontaktpflege und Betreuung, menschliche Unter-

stützung und Anerkennung, „Wohlfühlatmosphäre“ und gutes Arbeitsklima. Hierfür bedarf es einer speziellen Ausbildung, wie sie beispielsweise in Großbritannien vom National Centre for Volunteering (NCV: www.thecentre.org.uk) oder in Deutschland von der Akademie für Ehrenamtlichkeit angeboten wird (www.ehrenamt.de; s. Protokoll Workshop in Anlage 2, Beitrag von KEGEL).

Die Kooperation mit Freiwilligenagenturen sollte Teil der strategischen Ehrenamtsförderung sein, denn diese Einrichtungen können nicht nur zur Gewinnung neuer Aktiver von Nutzen sein, sondern auch als Instrument zur Organisationsentwicklung lokaler Naturschutzgruppen dienen. Die rund 150 kommunalen Freiwilligenagenturen, -zentren und -börsen in Deutschland verstehen sich als Kristallisationspunkte der Förderung des Engagements in der Gesellschaft. Im Mittelpunkt ihrer Arbeit stehen Beratung, Information, Weiterbildung und Öffentlichkeitsarbeit. Sie beraten und begleiten örtliche Vereine in ihren Veränderungsprozessen und entwickeln Qualitätsstandards für die dauerhafte Freiwilligenarbeit (www.bagfa.de). Rund 60 % der Freiwilligenagenturen unterstützen zumindest gelegentlich Aktionen im Natur-/Umwelt-/Tierschutz (BRAUN et al. 2001). Von den nachgefragten Tätigkeiten der Freiwilligen steht der Naturschutz auf Rang 2 (EBERT et al. 2002, S. 77).

Die Anlauf-, Beratungs- und Kontaktstellen, die mit Freiwilligen-Koordinatoren besetzt sein sollen, müssen möglichst ortsnah von den Engagementwilligen erreichbar sein. Deshalb ist in Naturschutzverbänden zumindest eine Regionalisierung solcher Angebote unumgänglich. Die Erfahrungen ausländischer Naturschutzorganisationen beweisen die Effizienz der regionalen oder lokalen Infrastruktur für die Engagementförderung (s.a. EBERT et al. 2002, S. 27). Beispiele solcher Verbandsstrukturen sind:

- Regionalstellen von Naturmonumenten (NL), die für die Freiwilligenbetreuung genutzt werden (Vrijwilligerswerk) (PRAST, mdl.)
- Regionale Beratungsstellen (Consulentschap) des IVN (MAARSCHALL, mdl.)
- Local/Regional Offices des BTCV (ROWE, mdl.)

In den Regionalbüros arbeiten ausgebildete Freiwilligen-Koordinatoren oder geschulte Fachkräfte übernehmen u.a. Aufgaben der Freiwilligenbetreuung und -gewinnung. Die Regionalbüros organisieren auch die Weiterbildungen der Ehrenamtlichen und die Treffen zum Erfahrungsaustausch.

Instrument 4: Finanzielle Unterstützung und Entlastung der Engagierten verbessern

Die finanzielle Absicherung der ehrenamtlichen Tätigkeiten ist in allen Engagementfeldern grundsätzlich unzureichend, insbesondere was Finanzmittel für Projekte, Räume und Sachmittel sowie Weiterbildungsmöglichkeiten und Versicherungen angeht (KLAGES 2001, S. 178 ff).

Vor einigen Jahren war diese Frage in den Naturschutzverbänden noch von nachrangiger Bedeutung (s. HAACK 2003, S. 191). Aufgrund der heute stark rückläufigen Zuschüsse und Finanzierungen der öffentlichen Hand und der härteren Konkurrenz um Spendengelder und Mitgliedschaften brennen diese Aufgaben den Aktiven jetzt unter den Nägeln. Die Problemlage verdeutlicht der prioritäre Fortbildungsbedarf zu diesen Themen (s. Kapitel 5.1.2).

Die Forderung nach finanziellen Ressourcen richtet sich nicht nur an den Staat, sondern auch an die eigene Organisation. Dies berührt die wichtigen Fragen der verbandsinternen Verteilung von Geldern.

Eine Kostenerstattung durch den Verband ist für aktive Naturschützer nicht das Wichtigste. Die Aktiven wollen vor allem eine Entlastung von „lästigen“ Aufgaben und eine intensive fachliche Unterstützung für ihre Tätigkeiten, z.B. durch Hauptamtliche oder ehrenamtliche Experten. Ein besseres Wissensmanagement in der Organisation wird gefordert.

Weiterbildungsangebote zur Erschließung neuer Geldquellen und zum Fundraising können hier effiziente Mittel zur Selbsthilfe sein.

Instrumente zur finanziellen Unterstützung von Ehrenamtlichen sind ferner alle Infrastrukturen und sächlichen Ressourcen, die die Organisationen zur Verfügung stellen, z.B. Räume in lokalen oder regionalen Informations- und Kontaktstellen (Geschäftsstellen, Naturschutzzentren, -stationen).

Weiterhin zu nennen sind finanzielle und personelle Ressourcen zur Entlastung von Ehrenamtlichen, z.B. durch:

- Fachleute als Ansprechpartner für Ehrenamtliche (Expertennetzwerke),
- Ehrenamtsbeauftragte von Vorständen,
- hauptamtliche Berater in Geschäftsstellen,
- Mentoren u.a..

Unmittelbar dem Einzelnen zufließende Unterstützungen können sein:

- Aufwandsentschädigungen,
- Unfall- und Haftpflichtversicherung,
- Erstattung von Fahrt-, Telefon-, Porto- u.ä. Kosten,
- Geschenke für besondere Leistungen (Bücher, Freikarten, Reisen),
- kostenfreie Teilnahme an Weiterbildungen.

Instrument 5: Werbung für das Ehrenamt ausweiten

Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys suggerieren, dass eine hohe Zahl von Engagementwilligen schon bald bei den (Naturschutz-) Verbänden vorbeikommen würde. Dem Engagementinteresse steht jedoch eine zunehmende Abwartehaltung in der Bevölkerung gegenüber, die nach KLAGES (2002, S. 152) am ehesten bei den bislang Nichtengagierten zu vermuten ist. Die Verbände stehen daher vor der Herausforderung, die Engagementwilligen anzusprechen und als neue Ehrenamtliche zu gewinnen. Deshalb muss die Werbung für das Engagement ausgeweitet werden. Immerhin wünschen sich 64 % der Engagierten im Umwelt-/Natur-/Tierschutz mehr Information und Beratung über Gelegenheiten zum Engagement (ABT & BRAUN 2002, S. 269). Dies kann am effektivsten über regionale oder örtliche Kontaktstellen mit Freiwilligen-Koordination erreicht werden (s.o.).

Will man neue Ehrenamtliche aktiv gewinnen, müssen Zugangswege und Gelegenheiten zur Kontaktaufnahme und zur persönlichen Ansprache organisiert werden, die auf einzelne Zielgruppen zuzuschneiden sind. Dazu dienen Instrumente zur Werbung und Betreuung Ehrenamtlicher, wie sie zum Beispiel in Übersicht 23 zusammengetragen sind (vgl. PARITÄTISCHER 1997, BIEDERMANN 1998, LÖW 2004, REINERT 2004, RSPB o.J.). Der Instrumentenkatalog, bei welchem die Maßnahmen bestimmten Phasen entsprechen, kann von ehren- oder hauptamtlichen Freiwilligen-Koordinatoren ausgeführt werden.

Zur Kontaktaufnahme mit neuen Freiwilligen (Phase 1) steht eine ganze Palette von Instrumenten (Übersicht 23) zur Verfügung.

Die Angebote an ehrenamtlichen Tätigkeiten sollen einerseits vielfältig, andererseits sehr konkret sein, um unterschiedlichen Motivationsmustern und Interessen von Engagementwilligen gerecht zu werden (Phase 2). Hierfür eignen sich sogenannte Stellenangebote oder Jobbeschreibungen (vgl. PARITÄTISCHER 1997, LÖW 2004, REINERT 2004, www.rspb.org.uk/vacancies, www.nabu-sh.de/Stellen1.pdf). Dieses Instrument wird Recherchen zufolge bislang nur von einigen wenigen Naturschutzgruppen genutzt.

In einem Erstgespräch sollen Aufgabenstellung, Eignung, Interessen und Erwartungen ausgetauscht und geklärt werden (Phase 3). Die englischen Organisationen haben Checklisten erstellt, um die Vorkenntnisse und Interessen zu erfahren (z.B. *BTCV knowledge profile*).

Im Wege der Einarbeitung erhalten die Neulinge eine ausführliche Information über den Verband und werden in der Probephase an Aktive oder Mentoren weitergeleitet (Phase 4).

Nach der Probezeit werden Erfahrungen ausgetauscht, ggf. der Weiterbildungsbedarf festgehalten und eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen, die als Richtlinie für die Zusammenarbeit dient (Phase 5). Darin sind die Aufgaben des Freiwilligen (regelmäßige Mitarbeit, Schweigepflicht u.a.) und die der Organisation definiert (z.B. Weiterbildung, Supervision, Fahrtkostenerstattung, Versicherung u.a.).

Nach erfolgter Integration sollen regelmäßige Teambesprechungen und Supervisionstreffen zur Klärung von Arbeitsabläufen, Rahmenbedingungen, Konflikten u.ä. beitragen (Phase 6).

Übersicht 23: Aufgaben und Instrumente zur Werbung und Betreuung für das Ehrenamt

Aufgabenstellung	Instrumente
Phase 1: Zugangsweg erleichtern durch Kontaktaufnahme und persönliche Ansprache	Informationsabende, Vorträge, Präsentationen Informationsstände, Feste Führungen, Exkursionen Internet-Präsentation, Newsletter Zeitschriftenbericht, Presseartikel Postkartenaktionen, Rundbriefe u.ä.
Phase 2: Vielfältige und konkrete Angebote beschreiben	„Stellenbeschreibung“ mit Tätigkeiten, Aufgaben, Einsatzbereich, Zeitaufwand, Rahmenbedingungen, Vorteile, Gegenleistungen, Ansprechperson u.a.
Phase 3: Erstgespräch zur Klärung von Eignung und Erwartungen führen	persönliches Gespräch Checkliste für Kenntnisprofil Checkliste für Erwartungen Information über Engagementformen
Phase 4: Neulinge einarbeiten und betreuen „Schnupperphase“	Basisinformation über den Verband: Mission, Ziele, Organisation, Arbeitsweise, Mitwirkung, Versicherung usw. Hospitation bei Aktiven Betreuung durch Mentoren
Phase 5: Erfahrungen austauschen, ggf. neues Tätigkeitsfeld vereinbaren, Weiterbildungsbedarf herausfinden	persönliches Gespräch Weiterbildungen schriftliche Vereinbarung (volunteer registration form)
Phase 6: Begleitende Unterstützung, Feedback, ggf. Konflikte bearbeiten, Rahmenbedingungen ändern, Alternativen entwickeln	Teambesprechungen Supervisionstreffen Materialien zum Selbststudium Spezielle Weiterbildungen

© NABU 2004

3.4.2 Instrumente zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements auf staatlicher und gesellschaftlicher Ebene

Im wesentlichen müssen die in Kap. 3.3.7. genannten Hemmnisse beseitigt werden, um die Rahmenbedingungen zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland zu verbessern und ein ehrenamtsfreundliches Klima in der Gesellschaft herzustellen, wie dies z.B. in Großbritannien oder den Niederlanden der Fall ist. Bund, Länder und Gemeinden, Unternehmen, Medien und Personen des öffentlichen Lebens müssen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten ihre Beiträge dazu leisten.

Die für diesen Bereich entwickelten Instrumente haben flankierenden Charakter zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagements in Naturschutzverbänden und sind für die Verbände besonders wichtig.

Ebene des Steuer- und Sozialrechts

Am meisten werden von Ehrenamtlichen Anreize im Bereich des Steuer- und Sozialrechts geäußert: „steuerliche Absetzbarkeit von Unkosten“ oder „steuerliche Freistellung von Auf-

wandsentschädigungen“ oder „Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit für die Rentenversicherung“ (ROSENBLADT 2001, S. 128 ff). Diese und andere Forderungen wie „die bezahlte Freistellung von der Arbeit im öffentlichen Dienst“ bringen auch Naturschützer vor (z.B. SOTHMANN 2000).

Ebene der öffentlichen Anerkennung und Wertschätzung

Den Naturschutzvertretern liegen jedoch primär andere Dinge am Herzen. Sie wünschen sich:

- mehr Solidarität von Politik und Verwaltung mit dem Ehrenamt „Naturschutz“,
- keine gesetzgeberische Benachteiligung gegenüber anderen Engagementbereichen (z.B. Übungsleiterpauschale der Sportverbände),
- gleichrangige öffentliche Wertschätzung wie andere ehrenamtliche Tätigkeiten,
- größere öffentliche Anerkennung durch Berichte in den Medien.

Im Vergleich zu den unpolitischen Ehrenämtern im Freizeit- und Sportbereich, im Rettungs- und Gesundheitswesen oder in der Brauchtumpflege nehmen Naturschützer eine Schieflage in der öffentlichen Akzeptanz und Anerkennung ihrer Leistungen wahr.

SOTHMANN (2000, S. 3) spricht in diesem Zusammenhang von dem „kaum (an)erkannten Ehrenamt“ im Naturschutz. Hierauf weisen auch Anmerkungen hin, die von einzelnen Befragten während dieser Studie abgegeben worden sind. So gaben sie an, dass Ehrenamtliche aus dem Naturschutz von offizieller Seite oft vergessen würden. Andere bemängelten ganz allgemein die fehlende „Anerkennung der freiwilligen Leistungen“ oder wünschten sich attraktivere Formen der persönlichen Anerkennung, z.B. durch den Besuch von Naturschutzzentren, -gebieten und Museen oder die Einladung zu Naturexkursionen.

Die Beseitigung der Schieflage in der öffentlichen Anerkennung des Ehrenamtes „Naturschutz“ ist dringend geboten und dies müssen Verbände, Medien, Verwaltungen und Politik in Bund, Ländern und Gemeinden gleichermaßen betreiben, um die Motivation der ehrenamtlich Aktiven im Naturschutz zu fördern. Hierzu können beispielsweise dienen (s.a. Protokoll Workshop in Anlage 2):

- Öffentliche Auszeichnungen und Ehrungen (Medaillen, Orden, Urkunden u.ä.)
- Ernennung zum Ehrenbürger
- Empfänge bei Politikern
- Festveranstaltungen, z.B. am Tag des Ehrenamtes (5. Dezember)
- Ehrenamtswochen (s. www.b-b-e.de)
- Preise für Ehrenamtliche (z.B. „Bonner Freiwillige“)
- Ehrenamtspass (z.B. der Stadt Aachen)
- Imagekampagne zur Ehrenamtsförderung im Naturschutz.

Ebene der Ehrenamtspolitik

Die Engagementpolitik wird auf Bundesebene neben den politischen Parteien hauptsächlich vom 2002 gegründeten Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), dem zwischenzeitlich mehr als 120 Ehrenamtsorganisationen angehören, vorangetrieben. In diesem „Lobby-Netzwerk“ sollten sich die Naturschutzverbände intensiv beteiligen und ihre Positionen in die Diskussionen um bessere politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen beisteuern.

In die entsprechenden Initiativen und Gremien in den Bundesländern sollten sich die Landesnaturschutzorganisationen einbringen.

Ebene der finanziellen Unterstützung

Die Bereitstellung finanzieller Ressourcen im Sinne einer Grundversorgung des Engagementfeldes Naturschutz bleibt trotz der gegenwärtigen Finanznöte des Staates eine der wichtigsten Aufgaben für die Engagementförderung im Naturschutz.

Auch in Naturschutzorganisationen muss die Ehrenamtsförderung zur Zukunftsaufgabe erklärt werden. Um die notwendigen Impulse in die Naturschutzorganisationen hineinzutragen, sollte beim Deutschen Naturschutzring eine „Beratungsstelle für ehrenamtliches Engagement im Naturschutz“ mit einem zentralen Dienstleistungsangebot eingerichtet und vom Bundesumweltministerium gefördert werden. Beispielgebend ist in diesem Zusammenhang das Internetportal www.ehrenamt-im-sport.de, das den Ehrenamtlichen der Sportverbände selbst als auch den verschiedenen Sportverbänden eine breite Palette von Mitmach-Aktionen und in Materialpaketen zur Förderung des Ehrenamts im Sport zur Verfügung stellt. Der Inhalt setzt sich aus Schwerpunkt-Broschüren, (Eindruck-)Plakaten, Kalendern, Danke-Kärtchen zum eigenen Versenden, Ausschreibungen und anderen Informationsmaterialien zusammen. Als besondere Serviceleistung hält www.ehrenamt-im-sport.de einen sogenannten Experten-Pool, der innerhalb von drei Tagen individuelle Fragen zum Thema Ehrenamt oder Vereinsorganisation beantwortet.

Ausbau von Infrastrukturen für das Freiwilligenmanagement

Die rund 150 Freiwilligenagenturen, -börsen, -zentren in Kreisen und Städten sind Kristallisationspunkte und Partner zur Ehrenamtsförderung (www.bagfa.de, BRAUN et al. 2001, EBERT et al. 2002). Sie stehen allerdings auf sehr unsicheren finanziellen Füßen. Zur Sicherung dieser Strukturen stehen hauptsächlich die Kommunen in der Pflicht.

Das Bundesumweltministerium, die Naturschutzministerien der Länder und die Naturschutzverbände sollten gemeinsam darauf hinwirken, dass diese Infrastrukturen erhalten, weiter ausgebaut und stärker mit den Naturschutzverbänden auf kommunaler Ebene vernetzt werden.

Der Ausbau der Infrastrukturen von Naturschutzverbänden für das Freiwilligenmanagement auf regionaler Ebene verspricht die besten Steigerungsraten beim ehrenamtlichen Engagement im Naturschutz. Die strukturellen Voraussetzungen sind zwar je nach Verband und Bundesland sehr verschieden, aber grundsätzlich durch Regionalgeschäftsstellen, Naturschutzstationen oder Umweltzentren in einem mehr oder weniger dichten Netz gegeben. Erfahrungen der Freiwilli-

genagenturen belegen hohe Vermittlungsquoten gerade von „Neulingen“ (EBERT et al. 2002, S. 70). Zu diesem Komplex sollten mehrere Modellprojekte, u.a. zu folgenden Aufgabenstellungen durchgeführt und vom Bundesumweltministerium, den Naturschutzministerien der Länder o.a. Institutionen finanziell gefördert werden:

- Optimierung der Kooperation von Freiwilligenagenturen mit Naturschutzverbänden,
- Aufbau und Erprobung von regionalen Ehrenamts-Managementsystemen,
- Entwicklung von Instrumenten zum optimalen Wissensmanagement Ehrenamtlicher,
- Bedingungen erfolgreicher Engagementförderung in Naturschutzgruppen,
- Ausbildung und Einsatz von Freiwilligen-Koordinatoren in Umweltzentren.

Bereich Unternehmensengagement (Corporate Citizenship)

Das bürgerschaftliche Engagement von Unternehmen ist in Deutschland kaum ausgeprägt. Staat und Politik müssen günstige Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit von Unternehmen, Non-Profit-Organisationen und engagierten Bürgern schaffen. Unternehmen sollen sich stärker für gesellschaftliche Belange mit der Bereitstellung von Kompetenzen und Ressourcen in Form des sog. Corporate Citizenship engagieren (s. BACKHAUS-MAUL 2003).

Das Bundesumweltministerium und die Naturschutzministerien der Länder sollten durch gemeinsame Aktionen mit den Naturschutzverbänden die Akzeptanz für das Corporate Citizenship im Naturschutz fördern.

3.5 Zielgruppen und Potenziale der Ehrenamtsteigerung

Als Zielgruppen für die Ehrenamtsförderung im Naturschutz kommen vier Gruppen in Betracht:

- a) die aktuell engagierten Führungskräfte der Verbände,
- b) die aktuell engagierten Fachkräfte und sonstigen Aktiven der Verbände,
- c) die ehemaligen Aktiven der Verbände,
- d) neue Aktive, die aus der passiven Mitgliedschaft sowie aus der Schar der bislang nicht verbandsgebundenen Bürger/innen rekrutiert werden können.

In Anlehnung an KLAGES (2001) werden die unter a) und b) genannten Gruppen als „Expansive“, die unter c) genannten als „Ehemalige“ und die unter d) genannten als „Neue“ bezeichnet. Die Gruppe der „Expansiven“ untergliedert sich, gemessen am Zeitumfang des Engagements, in Hochengagierte („Expansive I“) sowie Engagierte (Expansive II). Die Profile der Zielgruppen sind in Übersicht 25 modellhaft herausgearbeitet. Dabei gründet sich die Typisierung der beiden Gruppen der „Expansiven“ auf einen recht guten Kenntnisstand. Die Typisierung der „Ehemaligen“ und der „Neuen“ erfolgt hingegen auf der Grundlage allgemeiner Informationen des Freiwilligensurveys (insb. KLAGES 2001).

Zur Abschätzung der noch erschließbaren Engagementpotenziale der einzelnen Gruppen (Übersicht 24) wurden die von KLAGES (2001) genannten Potenzialraten in Bezug zu den Mit-

gliederzahlen der anerkannten Naturschutzverbände (BFN 2002) gestellt. Bei einem Aktivenanteil von 3 - 5 % des Mitgliederbestandes von rund 3.800.000 errechnet sich ein Stamm von 114.000 bis 190.000 aktiven Ehrenamtlichen. Nach KLAGES (2001) können 16 % der gegenwärtig Engagierten zu den „Expansiven“ gerechnet werden. Durch geeignete Maßnahmen zur Engagementsteigerung sollten ca. 18.000 bis 30.000 „der Expansiven“ zur Erhöhung ihrer Engagementzeit motiviert werden können.

Über die „Ehemaligen“ der Naturschutzverbände liegen keinerlei Informationen vor. Die von KLAGES (2001) angegebene Reaktivierungsquote von 10 % lässt sich deshalb nicht einmal in grober Annäherung quantifizieren.

Bleibt abschließend noch das bislang brach liegende Engagementpotenzial der Gruppe der „Neuen“. Unterstellen wir, dass neue Aktive allein aus der Gruppe der passiven Mitglieder (ca. 3,6 Millionen) der Verbände rekrutiert werden könnten und legen wir ein Rekrutierungspotenzial von 11 % zu Grunde, so errechnet sich ein potentielles Reservoir an neuen Ehrenamtlichen von 396.000 Personen. Die „Neuen“, die aus der Bevölkerung kämen und nicht in Verbänden organisiert sind, würden noch hinzuzuzählen sein. Rein rechnerisch könnte somit die Gesamtzahl der Engagierten verdoppelt werden, wenn die Verbände alle sich bietenden Möglichkeiten zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagements konsequent ausnutzen und ihre Organisationsstrukturen ehrenamtsfreundlich entwickeln würden.

Übersicht 24: Engagementpotenziale verschiedener Zielgruppen

30 - 35 h						
25 - 30 h						
20 - 25 h						
15 - 20 h					Ältere	Jüngere
10 - 15 h						
5 - 10 h		?	Ältere	Jüngere		
0 - 5 h		?				
z.Zt. 0 h	„Neue“	„Ehemalige“	„Expansive II“		„Expansive I“	
Potenzial-Rate in Bezug auf die Mitgliederzahl (nach KLAGES 2001)	11 %	10 %	16 %			
Schätzung absolut	rund 396.000	?	rund 18.000 – 30.000			

Erläuterungen:

	Derzeitiges Engagement
	Engagementpotenzial
Stufen	Gering = + 5 h, mittel = + 10 h, hoch = + 15 h

© NABU 2004

Übersicht 25: Profile von Zielgruppen der Ehrenamtssteigerung

Merkmale	„Expansive I“ Hochengagierte Fach- und Führungs- kräfte	„Expansive II“ Engagierte Fachkräf- te und Aktive	„Ehemalige“	„Neue“
Funktion im Verband	Vorstandsmitglied, vorstandsnahe Funkti- on, z.B. AK-Leitung	vorstandsnahe Funkti- on, Referenten, sonsti- ge Aktive	Ehemals Funktionen des Expansiven I und II	Passives Mitglied, Nichtmitglied, Interes- sent
Engagement- form	überwiegend Wahl- ämter (sog. „altes“ Ehrenamt)	überwiegend keine Wahlämter, auch Projekte, Aktionen	verschieden	Mitmach-Aktionen, Projekte (sog. „neues“ Ehrenamt)
Zeitungfang	ca. 20 h/Monat	ca. 10 h/Monat	z.Zt. kein	z.Zt. kein
Tätigkeits- schwerpunkte	Alle Ehrenamtstypen	alle Ehrenamtstypen	Alle Ehrenamtstypen	Überwiegend prak- tisch-aktiver Typ
Geschlecht	Überwiegend männlich	Überwiegend männlich	Männlich und weiblich	Überwiegend weiblich
Alter	30 – 60 Jahre < 30 Jahre	30 – 60 Jahre < 30 Jahre	30 – 60 Jahre < 30 Jahre	Frauen 25 - > 50 J Jüngere < 35 J. Männer > 55 J.
Motivation	Verantwortung soziale Kontakte Spaß und Freude sinnvolle Freizeit	Verantwortung Kenntnisse soziale Kontakte Spaß und Freude sinnvolle Freizeit	Verantwortung sinnvolle Freizeit soziale Kontakte Spaß und Freude	Spaß und Freude sinnvolle Freizeit soziale Kontakte Beruf (Studenten) Gesundheit (Ältere)
Hauptthemmnis	wenig Zeit (Ältere) Vereinsstrukturen (Jüngere)	wenig Zeit (Ältere) Vereinsstrukturen (Jüngere)	fehlende Ansprache	Fehlende Ansprache
Potenzialstufe	gering (Ältere) Mittel - hoch (Jüngere)	mittel (Ältere) Hoch (Jüngere)	Bei 50 % hoch v.a. „Wohnortwechsler“	gering – mittel – hoch
Instrumente zur Engagement- Steigerung	Anerkennung (Ältere) Organisationswandel (Jüngere) Weiterbildung Unterstützung Koordinatoren	Anerkennung (Ältere) Organisationswandel (Jüngere) Weiterbildung Unter- stützung Koordinatoren	Werbung zeitnah (max. bis 5 Jahre n. Wech- sel) Unterstützung Weiterbildung Koordinatoren	Werbung Weiterbildung (Jüngere u. Ältere) Koordinatoren

© NABU 2004

3.6 Zusammenfassende Charakterisierung des Engagementfeldes Naturschutz

Aus den vorhergehenden Analysen ist die status quo-Situation des Engagementfeldes durch folgende Merkmale charakterisiert: Naturschutz ist gegenwärtig ein von Männern aller Altersstufen dominiertes Engagementfeld. Die Aktiven rekrutieren sich in hohem Maße aus dem sozial abgesicherten Mittelstand und sind durch ein hohes Bildungsniveau gekennzeichnet.

- Triebfeder des Engagements sind überwiegend altruistische Motive und ein großes Verantwortungsbewusstsein für Natur und Umwelt. Anstöße zum Engagement kommen primär über Eigeninitiative, des weiteren aus dem Bekanntenkreis sowie über Medien und Kontaktstellen. Das Schulalter stellt eine wichtige Phase zur Sensibilisierung für den Naturschutz dar.
- Die Aktiven erwarten sich eine sinnstiftende Freizeitbeschäftigung verbunden mit Spaß in der Gruppe, Freude am Naturerlebnis und Möglichkeiten der Kenntniserweiterung. Das Engagement der Aktiven zeichnet sich durch eine lange Verweildauer, große Beständigkeit und Dauerhaftigkeit sowie eine hohe Organisationstreue aus. In den Naturschutzverbänden überwiegen gegenwärtig noch die Formen des sog. „alten Ehrenamts“. Wandelungstendenzen zum zeitlich befristeten und projektorientiertem Engagement („neues Ehrenamt“) sind insbesondere bei jüngeren Aktiven erkennbar.
- Die begrenzt verfügbare Zeit ist für die Hochaktiven ist das gravierendste Engagementhemmnis, darüber hinaus wirken Frustration und zu hohe fachliche Anforderungen engagementbegrenzend. Haupthemmnisse der Ehrenamtsförderung liegen zur Zeit auf dem Gebiet der Organisationsentwicklung.

Für das Engagementfeld werden folgende Perspektiven und Potenziale prognostiziert:

- Das Engagementfeld Naturschutz besitzt ein hohes Wachstumspotenzial mit Zuwachschancen von über 16 %. Ein latentes Aktivenpotenzial sitzt in Wartestellung und will angesprochen werden. Das Potenzial an „Expansiven“ beläuft sich schätzungsweise auf mindestens 18.000 Ehrenamtliche. Das Potenzial an „Neuen“ lässt sich überschlägig mit 396.000 Ehrenamtliche, beziffern. Wachstumspotenziale bestehen sowohl im Westen wie im Osten Deutschlands. Engagementpräferenzen bestehen gleichermaßen bei Jugendlichen, Frauen, mittleren Altersgruppen und Senioren/innen.
- Die Instrumente zur Engagementsteigerung müssen primär auf die Strukturen in den Naturschutzverbänden selbst ausgerichtet werden. Entscheidende Ansatzpunkte zur Optimierung der Ehrenamtssysteme sind: Organisationsentwicklung, neue Anerkennungskultur, Weiterbildungsangebote, Koordinationsstellen und Unterstützung für engagierte Naturschützer.

4 Stellenwert und Funktion der Qualifizierung in der Ehrenamtsförderung

Im vorangegangenen Kapitel 3 wurde verschiedentlich auf Qualifizierung als Instrument der Ehrenamtsförderung hingewiesen. Die Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ unterscheidet zwei Funktionsbereiche der Qualifizierung. Zum einen dient Qualifizierung als Mittel, die Tätigkeit effektiv ausüben zu können, zum anderen als Anreiz für die Freiwilligen, sich zu engagieren (DEUTSCHER BUNDESTAG 2002). Der erste Bereich nimmt nach KLAGES (2003) derzeit eine Vorrangstellung ein, da es um die Qualifizierung der „Hochaktiven“ als Funktionselite gehe. Wollen die Verbände mit Weiterbildungsangeboten verstärkt Anreizwirkungen erzeugen, müssten sie sich einer Strategie der „mehr in die Breite wirkenden Personalentwicklung“ öffnen. Dies sei sinnvoll, um gerade die engagementbereiten jungen Menschen anzusprechen.

Auf die Ebene der Verbände bezogen bedeutet das, dass die Qualifizierung zur Engagementförderung in zwei Richtungen betrieben werden:

- die Qualifizierung der Ehrenamtlichen zur Förderung und Entwicklung ihrer Kompetenzen im jeweiligen Engagementfeld sowie als Anreiz zum Engagement,
- die Qualifizierung der Hauptamtlichen in Fragen der aktiven Förderung und Unterstützung sowie der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen.

Die beiden vorgenannten Bedeutungsaspekte der Qualifizierung, deren Ausgestaltung im unmittelbaren Einflussbereich der Verbände liegt, werden im Weiteren ausführlicher behandelt. Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) zit. in KLEIN & RAUSCHENBACH 2003, S. 101) hebt darüber hinaus noch einen dritten Bedeutungsaspekt hervor, der sich beiläufig aus den vorangehend genannten Aspekten ergibt, und den zusätzlichen gesellschaftlichen Stellenwert der Qualifizierung unterstreicht: *„Qualifizierung und Bildung haben entscheidende Bedeutung für die Förderung bürgerschaftlichen Engagements und die Gestaltung einer aktiven Bürgergesellschaft. Möglichkeiten zum Erproben und Erlernen von Engagement, zur Fortbildung der Freiwilligen in unterschiedlichen Engagementfeldern sowie die Qualifizierung der Organisationen und Hauptamtlichen stehen dabei in engem Zusammenhang ... Bildung und Qualifizierung zielen dabei auf die Herausbildung, Stärkung bzw. Weiterentwicklung bürgerschaftlicher Kompetenzen ...“*.

4.1 Bedeutung der Qualifizierung

4.1.1 Qualifizierung aus der Sicht anderer Ehrenamtsorganisationen

Die befragten Organisationen anderer Ehrenamtsbereiche in Deutschland und im Ausland halten z.T. sehr aufwändige Qualifizierungsangebote für Ehrenamtliche vor. Auf die Frage, *„Wie wichtig ist die Weiterqualifizierung ihrer aktiven Mitglieder für die Organisation?“* antworteten die Interviewpartner uni sono, dass die Angebote zur Aus-, Fort- und Weiterbildung für

ehrenamtliche Fachkräfte einen hohen Stellenwert in der Organisation genießen, und sowohl als Instrument der Qualitätssicherung als auch der Anerkennungskultur verstanden werden.

Ausdruck des hohen Stellenwerts, den die Fort- und Weiterbildung der Ehrenamtlichen in den einzelnen Organisationen genießt, sind beispielsweise die für dieses Tätigkeitsfeld zur Verfügung stehenden Budgets. Nach Auskunft von REHN (mdl.) wendet die DLRG auf Bundesebene rund 4 % ihres Etats zur Qualifizierung ihrer aktiven Mitglieder auf. Die Landes-, Bezirks- oder Ortsebenen stellen seines Wissens ebenfalls Mittel in vergleichbarer Größenordnung für ihren Zuständigkeitsbereich zur Verfügung. Im Vergleich zu den anderen Organisationen ausgesprochen hoch bemessen ist der Aufwand, den das THW zur Qualifizierung seiner freiwilligen Helfer betreibt. JAHNKE (mdl.) bezifferte den Etatanteil mit fast 30 %, verwies zugleich aber auch auf die für die Organisation in ganz besonderem Maße bestehende Fürsorgepflicht gegenüber den Aktiven, die eine gute Ausbildung unverzichtbar mache.

Der Nutzen der Qualifizierung für die Organisationen ist vielfältig. Seitens der Interviewpartner wurden mit hoher Übereinstimmung die folgenden Aspekte benannt:

- Gewinnen und Binden von Mitgliedern,
- Motivieren der Aktiven (Kompensation von Frustrationen),
- Baustein der Anerkennungskultur des Verbandes,
- Austausch und bessere Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen,
- Gewinnen von fachkompetenten ehrenamtlichen Ausbildern für Train-the-Trainer-Systeme,
- Beitrag zur gesamtverbandlichen Entwicklung,
- zukunftsfähige Personal- und Organisationsentwicklung.

Für die in hohem Maße technisch arbeitenden Hilfsorganisationen DLRG und THW wiesen REHN (mdl.) und JAHNKE (mdl.) darüber hinaus insbesondere auf ihre „Unternehmerverantwortung“ im Sinne des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der vorbeugenden Gefahrenabwehr hin. Nur eine gute und umfassende Ausbildung gewährleiste, dass die in Hilfs- oder Katastropheneinsätzen stehenden Aktiven ihre Aufgaben mit der erforderlichen Um- und Vorsicht erledigen könnten. Ein Aspekt, der im übrigen auch von den interviewten Vertretern der verschiedenen britischen Naturschutzorganisationen immer wieder betont wurde. Dort stehen Unterweisungen in das Thema „Health and Safety“ am Anfang eines jeden Pflege- und Managementeinsatzes des Naturschutzes. JAHNKE empfahl den Naturschutzverbänden in diesem Zusammenhang die dringende Überprüfung des Einsatzes von ehrenamtlichen Kräften bei maschinenunterstützten Arten- und Biotopschutzmaßnahmen.

Breiter Konsens herrschte unter den Befragten auch dahingehend, dass Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten einen Nutzen für die Ehrenamtlichen mit sich bringen und damit als eine besondere Form der Anerkennung verstanden werden können. So wirken Qualifizierungsmaßnahmen als

- persönliche Weiterentwicklung,

- fachliche Unterstützung und Hilfestellung durch den Verband,
- Instrument zur Stärkung des Selbstbewusstseins,
- Anerkennung für bereits erbrachte oder als Anreiz für noch zu erbringende ehrenamtliche Leistungen,
- Möglichkeit zur Eröffnung von Ehrenamts-„Karrieren“,
- Bausteine für die berufliche Aus- und Weiterbildung.

4.1.2 Qualifizierung aus der Sicht haupt- und ehrenamtlicher Funktionäre der Naturschutzverbände

14 haupt- und ehrenamtlichen Funktionsträger, die auf der Landesebene der Naturschutzverbände tätig sind, wurden im Rahmen der Interviews auch nach den Maßnahmen gefragt, die *„ergriffen werden, um das ehrenamtliche Engagement zu steigern“*. In ihren Antworten sprachen sich die Interviewpartner mehrheitlich dafür aus, Ehrenamtliche besser an den Entscheidungsstrukturen zu beteiligen sowie die interne Kommunikation und die Anerkennungspraxis zu verbessern. Fünf Befragte sahen Handlungsbedarf im Bereich der *„finanziellen und personellen Unterstützung“* der Ehrenamtlichen. Die Fort- und Weiterbildung sahen die Befragten hingegen kaum als geeignetes Instrument zur Engagementsteigerung an (2 Nennungen).

4.1.3 Qualifizierung aus der Sicht anderer Naturschutzorganisationen

Die Befragten aus der Gruppe der Naturschutzbehörden und –einrichtungen messen der Fort- und Weiterbildung grundsätzlich eine größere Bedeutung zu. 6 der 9 Organisationsvertreter sagten, dass Fortbildungen zur Ehrenamtsförderung angeboten werden sollten. Das ist Rang 2 hinter der Aufgabe, die Kooperationsbereitschaft zwischen den Naturschützern zu fördern. Weiteres siehe im Kapitel 5.3.

4.1.4 Qualifizierung aus der Sicht der ehrenamtlich Aktiven in Naturschutzverbänden

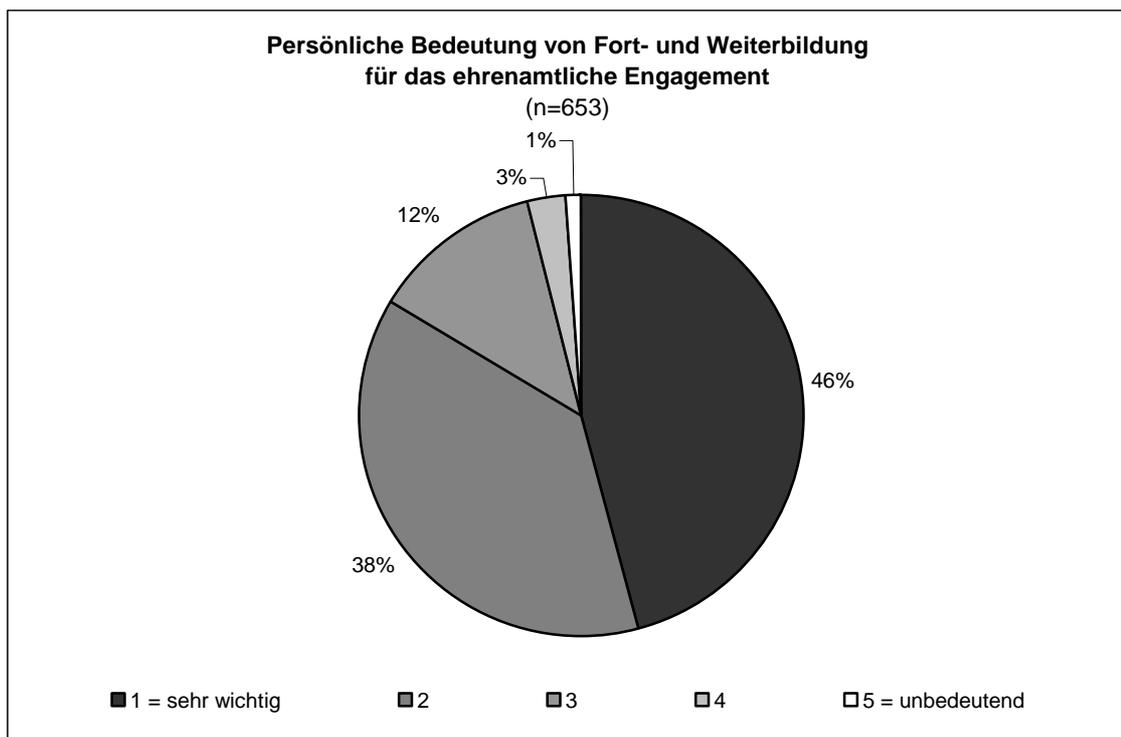
In der Rangfolge der gewünschten Verbesserungen, die alle Engagierten, die Gruppe der *„Expansiven“*, der Frauen, Männer, Jugendlichen oder Senioren/innen im Freiwilligensurvey nannten, rangiert die Weiterbildung an dritter Position mit jeweils rund 40 % der befragten Teilgruppe (BRENDGENS & BRAUN 2001, S. 263, KLAGES 2001, S. 166, PICOT 2001, S. 187, ZIERAU 2001, S. 92); die Gruppe der Aktiven im Natur-/Umwelt-/Tierschutz ist nicht ausgesondert, so dass keine konkreteren Hinweise vorliegen.

Die von HAACK (2003, S. 190 ff) befragten hochaktiven Funktionärsträger wünschen sich ebenfalls *„Qualifizierungsangebote und fachlichen Austausch“*, allerdings erst auf Rang 5 von 14 Möglichkeiten. *„Zu wenig Weiterbildungsangebote“* werden auch nicht primär als engagementhemmend empfunden, sondern die innerverbandlichen Struktur- und Kommunikationsprobleme brennen den Aktiven unter den Nägeln. Offenbar werden diese Probleme als so gravierend empfunden, dass sie auch den Wunsch nach Weiterbildung nachrangig erscheinen lassen.

Im Laufe des Vorhabens wurden aktive Mitglieder der örtlichen Gruppen gefragt:

„Wie schätzen Sie im Zusammenhang mit Ihrem ehrenamtlichen Engagement die Bedeutung von Fort- und Weiterbildungen für sich persönlich ein?“. Fast die Hälfte der Befragten bewerteten die Fort- und Weiterbildung als „sehr wichtig“ für ihr Engagement (Übersicht 26); die Unterschiede zwischen Frauen (49 %) und Männern sind gering (42 %).

Übersicht 26: Persönliche Bedeutung von Fort- und Weiterbildung



© NABU 2004

Die Erwartungen, die die Befragten mit ihrem Votum zur Bedeutung der Fort- und Weiterbildung verbinden, kamen in den Antworten auf die offene Frage „Haben Sie weitere Anregungen zur Frage der Qualifizierung von Ehrenamtlichen?“ (Frage 10 des Fragebogens) zum Ausdruck:

- „Fortbildungen mit Bestätigungen verbessern Selbstvertrauen und Auftreten der Ehrenamtlichen“
- „Fachkenntnisse sind das A und O, daher sind Fortbildungen wichtig“
- „Ausbildungsgang/Lehre im Naturschutzverband wünschenswert“
- „Verbandliche Weiterbildung als Einstieg in Fachthemen gut“
- „Nur durch bessere Qualifizierung können Probleme des Natur- u. Umweltschutzes thematisiert werden. Naturschutz muss politisch durchsetzbar werden“
- „Weiterbildung unbedingt verstärken“
- „Weiterbildungsbedarf wird oft nicht erkannt“

- *„Für Ortsgruppen unterschiedliche Qualifizierungsmöglichkeiten zur „Spezialisierung“ anbieten“*
- *„Qualifizierungsmaßnahmen sollen auch im Beruf oder Privatleben nützen (z.B. bei Bewerbungen)“*
- *„NABU muss in Bildung seiner Leute investieren“*

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung und der Experteninterviews unterstützen die in Kap. 2.2.1 und 2.2.2 aufgestellten Thesen, wonach die Weiterbildung aus dem Blickwinkel der Organisationen wesentlich zur Mitgliedergewinnung und –bindung, zur Anerkennung ehrenamtlicher Leistungen, zur Akzeptanz in der Gesellschaft und zur Qualitätssicherung der verbandlichen Aufgaben beiträgt. Allerdings offenbaren die Ergebnisse Unterschiede in der Bedeutungseinschätzung seitens der Aktiven und der Funktionäre auf Landesebene der Naturschutzverbände sowie der „Externen“. Während die potentiellen „Kunden“ den Wert von Fort- und Weiterbildungen hoch einschätzen und damit offenbar auch Chancen zur persönlichen Weiterentwicklung oder der Anerkennung durch den Verband verbinden, setzt die Funktionärebene andere Schwerpunkte. Sie haben augenscheinlich primär die Entwicklung „ihrer“ Organisationen im Blickfeld und beleuchten in ihren Antworten vorrangig die strukturellen und organisatorischen Erfordernisse zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen. Dass diese Sichtweise jedoch nur ein schmales Segment des Gesamtspektrums der Steigerung des ehrenamtlichen Engagements umfasst, verdeutlichen die Aussagen der Experten der Organisationen außerhalb des Naturschutzes sowie der ausländischen Naturschutzorganisationen, die der Fort- und Weiterbildung aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung übereinstimmend einen hohen Stellenwert beimessen.

Die Chancen, die in der systematischen Qualifizierung ehrenamtlich Aktiver für die Verbandsentwicklung und die Ehrenamtsförderung stecken, werden von der Funktionärebene nicht wahrgenommen, weil es offenbar an eigenen Erfahrungswerten mangelt. Nicht zuletzt deshalb werden die Leistungspotentiale der Fort- und Weiterbildung der Ehrenamtlichen, die von Organisationen außerhalb des Naturschutzes bereits systematisch genutzt werden, zur Zeit noch nicht gesehen. So werden Fort- und Weiterbildungen mehrheitlich als Instrumente der Qualitätssicherung der verbandlichen Arbeit, der Anerkennung, Motivation und Wertschätzung von Aktiven, der Kommunikationsförderung und des innerverbandlichen Dialogs sowie zur Akzeptanzgewinnung in der Gesellschaft genutzt.

Vor diesem Hintergrund ist der von Greenpeace Deutschland und vom Bund Naturschutz in Bayern (BN) eingeleitete Einstieg in die systematische Qualifizierung von Ehrenamtlichen als „Pioniertat“ einzustufen (s.a. Protokoll Workshop in Anlage 2).

4.2 Wirksamkeit der Qualifizierung als Instrument der Ehrenamtsförderung

Im Zusammenhang mit der Fragestellung des Vorhabens bedarf ein Aspekt der besonderen Betrachtung: Ist die Qualifizierung Ehrenamtlicher tatsächlich auch ein Anreizinstrument zur Gewinnung neuer Aktiver?

Folgt man den vielfältigen Hinweisen auf die Bedeutung der Qualifizierung als Instrument der Ehrenamtsförderung, so dürften eigentlich keine Zweifel hinsichtlich der Wirksamkeit aufkommen. Tatsächlich lässt sich die Frage der Wirksamkeit aber gegenwärtig nicht mit einem klaren „Ja“ beantworten. „Vorher-Nachher-Untersuchungen“, die die Wirkung von Qualifizierungen stichhaltig und quantitativ belegen, fehlen nämlich. Nichtsdestotrotz lassen die befragten Experten der anderen Ehrenamtsorganisationen in Deutschland, z.B. Amnesty International (NAWRAT, mdl.), DLRG (REHN, mdl.) oder THW (JAHNKE, mdl.), keinen Zweifel daran aufkommen, dass Angebote zur Qualifizierung große Anreize, sich in der Organisation ehrenamtlich zu engagieren, entfalten. Zumal, wenn die erworbenen Kompetenzen vielfältig für private oder berufliche Zwecke nutzbar sind (s.a. Kap. 3.2.5). In die gleiche Richtung deuten die aus den Interviews mit Vertreter/innen von BTCV, RSPB, Peak District National Park Volunteer Service (GB) sowie IVN und Naturmonumenten (NL) gewonnenen Erkenntnisse. Demnach haben sowohl Einzelveranstaltungen als auch komplette Kursprogramme eine große Anreizwirkung für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher.

Für die Situation in Deutschland bekräftigen zwei aktuelle Beispiele diese Befunde. An der zertifizierten Weiterbildung „Umweltrainerschein für Senioren“ des Ökologischen Schullandheims Licherode (ÖSL) im Jahre 2003/04 nahmen insgesamt 13 Teilnehmer/innen teil. Davon waren 11 „Neulinge“, die vor der Ausbildung noch nicht ehrenamtlich aktiv waren, aber voraussichtlich aktiv werden (ADAMASCHEK, mdl.). Für die Weiterbildung „Zertifizierte/r Natur- und Landschaftsführer/in“ (Waldführer/in) und den späteren ehrenamtlichen Einsatz als Waldführer/in des Nationalparks Eifel bewarben sich 370 Personen. Rund 50 % der Bewerber/innen sind bislang nicht ehrenamtlich im Naturschutz aktiv (HEIN, mdl.; Pressemitteilung des Nationalparkforstamtes Eifel v. 23.01.2004; www.nationalpark-eifel.de).

5 Grundlagen der Qualifizierung von ehrenamtlich Aktiven im Naturschutz

5.1 Schwerpunkttätigkeiten ehrenamtlich Aktiver

Zur Klärung der Frage des Qualifizierungsbedarfs war die Ermittlung der Tätigkeitsfelder und das Aufgabenspektrum der Ehrenamtlichen im Naturschutz notwendig. Der Literatur konnten diesbezüglich nur allgemeine Aussagen zu den Hauptinhalten der Tätigkeiten entnommen werden. Die im Freiwilligensurvey 1999 befragten Aktiven im Umwelt-/Natur-/Tierschutz gaben beispielsweise mit 58 % an, dass die „*Organisation und Durchführung von Treffen und Veranstaltungen*“ den Hauptinhalt ihrer Tätigkeit darstellen würde (ROSENBLADT 2001, S. 196 ff). Nach PRILLER & RÜCKERT-JOHN (2000) konzentrieren sich die Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche der Umweltorganisationen auf Umwelt-, Natur und Artenschutz (91 %), gefolgt von Landschaftspflege (77 %). Aus internen Befragungen des NABU (NABU LV BADEN-WÜRTTEMBERG 1996) war bekannt, dass die Biotoppflege und der praktische Artenschutz unter den Tätigkeiten mit 60 % Spitzenpositionen einnehmen. Auch bezogen auf die ehrenamtlich geleisteten Stunden überwiegen die praktischen Naturschutzarbeiten (NABU LV NRW 2003).

Katalog der Aufgaben und Tätigkeiten ehrenamtlicher Naturschützer

Auf der Grundlage von Literaturangaben, den langjährigen Erfahrungen der NABU-Akademie und aus Gesprächen mit ehrenamtlich Aktiven wurde für den Fragebogen (s. Anlage 1) ein Aufgabenkatalog ehrenamtlich tätiger Naturschützer entwickelt, der die drei folgenden Kernbereiche umfasst:

- Vorstands- und Vereinsorganisation,
- Kommunikation, Marketing, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit,
- fachliche Aufgaben im Natur- und Umweltschutz.

Die den Kernbereichen jeweils zugeordneten Begriffe fokussierten auf konkrete Tätigkeiten und wurden mit Schlagworten beschrieben. Wichtig war herauszufinden, welches Spektrum an Tätigkeiten vorhanden ist.

Die Befragten konnten zudem angeben, in welchen Aufgaben sie derzeit ehrenamtlich aktiv sind oder zukünftig aktiv sein wollen. Über diese zeitliche Variationsmöglichkeit sollten mögliche Trends und Verschiebungen im Interesse an Fort- und Weiterbildungen erkennbar werden.

Bevorzugte Methoden der Qualifizierung

Die Befragung sollte zudem Erkenntnisse zu den bevorzugten Methoden der Fort- und Weiterbildung erbringen. Den ehrenamtlich Aktiven wurde die Möglichkeit eröffnet, für jede Tätigkeit zwischen vier Methoden zu unterscheiden:

- Schulungen (z.B. Seminare, Tagungen),
- Erfahrungsaustausch mit anderen Aktiven,

- Materialien zum Selbststudium,
- Individuelle Beratung.

5.1.1 Organisatorische und soziale Kompetenzen

5.1.1.1 Vorbemerkungen

Zur Bewältigung des Aufgabenbereichs Vorstands- und Vereinsorganisation sind in hohem Maße organisatorische und soziale Kompetenzen erforderlich. Obwohl die Umweltverbände in den letzten zwei Jahrzehnten eine zunehmende Professionalisierung im Sinne der „hauptberuflichen Aufgabenbewältigung“ erlebten (s. BAMMERLIN 1998, S. 92), leisten in den Kreis-, Orts- und Fachgruppen überwiegend Ehrenamtlichen alle organisatorischen Arbeiten (MITLACHER 1996, PRILLER & RÜCKERT-JOHN 2000, HAACK 2003, S. 128). Für die Aktiven des NABU ist bekannt, dass dieser Tätigkeitskomplex rund 15 % der Engagementzeit in Anspruch nimmt (NABU LV NRW 2003).

Im Einzelnen umfasst der Aufgabenbereich Vorstands- und Vereinsorganisation folgende Aspekte:

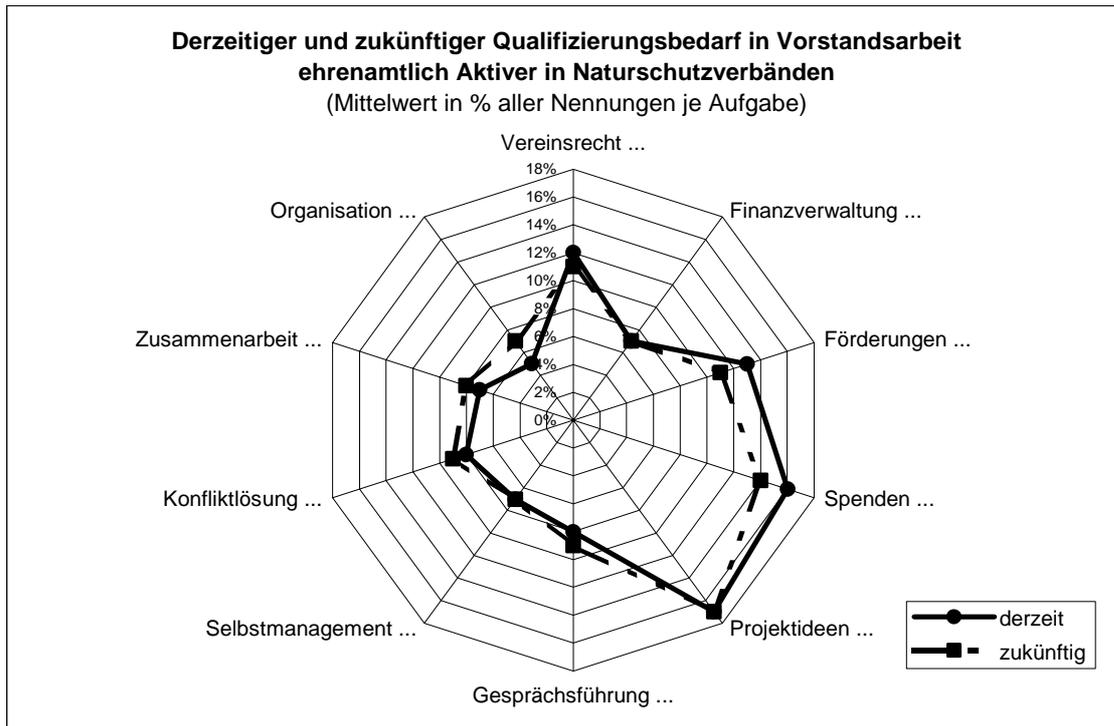
- Vereinsrecht, Steuerrecht, Gemeinnützigkeitsfragen
- Finanzverwaltung, Buchhaltung, kaufmännische Pflichten
- Förderungen, Finanzierungen, Antragstellung, Abrechnung
- Spenden, Sponsoring, Mittelbeschaffung
- Projektideen, -entwicklung und Projektplanung, Erfolgskontrolle
- Gesprächsführung, Rhetorik, Moderation, Teamarbeit
- Selbstmanagement, Zeit- und Aufgabenplanung
- Konfliktlösungsstrategien und Krisenbewältigung
- Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamtliche, Personalführung
- Organisation von Geschäftsstelle oder Naturschutzzentrum

5.1.1.2 Ergebnisse der Befragung

Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse (Übersicht 27) können wir davon ausgehen, dass seitens der Ehrenamtlichen bevorzugter Fortbildungsbedarf in den Themenfeldern *Projektmanagement*, *Spendengewinnung*, *Förderungen* und *Vereinsrecht* besteht. Andere Tätigkeiten, wie *Gesprächsführung*, *Zeitmanagement* oder *Konfliktmanagement*, sind für die Befragten nur von untergeordneter Bedeutung.

Die ermittelten Werte des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs unterscheiden sich nur geringfügig von denen des aktuellen Bedarfs. Die heutigen Prioritäten in der Vorstandsarbeit und Vereinsorganisation werden demnach offenbar auch die Prioritäten von morgen sein.

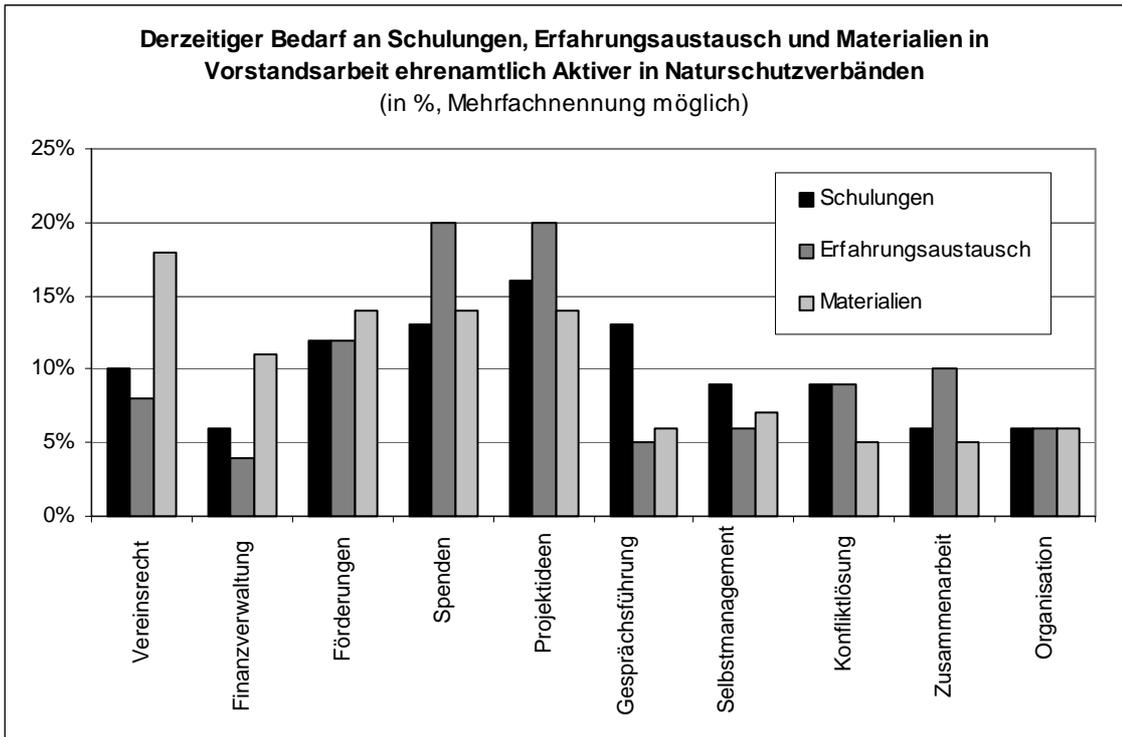
Übersicht 27: Derzeitiger und zukünftiger Qualifizierungsbedarf in Vorstandsarbeit



© NABU 2004

Deutliche und differenzierte Vorstellungen bestehen seitens der Befragten auch hinsichtlich der bevorzugten Qualifizierungsmethoden (Übersicht 28). Schulungsbedarf wird vor allem in den Bereichen *Gesprächsführung*, *Selbst- und Konfliktmanagement* gesehen. In den Bereichen *Projektideen* und *Spendenakquise* sowie ebenso in Fragen der *Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen* erscheinen den Befragten hingegen eher Erfahrungsaustausche zielführend zu sein. Zur Weiterbildung in Fragen des *Vereinsrechts* und der *Finanzverwaltung* werden hingegen bevorzugt ausgearbeitete Material zum Selbststudium gewünscht. Interessant ist weiterhin, dass für fast alle Themen eine Kombination aus Schulungen, Phasen des Erfahrungsaustausches und unterstützende Materialien erwartet wird.

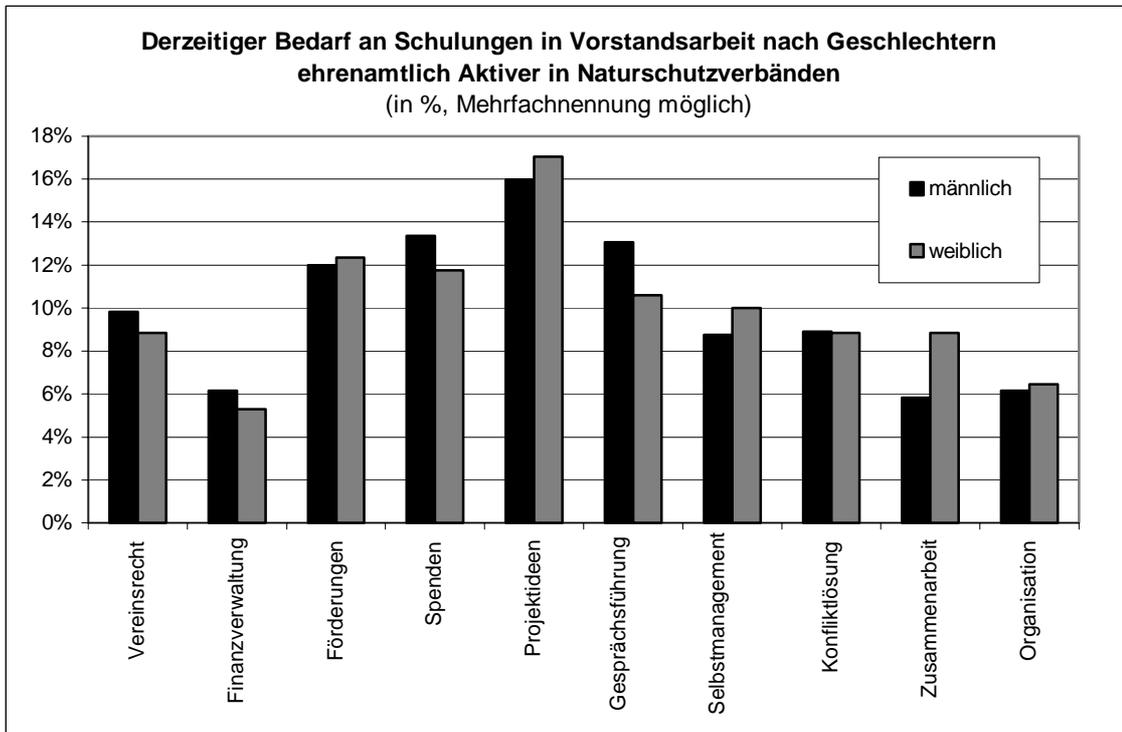
Übersicht 28: Bedarf an Schulungen, Erfahrungsaustausch und Materialien in Vorstandsarbeit



© NABU 2004

Für das Tätigkeitsgebiet *Vorstandsarbeit und Vereinsorganisation* ließen sich keine geschlechtsspezifischen Besonderheiten im Weiterbildungsbedarf feststellen (Übersicht 29). Frauen als auch Männer sahen hier einen weitestgehend übereinstimmenden Schulungsbedarf.

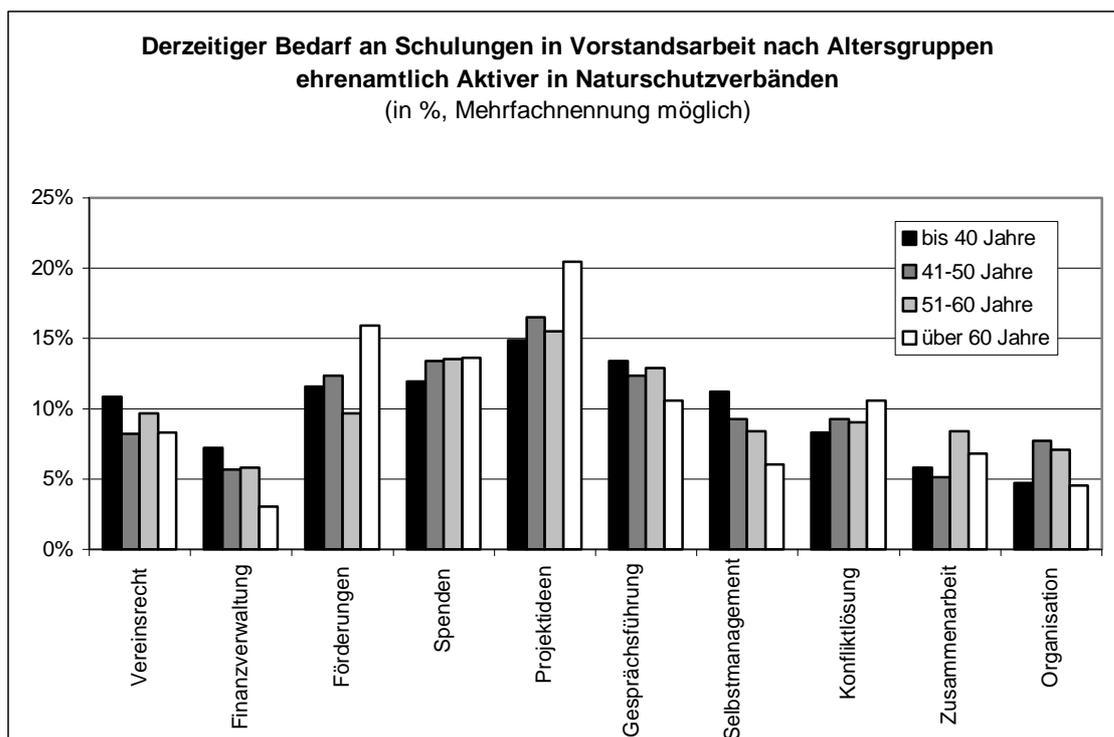
Übersicht 29: Bedarf an Schulungen in Vorstandsarbeit nach Geschlechtern



© NABU 2004

Von besonderem Interesse war die Frage, ob sich hinsichtlich der Themensetzung altersspezifische Abweichungen ergeben würden (Übersicht 30). Deshalb wurden die Nennungen zum Qualifizierungsbedarf in Bezug zum Alter der Befragten gesetzt. Dabei traten herausragende Unterschiede zwischen den Altersgruppen in den Bereichen *Projektideen* und *Förderungen* zu tage. Hier signalisierten insbesondere die Befragten im Alter von über 60 Jahren Weiterbildungsbedarf. Ursächlich dafür könnte sein, dass den Aktiven mit zunehmendem Alter die Ideen für neue Projekte und Fördermöglichkeiten ausgehen und sie sich neue Anregungen aus dem Kollegenkreis erhoffen. Absichern lässt sich diese Interpretation aus den Befunden jedoch nicht. Für die Aktiven unter 40 Jahre lässt die alterspezifische Auswertung Schulungsbedarf insbesondere in den Themengebieten *Vereinsrecht*, *Gesprächsführung* und *Selbstmanagement* erkennen. Diese Abweichungen könnten dahingehend interpretiert werden, dass gerade die jüngeren und noch weniger erfahrenen Verantwortungsträger für sich die Notwendigkeit zur stärkeren Auseinandersetzung mit den Basiskompetenzen der Vereinsarbeit sehen. Der Fortbildungsbedarf im Bereich *Selbstmanagement* deutet in dieser Altersgruppe unter Umständen auf Konflikte in der zeitlichen Vereinbarkeit von Ehrenamt, Familie und Beruf hin.

Übersicht 30: Bedarf an Schulungen in Vorstandsarbeit nach Altersgruppen

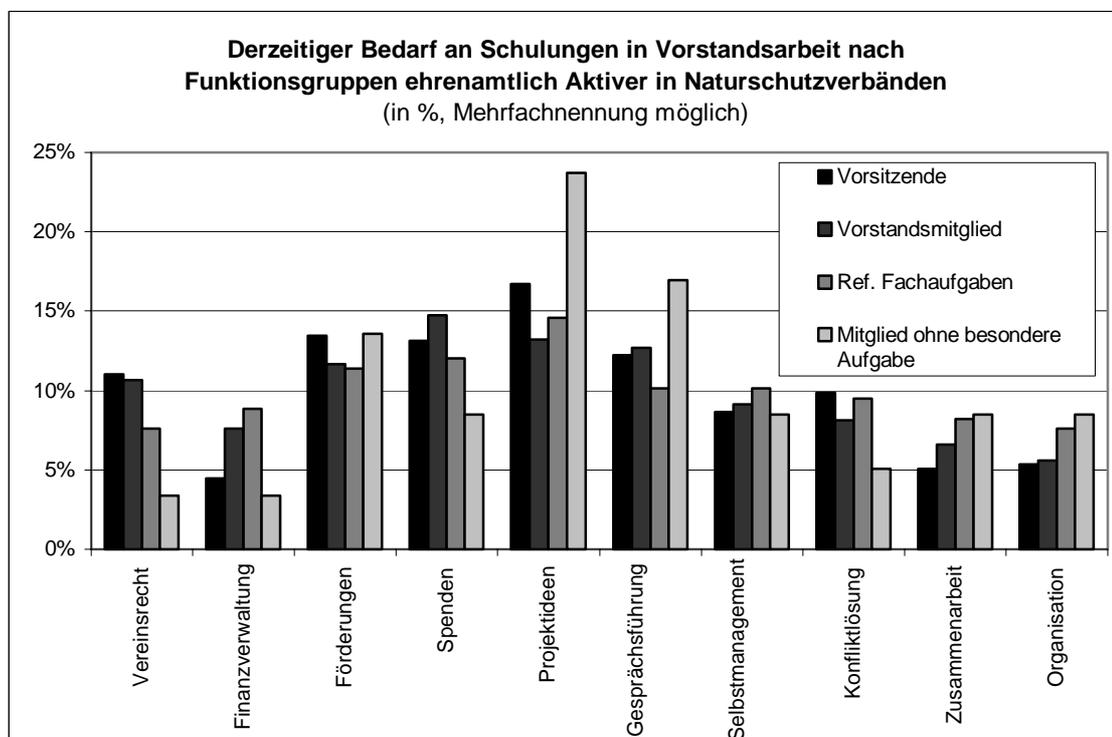


© NABU 2004

Die Verknüpfung der Ergebnisse zum Qualifizierungsbedarf mit den Funktionsgruppen in Übersicht 31 zeigt, dass die Gruppen der Vorsitzenden und der anderen Vorstandsmitglieder sich erwartungsgemäß für die „harten“ Kernthemen der Vorstandsarbeit (*Vereinsrecht*, *Mittelbeschaffung*) interessieren und auch dort ihren größten Fort- und Weiterbildungsbedarf haben. Deutlich unterschiedlich ist hingegen der Qualifizierungsbedarf der Gruppe der Mitglieder, die bislang keine besonderen Funktionen inne haben. Hier fällt die herausragende Bewertung der Bereiche *Projektideen* und *Gesprächsführung* ins Auge, während Fragen des *Vereinsrechts* und

„Kassenwesens“ für sie so gut wie keine bzw. nur sehr geringe Bedeutung haben. Bei dieser Gruppe handelt es sich vermutlich vorrangig um „Suchende“, die ihre eigene Position unter den Aktiven noch nicht in hinreichender Weise geklärt haben und sich aus Qualifizierungsmaßnahmen eine Orientierungshilfe erwarten.

Übersicht 31: Bedarf an Schulungen in Vorstandsarbeit nach Funktionsgruppen



© NABU 2004

Über den im Fragebogen vorgegebenen Tätigkeitskatalog hinaus hatten die Befragten die Möglichkeit, weitere für sie relevante Fortbildungsbereiche zu benennen. Gemessen an der Anzahl der Nennungen scheinen den Aktiven insbesondere Fragen des Managements eigener oder zur Pflege übernommener Liegenschaften (Rechte und Pflichten, Versicherungsschutz und Haftungsfragen) „unter den Nägeln zu brennen“. Qualifizierungsbedarf scheint es darüber hinaus in Fragen der *Zusammenarbeit mit Zivildienstleistenden und Absolventen/innen des FÖJ* zu geben, zumal sich hier eine Reihe von Ehrenamtlichen in der - vermutlich für sie ungewohnten - Rolle des Arbeitsgebers wiederfindet.

5.1.2 Anforderungen an methodische und kommunikative Kompetenz

5.1.2.1 Vorbemerkungen

Die meisten Ehrenamtlichen beschäftigen sich mit der *Organisation und Durchführung von Treffen und Veranstaltungen* (48 %), des weiteren mit *Informations- und Öffentlichkeitsarbeit* (25 %), *Interessenvertretung und Mitsprache* (24 %); wesentlich weniger (13 %) nennen im Freiwilligensurvey die *Mittelbeschaffung (Fundraising)* als ihre Hauptaufgabe (ROSENBLADT 2001, S. 96 ff). PRILLER & RÜCKERT-JOHN (2000) weisen zudem auf die bedeutende Rolle der *Öffentlichkeitsarbeit, Informationsvermittlung und Bildung* im Tätigkeitsspektrum der Um-

weltorganisationen hin. Für das Ehrenamt im Naturschutz leiten sich daraus Aufgabenbereiche zur Schulung der fachlichen Methodik sowie der kommunikativen Kompetenzen ab:

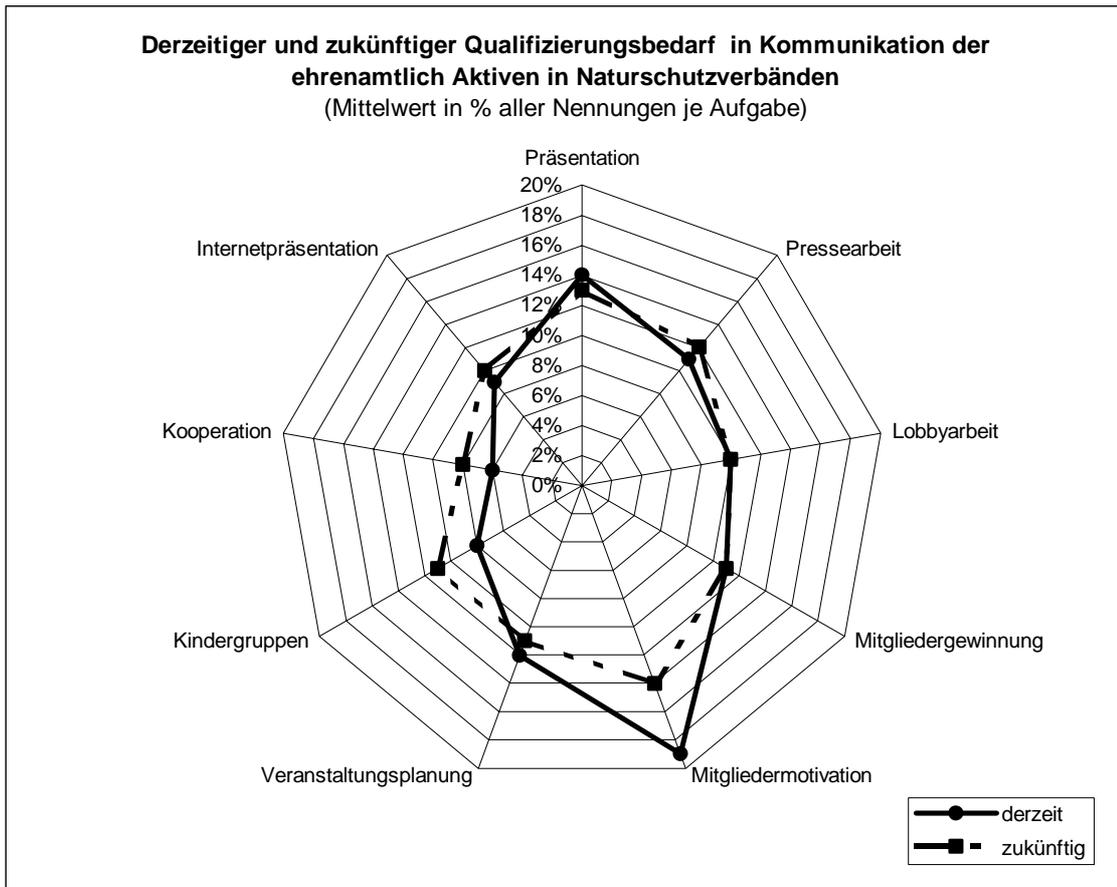
- Kommunikation, Marketing, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit
- Präsentation des Verbandes in der Öffentlichkeit
- Schreiben von Presstexten, Umgang mit der Presse
- Umgang mit Politikern (Lobbyarbeit)
- Werbung und Gewinnung von Neumitgliedern
- Mitgliederaktivierung, Motivation, Mitgliederbindung
- Veranstaltungsplanung und –durchführung (Vorträge, Exkursionen u.a.)
- Organisation und Leitung von Kindergruppen
- Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Gruppen
- Aufbau und Pflege einer Internet-Präsentation

5.1.2.2 Ergebnisse der Befragung

Im Bereich der methodischen und kommunikativen Kompetenzen ragt das Thema *Mitgliedermotivation* mit 19 % absolut aus den Nennungen heraus. Es folgen die nahezu gleichgewichtig bewerteten Themen *Präsentation in der Öffentlichkeit*, *Pressearbeit*, *Veranstaltungsplanung*, *Mitgliederaktivierung und Mitgliederbindung*. Von nachrangigem Interesse sind Qualifizierungen in den anderen Tätigkeiten wie *Lobbyarbeit* oder *Kooperationen mit anderen gesellschaftlichen Gruppen*.

Hinsichtlich des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs ist auffällig, dass der Bereich *Mitgliedermotivation* deutlich zurückfällt, wohingegen für die Themenfelder *Kindergruppenarbeit*, *Kooperationen mit anderen gesellschaftlichen Gruppen* ein höherer Qualifizierungsbedarf gesehen wird (Übersicht 32).

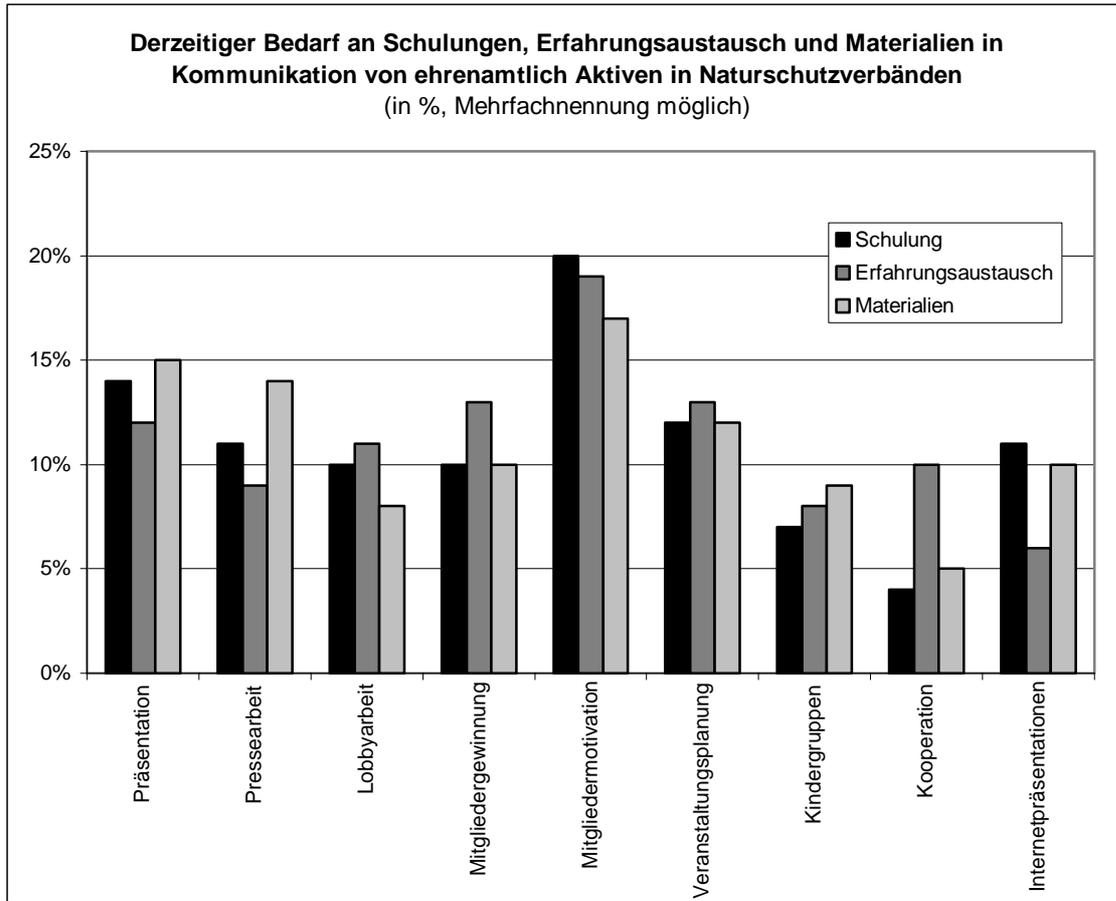
Übersicht 32: Derzeitiger und zukünftiger Qualifizierungsbedarf in Kommunikation



© NABU 2004

Befragt nach den Methoden, die ihnen je nach Themengebiet als geeignete Fortbildungsinstrumente erscheinen (Übersicht 33), sprachen sich die Befragten im Bereich *Mitgliedermotivation* und *Internetpräsentationen* für Schulungen aus. In den Themenbereichen *Veranstaltungsplanung*, *Mitgliedergewinnung* und *Kooperationen* sollte der Qualifizierungsbedarf hingegen bevorzugt durch Angebote zum Erfahrungsaustausch befriedigt werden. Für *Vereinspräsentation* und *Pressearbeit* scheinen den Befragten schriftliche Ausarbeitungen und Handreichungen ausreichend zu sein.

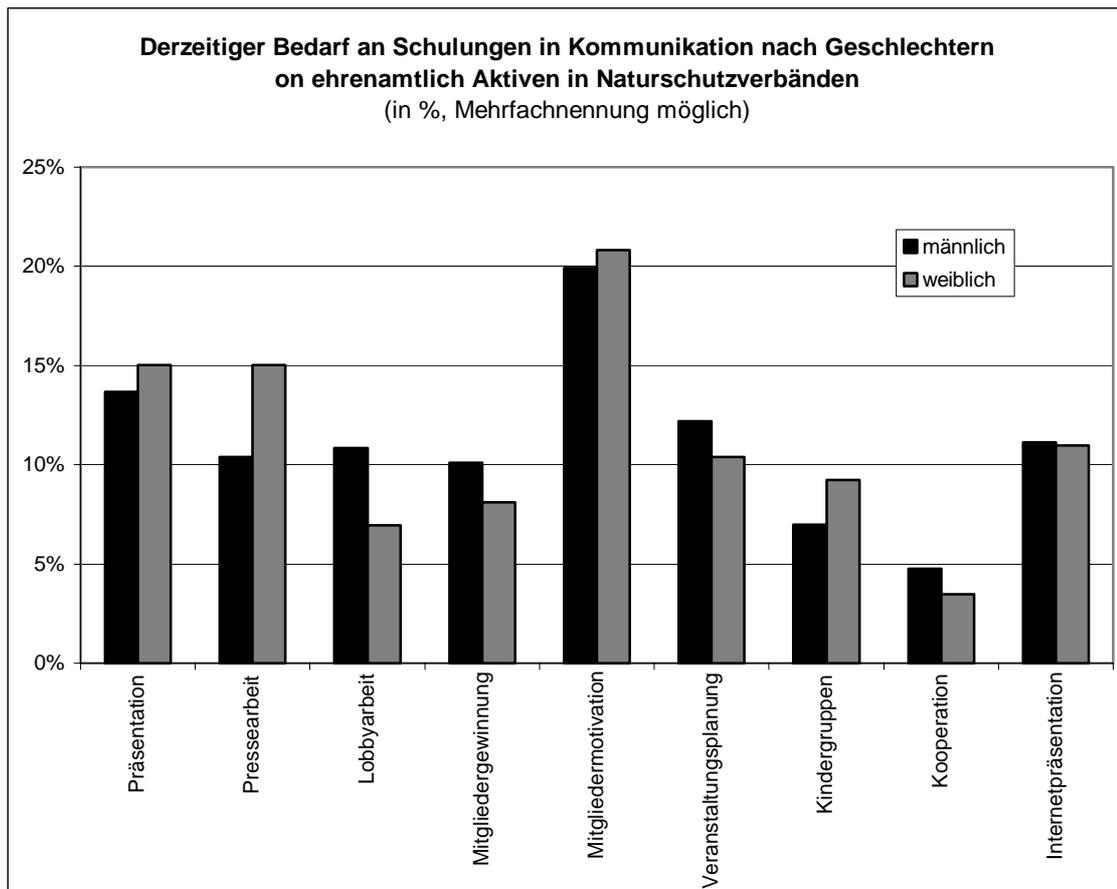
Übersicht 33: Bedarf an Schulungen, Erfahrungsaustausch und Materialien in Kommunikation



© NABU 2004

Die Auswertung der Befragungsergebnisse im Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede erbrachte in der Mehrzahl der Fälle keine gravierenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Offensichtlich werden die Fortbildungsbedürfnisse hier unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit gleichbedeutend eingeschätzt. Allenfalls die Themen *Pressearbeit* und *Kindergruppen* können als „Frauenthemen“ eingestuft werden. *Lobbyarbeit* und *Kooperationen* wären hingegen eher als „Männerthemen“ einzustufen (Übersicht 34).

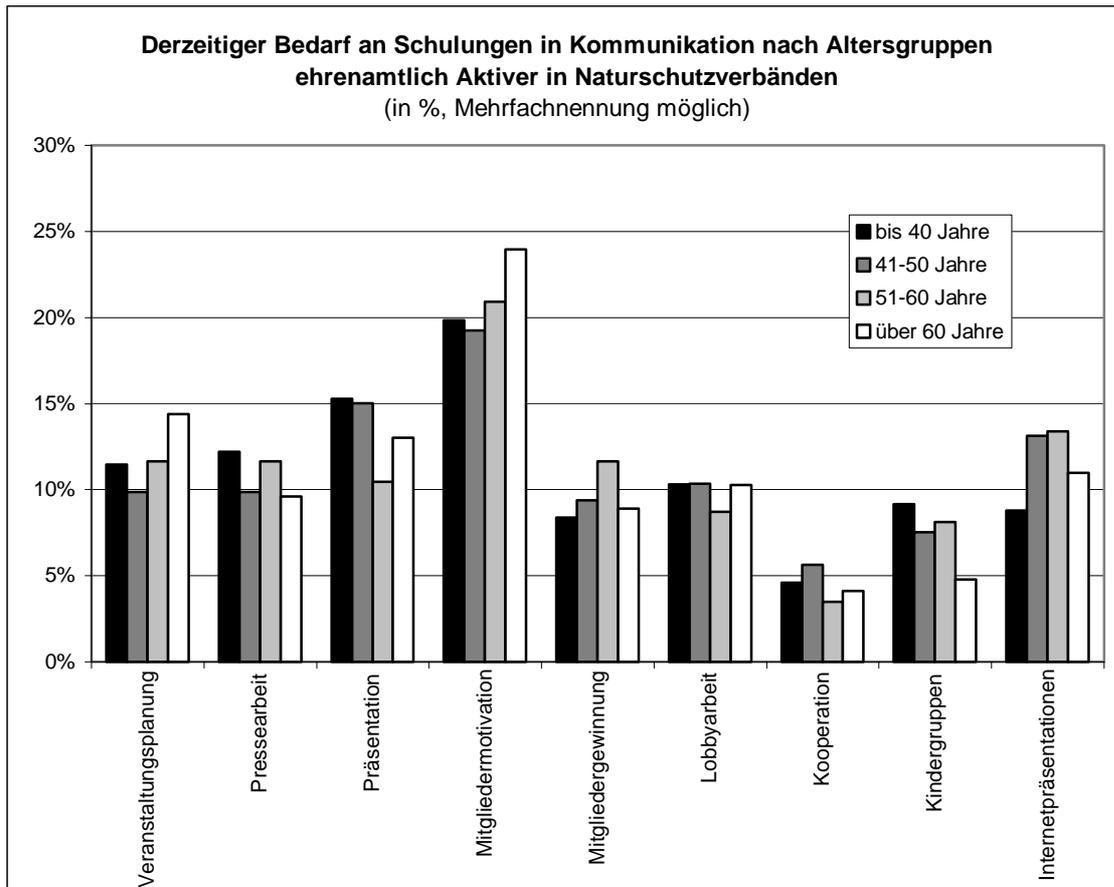
Übersicht 34: Bedarf an Schulungen in Kommunikation nach Geschlechtern



© NABU 2004

Der Schulungsbedarf im Bereich methodische und kommunikative Kompetenzen lässt kaum Unterschiede zwischen den Altersgruppen erkennen (Übersicht 35). Mehr Ältere als Jüngere interessieren sich für *Mitgliedermotivation* und *Veranstaltungsplanung*. Viele „Mittelalten“ wollen Fortbildungen in *Internetpräsentation*. Jüngere haben größeren Bedarf in *Präsentation des Verbandes* und in *Kindergruppenarbeit*.

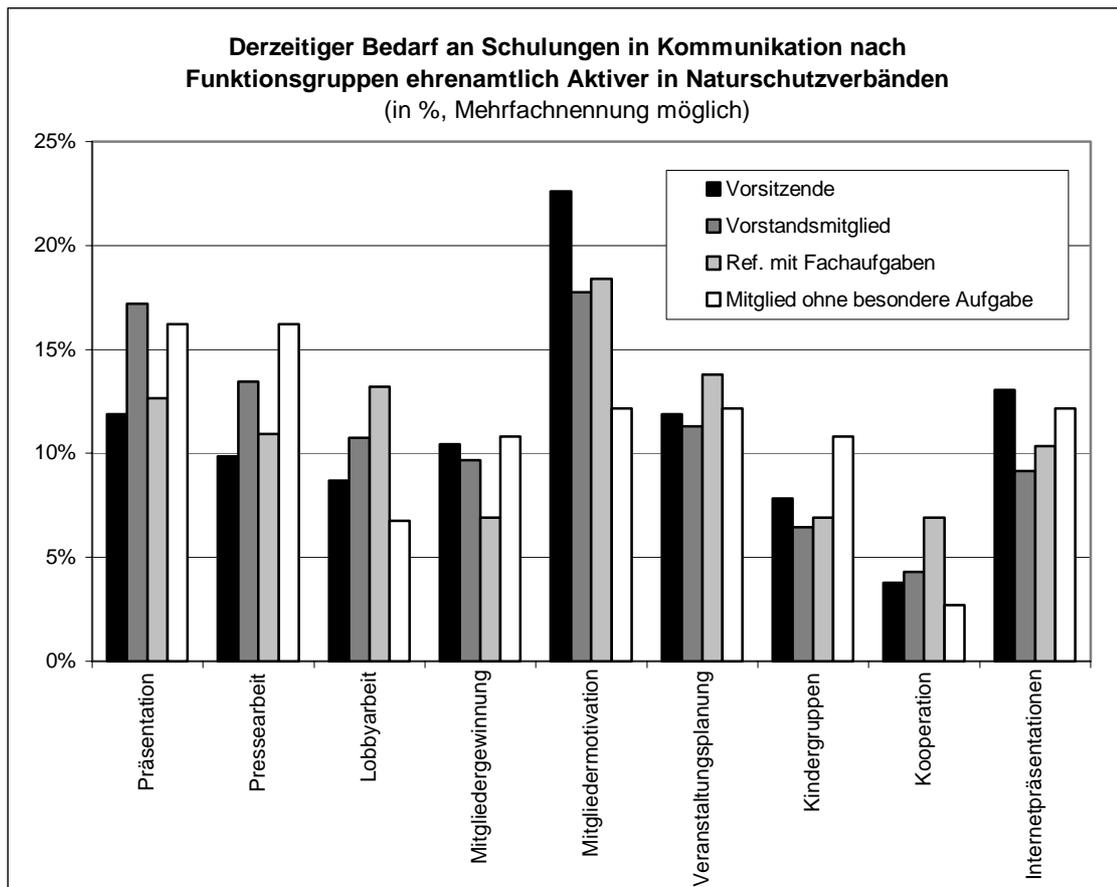
Übersicht 35: Bedarf an Schulungen in Kommunikation nach Altersgruppen



© NABU 2004

Recht deutlichen Qualifizierungsbedarf offenbart die Auswertung bezogen auf die Funktionen der Befragten (Übersicht 36). Die meisten „Vorsitzenden“ melden Bedarf in Schulungen zur *Mitgliedermotivation* und *Internetpräsentation* an. Auch die anderen Vorstandsmitglieder sehen für sich in der *Mitgliedermotivation* großen Bedarf. Viele der anderen Mitglieder wollen Schulungen in *Verbandspräsentation* und *Pressearbeit*.

Übersicht 36: Bedarf an Schulungen in Kommunikation nach Funktionsgruppen



© NABU 2004

Ergänzend zu den vorgegebenen Themen wurden folgende Wünsche für Fortbildungen auf dem Gebiet der methodischen und kommunikativen Kompetenzen genannt (je 1 Nennung):

- Psychologisches Grundwissen über den Menschen/Kommunikation (2 Nennungen)
- Zusammenwirken verschiedener Verbände bei überregionalen Themen (Eingriffe, Große Schutzgebiete)
- Umgang mit Naturschutzämtern, Forstämtern, Naturschutzstationen
- Umgang mit Umweltstraftätern
- Zusammenarbeit in Kommunalparlamenten
- Erfahrungs- u. Meinungsaustausch zwischen Orts- und Kreisebene (2 Nennungen)
- Wie konsensfähige Lösungen erlangen? – Konfliktlösung (2 Nennungen)
- Vermittlung von Streitkultur
- Werbung insbesondere junger Mitglieder
- Motivation von Mitgliedern
- Internationale Zusammenarbeit
- Einführung in PC-Programme
- Jugendleiter-Lehrgänge (2 Nennungen).

5.1.3 Anforderungen an naturschutzfachliche Kompetenzen

Folgt man den Ergebnissen des Freiwilligensurveys 1999, so entsteht der Eindruck, dass für ehrenamtliche Tätigkeiten im Naturschutz nur begrenzte fachliche Kompetenzen erforderlich seien. Lediglich 36 % der befragten Umweltaktiven äußerten die Ansicht, man benötige besonderes Fachwissen für den Tätigkeitsbereich (Übersicht 37). ROSENBLADT (2001, S. 103) leitet daraus für den Umwelt-/Natur-/Tierschutz lediglich eine mittlere Qualifizierungsintensität ab. Für die Tätigkeiten wären ein gutes Allgemeinwissen oder autodidaktisch angeeignete Grundkenntnisse ausreichend.

Übersicht 37: Fachliche Qualifikationsanforderungen im Ehrenamt

Engagementbereich	Die Frage „Man benötigt besonderes Fachwissen über den Tätigkeitsbereich ...“ bejahten ...% der Befragten
Rettungsdienste/Feuerwehr	60
Gesundheit	56
Berufliche Interessenvertretung	52
Jugend- und Bildungsarbeit	42
Sport und Bewegung	38
Kultur und Musik	36
Umwelt-/Natur-/Tierschutz	36
Politik	30
Sozialer Bereich	29
Gesamt	32

Nach ROSENBLADT (2001), S. 104, gekürzt

Unabhängig davon, ob die o.g. Einschätzung begründet ist oder nicht, so zeigt sich in der Praxis, dass sich die ehrenamtlichen Naturschutzengagierten in einem breiten Spektrum von Tätigkeits- und Themenfeldern bewegen. Dazu gehören:

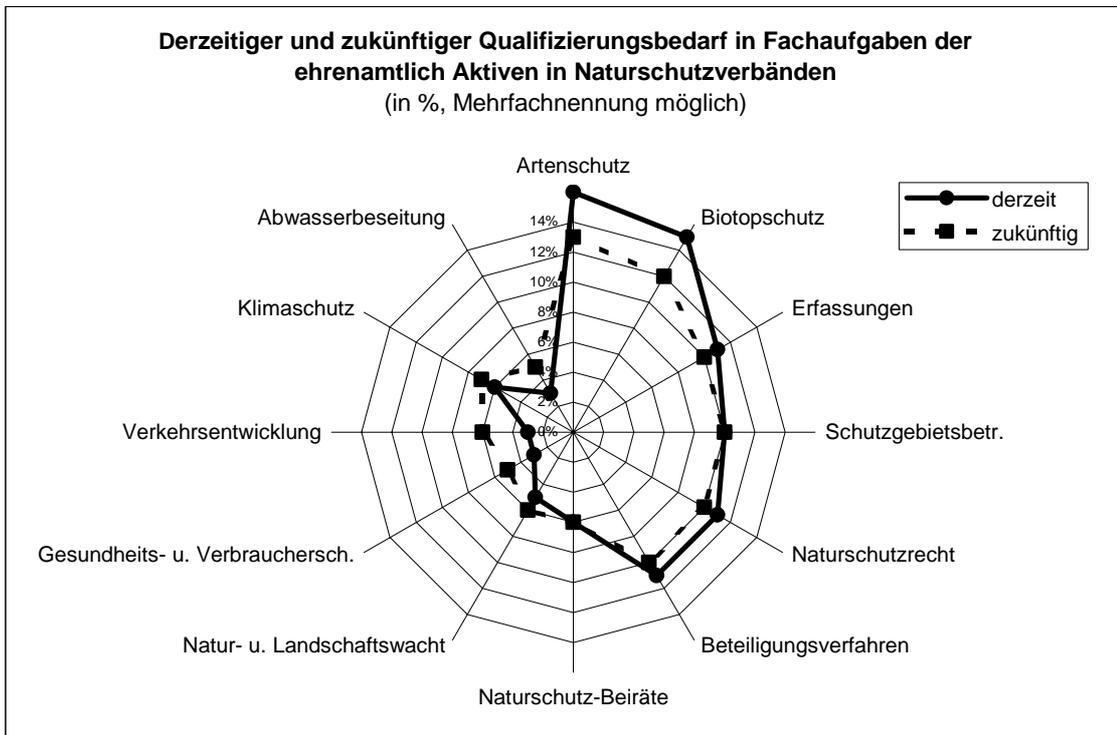
- Artenschutz (Vogelschutz, Amphibienbetreuer o.ä.)
- Biotopschutz, Biotoppflege (Obstwiesen, Kopfweiden o.ä.)
- Erfassung von Arten und Biotopen, Kartierungen
- Betreuung von Schutzgebieten (NSG u.a.)
- Naturschutz-, Umwelt-, Bau- und Planungsrecht
- Beteiligungsverfahren und Stellungnahmen nach § 29 bzw. § 60 BNatSchG (neu)
- Mitwirkung in Naturschutz-Beiräten
- Tätigkeit als Naturschutz- oder Landschaftswacht
- Gesundheits- und Verbraucherschutz
- Verkehrsentwicklung und Mobilitätsfragen
- Klimaschutz, Energiefragen
- Abwasserbeseitigung, Abfallproblematik

Derzeitiger und zukünftiger Bedarf

Die aktuellen Schwerpunktthemen des Qualifizierungsbedarfs liegen im *Arten- und Biotopschutz* (> 15 % der Nennungen), gefolgt von *Naturschutzrecht*, *Beteiligungsverfahren* und *Artenerfassungen* (10 - 15 %). In den umweltrelevanten Themen werden Weiterbildungen zum *Klimaschutz* am häufigsten gewünscht.

Nach Einschätzung der Befragten wird sich auch zukünftig der Fortbildungsbedarf im Schwerpunkt auf die „klassischen“ Naturschutzthemen erstrecken. Der leichte Anstieg der Werte im Bereich *Klimaschutz*, *Verkehrsentwicklung* und *Verbraucherschutz* könnte als Hinweis auf die Bereitschaft zur Öffnung für Umweltthemen gewertet werden (Übersicht 38).

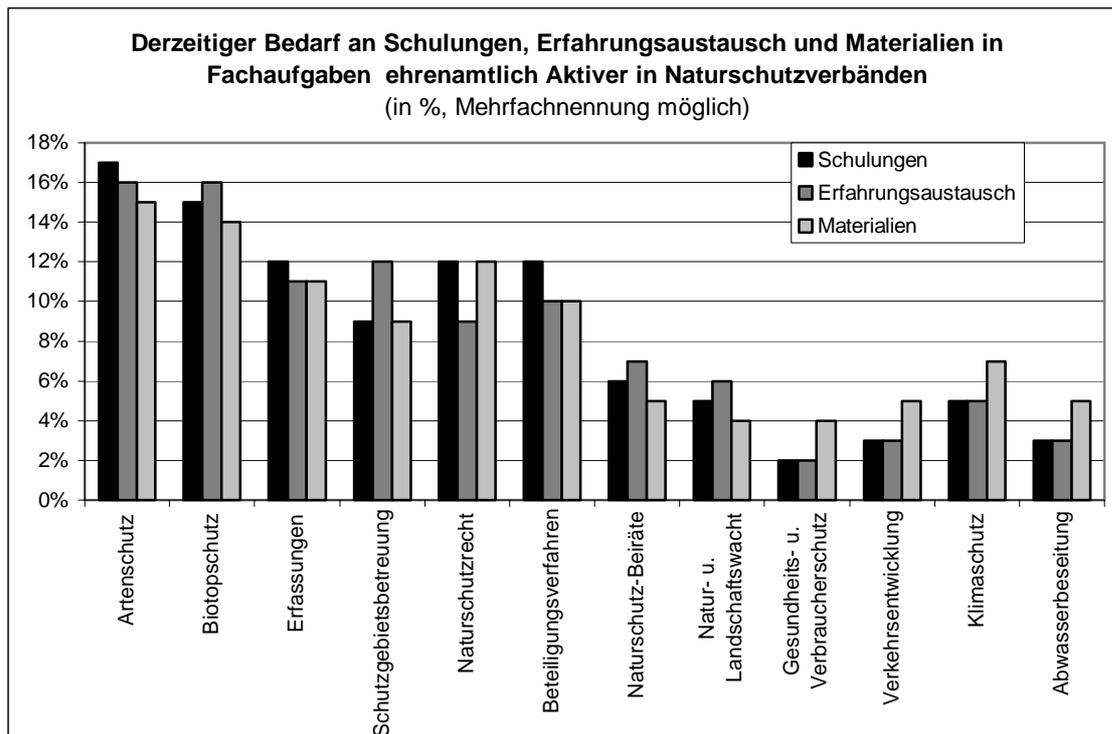
Übersicht 38: Derzeitiger und zukünftiger Qualifizierungsbedarf in Fachaufgaben



© NABU 2004

In vielen der Tätigkeitsfelder werden die drei Qualifizierungsinstrumente Schulung, Erfahrungsaustausch und Materialien gleichermaßen gewünscht (Übersicht 39). Bemerkenswert ist, dass gerade für die oben genannten zukünftigen Qualifizierungsfelder aus dem Umweltschutz in der Mehrzahl Materialien zum Selbststudium gewünscht werden und Schulungen bzw. Erfahrungsaustausche nachrangig sind. Auffällig ist ferner, dass für die Themenfelder *Naturschutzbeiräte* sowie *Natur- und Landschaftswacht* das Instrument des Erfahrungsaustausches höher eingeschätzt wird als Schulungen oder Materialien.

Übersicht 39: Bedarf an Schulungen, Erfahrungsaustausch und Materialien in Fachaufgaben

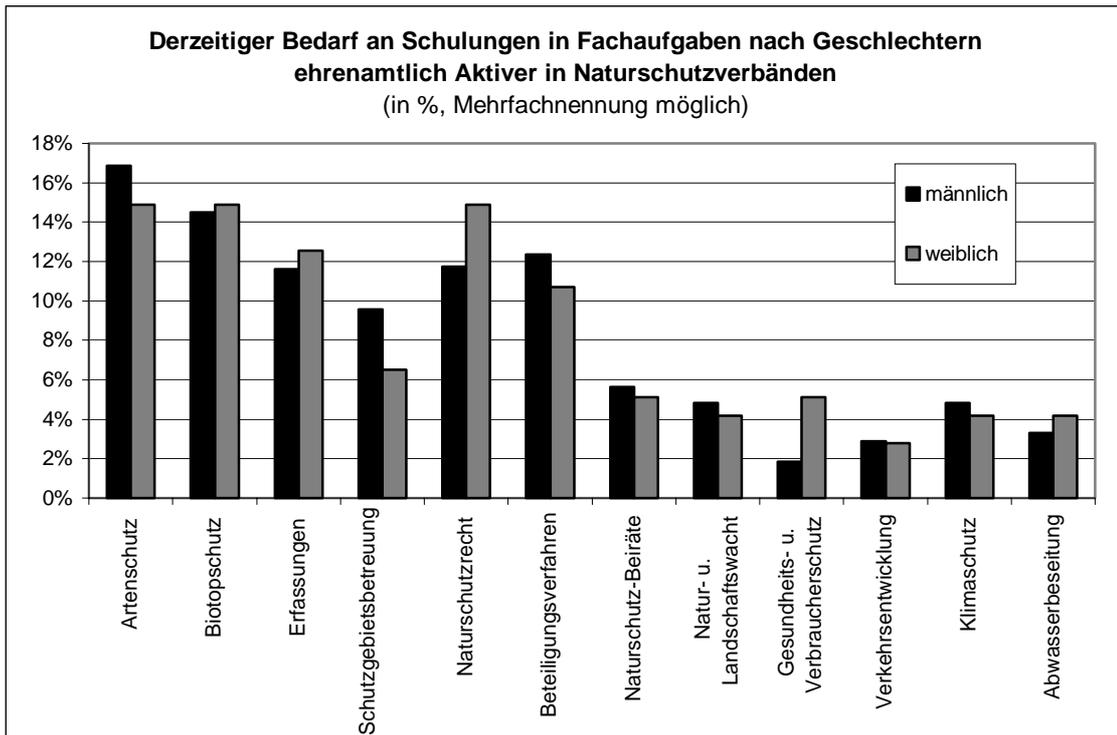


© NABU 2004

Die Qualifizierungsbedürfnisse männlicher und weiblicher Ehrenamtlicher unterschieden sich kaum. In der Mehrzahl der Aufgabenbereiche sind sie annähernd gleichartig. Auffällig sind die herausragenden „Frauenanteile“ in *Naturschutzrecht* und in *Gesundheits- und Verbraucherschutz* (Übersicht 40).

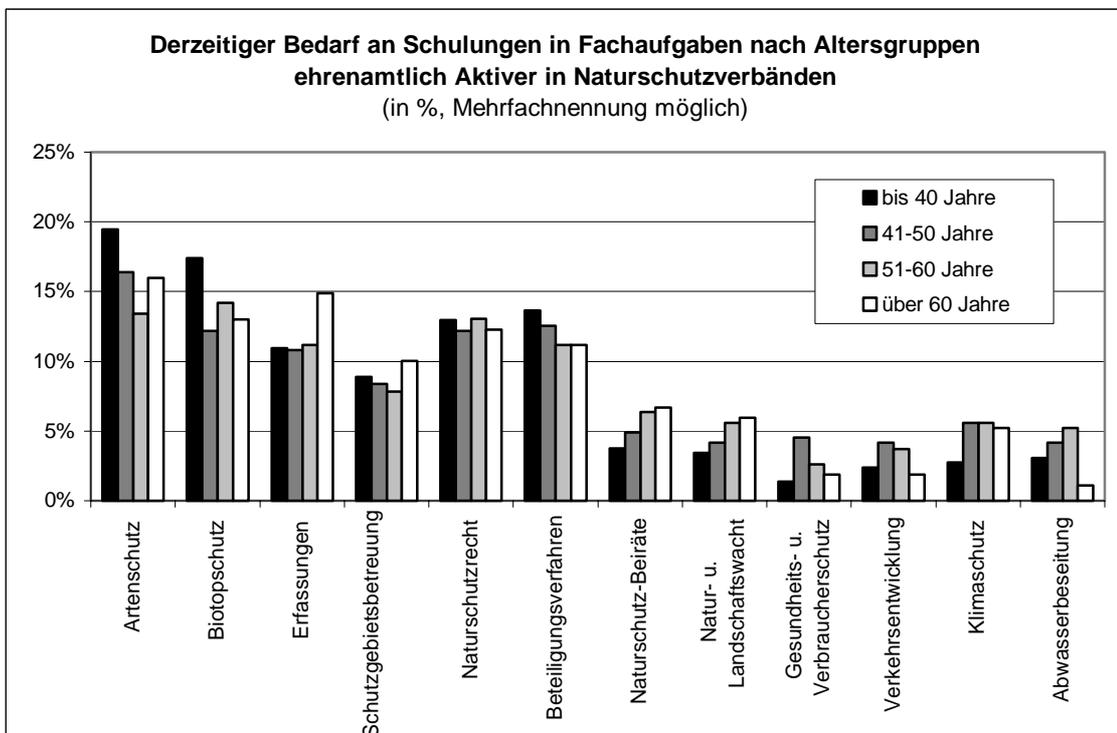
Altersabhängige Unterschiede im Qualifizierungsbedarf zeichnen sich insbesondere bei der Gruppe der Befragten unter 40 Jahre ab (Übersicht 41). Hier fällt interessanterweise auf, dass ein prioritärer Fortbildungsbedarf in den „klassischen“ *Arten- und Biotopschutzaufgaben* genannt wird. Für die „modernen“ Umweltthemen meldet die junge Altersgruppe hingegen nur sehr geringen Bedarf. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass sich die „Jüngeren“ in Themen wie *Gesundheits- und Verbraucherschutz* oder *Klimaschutz* schon eine gewisse „Fitness“ zugelegt haben, hingegen aber für sich Kenntnisdefizite in den eher arten- und lebensraumbezogenen Aufgaben feststellen. Demgegenüber signalisieren die „Älteren“ mit dem Fortbildungsbedarf im *Klimaschutz* die Bereitschaft zur Ausweitung ihres Aufgabenspektrums (s. zukünftiger Fortbildungsbedarf in Übersicht 38).

Übersicht 40: Bedarf an Schulungen in Fachaufgaben nach Geschlechtern



© NABU 2004

Übersicht 41: Bedarf an Schulungen in Fachaufgaben nach Altersgruppen

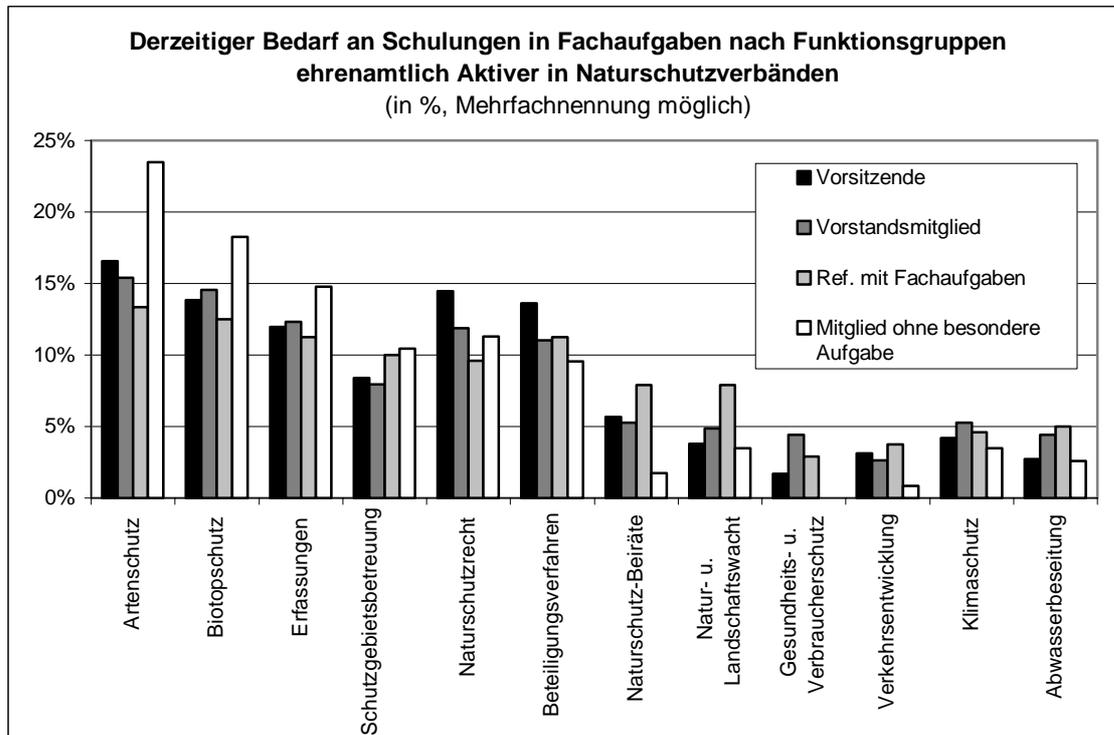


© NABU 2004

Die Gruppen der Vorsitzenden, Vorstandsmitglieder und Referenten stimmen thematisch in ihrem Qualifizierungsbedarf weitgehend überein. Die Vorsitzenden zeigen allerdings in den Themenfeldern *Naturschutzrecht* und *Beteiligungsverfahren* besonders starkes Interesse. Be-

merkenswert sind die über dem Durchschnitt liegenden Weiterbildungspräferenzen der Mitglieder ohne besondere Aufgaben im *Arten- und Biotopschutz*, bei *Erfassungen* sowie in der *Beirats- und Landschaftswachttätigkeit*. Es ist zu vermuten, dass sich diese Befragtengruppe über die Teilnahme an den entsprechenden Weiterbildungen neue bzw. bislang nicht von ihnen besetzte Aufgabenfelder erschließen möchte (Übersicht 42).

Übersicht 42: Bedarf an Schulungen in Fachaufgaben nach Funktionsgruppen



© NABU 2004

Ebenso wie bei den anderen Fragekomplexen hatten die Befragten auch hier die Möglichkeit, ihren Fortbildungsbedarf über eine offene Frage weiter inhaltlich zu definieren. Die Befragten machten davon reichlich Gebrauch und nannten eine ganze Reihe von Themen bzw. Aufgaben (z.B. Hilfe für verletzte Vögel, Ameisenhege, Meeresschutz, Flächenmanagement, Umsetzung von Ausgleichs- und Ersatzmaßnahmen, Neuerungen im BNatSchG, Bau- und Planungsrecht). Neue Gesichtspunkte kamen dadurch jedoch nicht zu dem vorgegebenen Katalog hinzu, vielmehr handelte es sich bei den Anregungen um Ausdifferenzierungen.

5.2 Zusammenfassung der Ergebnisse zum Qualifizierungsbedarf von ehrenamtlich Aktiven

Prioritärer Qualifizierungsbedarf der ehrenamtlich Aktiven

Die Befragungsergebnisse brachten eindeutige Prioritäten des Qualifizierungsbedarfs der ehrenamtlich Aktiven in den Naturschutzverbänden zutage. Nachfolgend sind für jedes der drei Aufgabengebiete die ersten fünf Ränge dargestellt. Den Tätigkeiten sind die Funktionsgruppen zugeordnet, die das größte Interesse zeigen, sowie die Qualifizierungsmethoden, die von den Befragten präferiert werden (Übersicht 43).

Übersicht 43: Prioritärer Qualifizierungsbedarf der ehrenamtlich Aktiven in Naturschutzverbänden

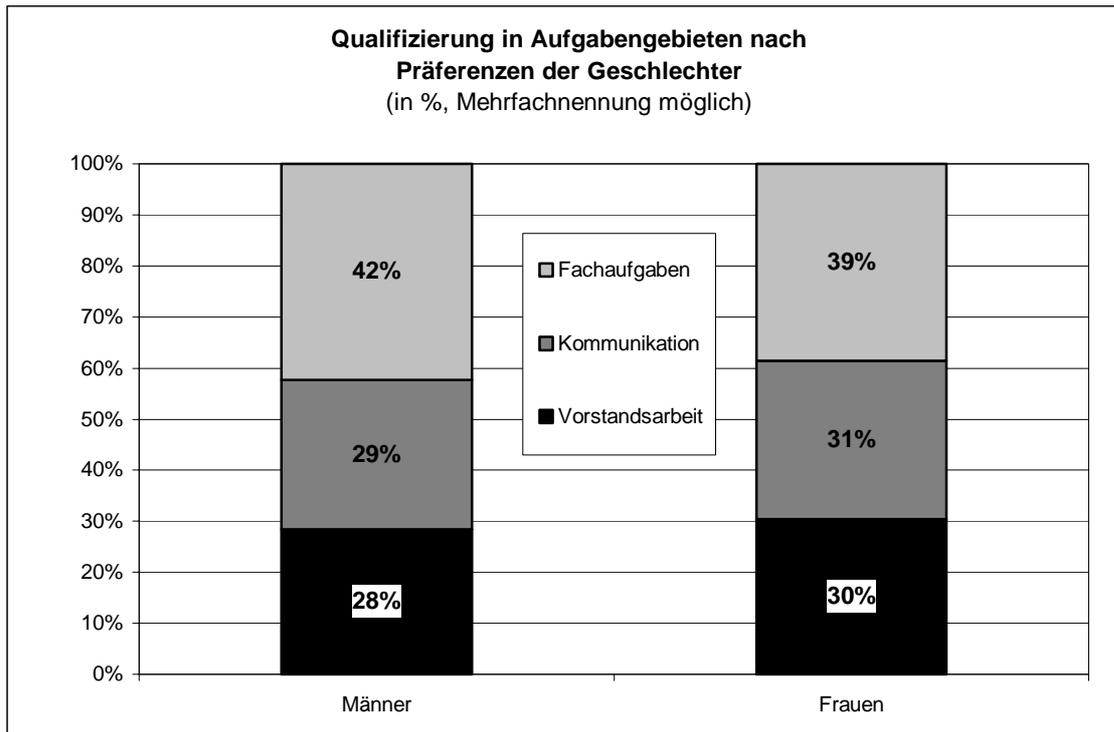
Aufgabengebiet sowie Tätigkeiten in Rangfolge	Funktionsgruppen mit größtem Interesse	Haupt-Methoden zur Qualifizierung
Vorstandsarbeit, Vereinsorganisation		
1. Projektmanagement	Mitglieder o. Funktion, Vorsitzende	Erfahrungsaustausch, Schulungen
2. Spenden-, Sponsorengewinnung	Vorstand, Vorsitzende	Erfahrungsaustausch, Materialien
3. Förderungen, Finanzierungen	Vorsitzende, Mitglieder o. Funktion	Materialien, Erfahrungsaustausch
4. Vereinsrecht, Steuerrecht..	Vorsitzende, Vorstand	Materialien, Schulungen
5. Gesprächsführung, Rhetorik, Moderation, Teamarbeit	Mitglieder o. Funktion, Vorstand	Schulungen, Materialien
Kommunikation, Marketing, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit		
1. Mitgliederaktivierung, Motivation, Mitgliederbindung	Vorsitzende, Referenten	Schulungen, Erfahrungsaustausch
2. Präsentation des Verbandes in der Öffentlichkeit	Vorstand, Mitglieder o. Funktion	Materialien, Schulungen
3. Veranstaltungsplanung, -durchführung (z.B. Exkursionen)	Referenten Mitglieder o. Funktion	Erfahrungsaustausch, Schulungen
4. Pressearbeit	Mitglieder o. Funktion, Vorstand	Materialien, Schulungen
5. Mitgliedergewinnung	Mitglieder o. Funktion, Vorsitzende	Erfahrungsaustausch, Schulungen
Fachaufgaben im Natur- und Umweltschutz		
1. Artenschutz	Mitglieder o. Funktion, Vorsitzende	Schulungen, Erfahrungsaustausch
2. Biotopschutz	Mitglieder o. Funktion, Vorstand	Erfahrungsaustausch, Schulungen
3. Erfassungen von Arten, Biotopkartierungen	Mitglieder o. Funktion, Vorstand	Schulungen, Erfahrungsaustausch
4. Naturschutz-, Umwelt-, Bau-, Planungsrecht	Vorsitzende, Vorstand	Schulungen, Materialien
5. Beteiligungsverfahren nach § 29, jetzt § 60 BNatSchG	Vorsitzende, Referenten	Schulungen, Erfahrungsaustausch

© NABU 2004

Geschlechtsspezifische Präferenzen der Qualifizierung in den Aufgabengebieten

Was die einzelnen ehrenamtlichen Aufgabenbereiche betrifft, so lassen sich keine geschlechtsspezifischen Präferenzen in der Qualifizierung nachweisen (Übersicht 44). Die ehrenamtliche Tätigkeit im Naturschutz wird demnach in erster Linie über die sozialen, methodischen, kommunikativen und naturschutzfachlichen Kompetenzen und nicht über die Geschlechtszugehörigkeit definiert.

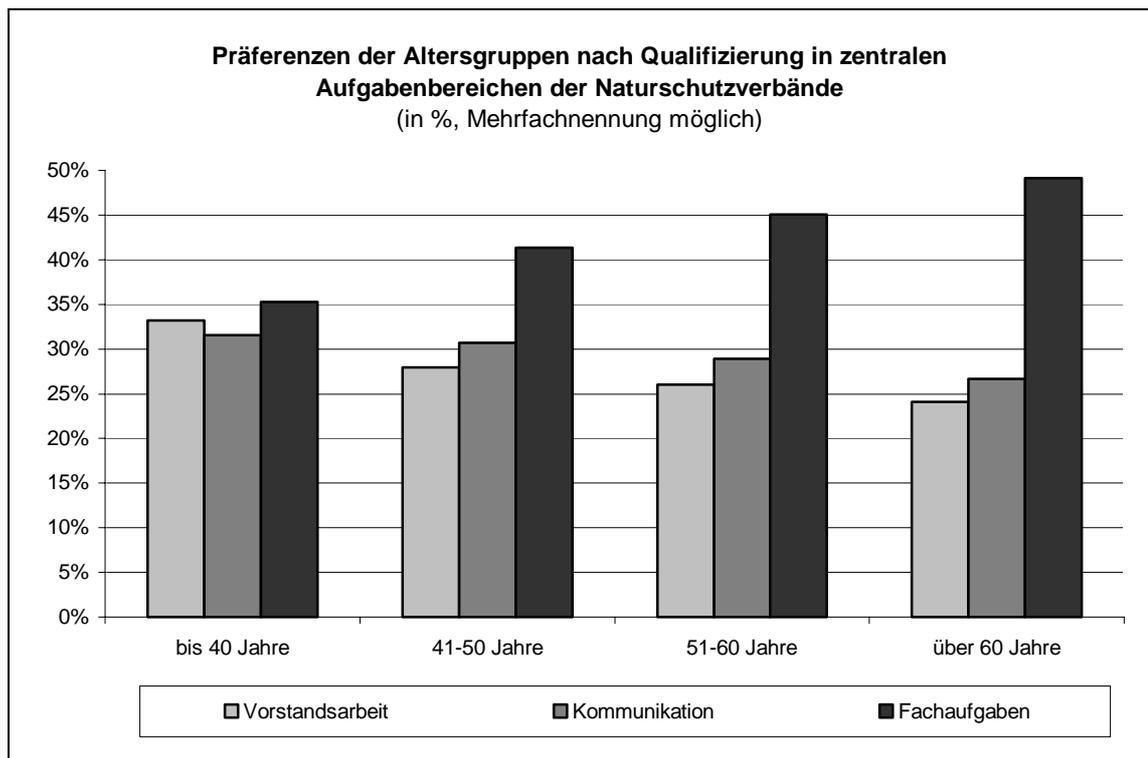
Übersicht 44: Qualifizierung in Aufgabengebieten nach Präferenzen der Geschlechter



© NABU 2004

Altersspezifische Präferenzen der Qualifizierung in den Aufgabengebieten

Wertet man die Aufgabengebiete nach Altersgruppen aus, zeigt sich eine eindeutige Tendenz, dass sich die Aktiven mit zunehmenden Alter auch zunehmend für die Fort- und Weiterbildung in den naturschutzfachlichen Aufgaben interessieren. In der jüngeren Altersgruppe ist der Qualifizierungswunsch noch auf die drei Aufgabenbereiche gleichmäßig verteilt (Übersicht 45).

Übersicht 45: Qualifizierung in Aufgabengebieten nach Präferenzen der Altersgruppen

© NABU 2004

Qualifizierungsintensität im Naturschutz

Die Befunde belegen, dass die ehrenamtlichen Tätigkeiten im Naturschutz ohne die entsprechenden Kompetenzen nicht ausgeübt werden können. Die Ergebnisse lassen keinen Zweifel daran, dass die Kompetenzen – auch aus Sicht der Aktiven an der Basis - durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angelegt, trainiert und gepflegt werden müssen. Sie stehen damit im Widerspruch zu der von ROSENBLADT (2001, S. 103) aus dem Freiwilligen survey 1999 abgeleiteten Schlussfolgerung, dass die Tätigkeit im Umwelt-/Natur-/Tierschutz lediglich eine mittlere Qualifizierungsintensität habe und für die Tätigkeiten ein gutes Allgemeinwissen ausreichend sei. ROSENBLADT (2001) leitet seine Schlussfolgerung daraus ab, dass nur 33 % der Befragten Fachwissen in starkem Maße benötigen (Übersicht 46).

Gestützt werden die Befunde auch von MITLACHER (1994), der im Bezug auf die Ausbildung ehrenamtlicher Schutzgebietsbetreuer angibt, dass 67 % eine Schulung oder Einweisung bekamen, 69 % Fortbildungen besuchten und 86 % die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für notwendig erachteten. Die grundsätzlich große Bedeutung von Fachwissen stellten auch die von HAACK (2003, S. 27) befragten Verbandsfunktionäre heraus.

Übersicht 46: Anforderungsprofil nach Engagementbereichen

Engagementbereich	In starkem Maße gefordert		
	Belastbarkeit in %	Sozialkompetenz in %	Fachwissen in %
Rettungsdienste/Feuerwehr	59	42	65
Gesundheit	54	49	48
Sozialer Bereich	46	45	30
Politik	44	55	30
Jugend- und Bildungsarbeit	41	47	42
Umwelt-/Natur-/Tierschutz	41	35	33
Gesamt	37	39	30

Belastbarkeit = Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit, Selbstlosigkeit
 Sozialkompetenz = Organisationstalent, Führungsqualitäten, mit Menschen gut umgehen können, mit Behörden gut umgehen können
 Fachwissen = Fachliche Kompetenzen, die zur Wahrnehmung der ehrenamtlichen Tätigkeiten erforderlich sind

Nach ROSENBLADT (2001), S. 101, gekürzt

Im Naturschutz-Ehrenamt wird zudem eine hohe Belastbarkeit gefordert (Übersicht 46). Welche Gründe im Einzelnen dafür maßgeblich sind, dass sich jeder Dritte (!) über „zeitliche Überlastung“, „überhöhte inhaltliche Anforderungen“ oder auch „Enttäuschung und Frustration“ beklagte (Übersicht 47), lässt der Freiwilligensurvey offen (ROSENBLADT 2001, S. 98 ff). Bemerkenswert erscheinen uns in diesem Zusammenhang die Hinweise auf Überforderungen, die die im Rahmen dieser Studie befragten Verbandsfunktionäre auf Landesebene sowie die Befragungsergebnisse von HAACK (2003, S. 28, 169) lieferten. Demnach ist davon auszugehen, dass neben Faktoren wie „finanzieller und zeitlicher Beanspruchung“ auch die Qualifizierungsnotwendigkeiten, dafür verantwortlich sind. Die oft erlebten geringen Erfolgsaussichten der Arbeit (sowie die ungewohnte Rolle als ehrenamtlicher Arbeitgeber) dürften für Frustrationsgefühle sorgen. Aus Sicht der Verfasser liegt daher der Verdacht nahe, dass die seitens der Verbände nicht hinreichend bedienten Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse der Aktiven an der Verbände-basis in nicht unerheblichem Maße frustrationsfördernd wirken. Auf die motivationsfördernde Sekundärwirkung von Schulungen und Erfahrungsaustauschen wiesen im übrigen auch einige der interviewten Experten (z.B. KLEINDL, mdl.) hin.

Übersicht 47: Überforderung im freiwilligen Engagement

Engagementbereiche (mit überdurchschnittlich hohem Überforderungsanteil)	Die Frage „...fühle mich manchmal überfordert“ bejahten ... % der Befragten
Gesundheit	40
Umwelt-/Natur-/Tierschutz	34
Rettungsdienste/Feuerwehr	33
Justiz/Kriminalitätsoffer	31
Sozialer Bereich	31
Durchschnitt	25

Aus ROSENBLADT (2001), S. 101

5.3 Qualifizierungsanforderungen aus der Sicht von Partnern, Verbündeten und Interessenwettbewerbern

Neben der Formulierung des Bedarfs der ehrenamtlich Aktiven aus ihrer Sicht (Selbstwahrnehmung) sollten die Befragungen von Vertretern anderer Naturschutzorganisationen und von Landnutzern Aufschluss über erforderliche Qualifizierungsthemen bringen (Fremdwahrnehmung des Qualifizierungsbedarfs).

5.3.1 Bedarf aus der Sicht anderer Naturschutzinstitutionen

Die 9 Vertreter/innen von Institutionen und Einrichtungen im Umfeld des ehrenamtlichen Naturschutzes, die mit Aktiven aus den Verbänden zusammenarbeiten, wurden danach befragt, welche Erwartungen und Anforderungen sie an die Ehrenamtlichen haben, welcher konkrete Lernbedarf ihrer Ansicht nach bestehe, wie die Zusammenarbeit verbessert werden könne und welche Zukunftsaufgaben die Verbände haben (vgl. Kap. 2.3.2.3).

Die interviewten Vertreter/innen erwarten von den ehrenamtlichen Aktiven des Naturschutzes zunächst einmal „solide Fachkenntnisse“, die sie in die Lage versetzen, eine „gute Öffentlichkeitsarbeit“ zu betreiben und die gemeinsame Sache durch Lobbyarbeit zu unterstützen. Ferner werden gewisse Kenntnisse zum „Funktionieren von Verwaltungen“ erwartet. Nicht erwünscht ist, dass sich die Ehrenamtlichen in die Belange des hauptamtlichen Naturschutzes einmischen und damit in Konkurrenz zum beruflichen Naturschutz treten (z.B. im Falle bezahlter Kartierungen).

Wichtige Persönlichkeitsmerkmale für die erfolgreiche ehrenamtliche Arbeit im Naturschutz sind aus Sicht der Interviewpartner ein hohes Maß an Kontinuität sowie Verbindlichkeit und Verlässlichkeit. Dieses gilt insbesondere dann, wenn es um die Erfüllung gemeinsam getroffener Absprachen und Kooperation geht. Nicht zuletzt werden Organisationsfähigkeiten erwartet.

Im Hinblick auf den Lernbedarf von ehrenamtlich Aktiven formulierten die Befragten zunächst einmal die Notwendigkeit des Erwerbs und der Pflege der naturschutzfachlichen Kenntnisse. Darüber hinausgehende Erwartungen betrafen erster Linie die Schulung der kommunikativen und sozialen Kompetenzen. 2/3 der Befragten erwünschten sich auf Seiten ihrer ehrenamtlichen

Partner Fähigkeiten, die die Zusammenarbeit mit Medien, Politik, Verwaltung und anderen gesellschaftlichen Gruppen sowie ein selbstbewusstes öffentliches Auftreten fördern.

Fast jedem zweiten Interviewpartner war die Schulung der Kompetenzen im „Lobbying“ ein besonderes Anliegen. Dazu sollten „Fähigkeiten in Netzworbildung“, „strategisches Denken“ und „taktisches Vorgehen“, „Informationsaustausch“, „Arbeitsteilung“, „Kenntnisse über Politik und Verwaltungshandeln“ sowie zur gesellschaftspolitischen Rolle des Naturschutzes vermittelt werden.

Jeder fünfte Befragte machte zudem Vorschläge zur Schulung des Rollenverständnisses zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Diesbezüglich seien, so die Interviewpartner, gerade die Kompetenzen in den Bereichen Kooperationsfähigkeit und Teamarbeit entwicklungsbedürftig.

Ausgesprochen aufschlussreich war auch die Sicht der Partner und Verbündeten zu den Zukunftsaufgaben des ehrenamtlichen Naturschutzes. So sollten sich die Verbände zukünftig verstärkt um den kommunikativen Aufgaben im Naturschutz widmen und mehr politische Lobbyarbeit, mehr Öffentlichkeitsarbeit, mehr Umweltbildung betreiben sowie mehr Nachwuchs und neue Aktive gewinnen.

Die Fremdwahrnehmung des Qualifizierungsbedarfs ehrenamtlich Aktiver unterscheidet sich deutlich von den eigenen Wünschen der Ehrenamtlichen. Es ist eine klare Rollenzuschreibung durch die Vertreter der anderen Organisationen sichtbar geworden. Die ehrenamtlich Aktiven der Naturschutzverbände sollen verlässliche, selbstbewusste Kooperationspartner in der Lobbyarbeit sein und in der Öffentlichkeit gut auftreten können. Um diese Rolle erfüllen zu können, sollen sie vor allem ihre persönliche Kommunikationsfähigkeit verbessern und in Lobbyarbeit geschult werden. Dazu gehören auch mehr Fachkenntnisse über das Verwaltungshandeln. Die Ehrenamtlichen hatten für diese Aufgaben ein sehr viel geringeres Interesse an Weiterbildungen formuliert (s. Kap. 4.1.4) Lobbyarbeit rangierte bei ihnen nur auf Platz 6 und Kooperationen standen ganz am Ende der Liste der Qualifizierungsbedarfs. Auch die Schulungen in Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen sind für die Aktiven nicht so wichtig wie für die Hauptamtlichen aus den anderen Naturschutzorganisationen (s. Kap. 4.1.3).

Dieser Gruppe ist aber auch nicht entgangen, dass die Naturschützer vor Ort mehr Nachwuchs und neue Aktive brauchen, so dass sich die Verbände den Aufgaben der Mitgliedermotivation und Aktivengewinnung mehr widmen müssen. In diesen Tätigkeitsfeldern decken sich die Einschätzungen des vorrangigen Bedarfs.

5.3.2 Bedarf aus der Sicht von Landnutzern

Die 7 Befragten aus verschiedenen Forstämtern, die mit Aktiven aus den Verbänden zusammenarbeiten, wurden danach befragt, welche Erwartungen und Anforderungen sie an die Ehrenamtlichen haben, welcher konkrete Lernbedarf ihrer Ansicht nach bestehe, wie die Zusammenarbeit verbessert werden könne und welche Zukunftsaufgaben die Verbände haben (vgl. Kap. 2.3.2.3).

Von den ehrenamtlich Aktiven aus den Naturschutzverbänden wird erwartet, dass sie ihre Fachkompetenz zur Verfügung stellen und den Informationsaustausch sowie die Zusammenar-

beit mit den Forstbehörden suchen. Wichtig war den Interviewpartnern zudem, dass die Ehrenamtlichen mehr Verständnis für die wirtschaftlichen Zusammenhänge, unter denen Naturschutz im Wald stattfindet, aufbringen. Des Weiteren wurde aus den Antworten deutlich, dass die Forstbehörden die Naturschutzverbände in erster Linie in der Rolle des Lobbyvertreters sehen.

Damit die ehrenamtlich Aktiven diesen Erwartungen entsprechen können, müssen sie aus Sicht der Interviewpartner neben dem Fachwissen insbesondere die Bereitschaft zur Kooperation und zum Dialog mitbringen. Erforderlich seien auch Kritikfähigkeit, Offenheit, Ehrlichkeit sowie Respekt.

Aus diesem Anforderungskatalog leiten sich für die Interviewten in erster Linie ein Fort- und Weiterbildungsbedarf im Bereich der persönliche Kommunikationsfähigkeit ab. Alle Befragten nannten Kompetenzen aus diesem Bereich: Dialogbereitschaft mit „Nutzern“, offene und konstruktive Zusammenarbeit, Kompromissfähigkeit, Respekt vor dem Eigentum, Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge, Informationsaustausch, bessere Abstimmung bei Maßnahmen und Tätigkeiten oder als Lobbyisten für die Natur auftreten.

Darüber hinaus bemängelten die Befragten unzureichende Fachkenntnisse auf Seiten der Ehrenamtlichen in Fragen der Land- und Forstwirtschaft. Deshalb müssten die Fachkenntnisse der ehrenamtlich Aktiven zur Land- und Forstwirtschaft; zu den komplexen Zusammenhängen zwischen ökonomischen Rahmenbedingungen, zur forst- und landwirtschaftlichen Bewirtschaftungspraxis, zur ökonomischen Situation landwirtschaftlicher Betriebe und zur Komplexität und Dynamik in der Landwirtschaft durch Schulungen angelegt oder erweitert werden.

5.3.3 Schlussfolgerungen und Ableitungen für die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten

Als ein zentrales Ergebnis der Befragungen der o.g. Gruppierungen ist festzuhalten, dass es die Vertreter als vorrangig wichtig betrachten, dass das „Fachpolitische Ehrenamt“ von den Ehrenamtlichen besonders gut wahrgenommen wird. Die Befragten weisen den Ehrenamtlichen die Rolle der Lobbyisten zu und erwarten die dafür notwendigen sozialen und kommunikativen Kompetenzen.

Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist, dass auch die Verbandsfunktionäre des Naturschutzes soziale und kommunikative Defizite – allerdings in Bezug auf die innerverbandliche Kommunikation - auf Seiten ihrer Ehrenamtlichen beschreiben. Auch für die befragten Bildungsträger steht außer Zweifel, dass Trainings zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit notwendig sind.

Hier offenbart sich ein sehr deutlicher Widerspruch zwischen der Eigenwahrnehmung der Aktiven einerseits und der Sicht von „außen“ andererseits. Daraus erklärt sich auch, dass die ehrenamtlich Aktiven die Schulung dieser Kompetenzen selbst nicht für sehr notwendig erachten und Schulungsangebote, wie sie zum Beispiel von den Naturschutzakademien gemacht werden, kaum in Anspruch nehmen (HEIN mdl.). Auch für die Naturschutzberater-Ausbildung der NABU-Akademie Gut Sunder beschreibt SCHULTE (2004) eine deutliche Zurückhaltung bei der Belegung von Kursangeboten im Bereich Kommunikation. Während naturschutzfachlich aus-

gerichtete Veranstaltungen außergewöhnlich großes Interesse fanden, hielt sich die Bereitschaft zum Besuch von Seminaren zum Konfliktmanagement oder zur Präsentation sehr in Grenzen und musste dadurch die Verknüpfung der präferierten mit den unbeliebten Fortbildungsinhalten „erzwungen“ werden.

Bei der Entwicklung von Qualifizierungsinstrumenten sollte diesem Gesichtspunkt Rechnung getragen werden.

5.4 Bedarf an Methoden zur Qualifizierung Ehrenamtlicher

Die Bedarfe an Weiterbildungsinhalten sind in Kap. 5.1 nach den Hauptmethoden Schulungen, Erfahrungsaustausch und Materialien analysiert und dargestellt. Die ergänzenden Vorschläge der ehrenamtlich Aktiven, die Ergebnisse der Befragungen von Bildungsstätten und anderen Organisationen sowie weitere Recherchen führen zu Methodiken, die den Bedürfnissen der ehrenamtlich Tätigen zukünftig besonders gerecht werden.

5.4.1 Schulungen und Erfahrungsaustausch in Kombination

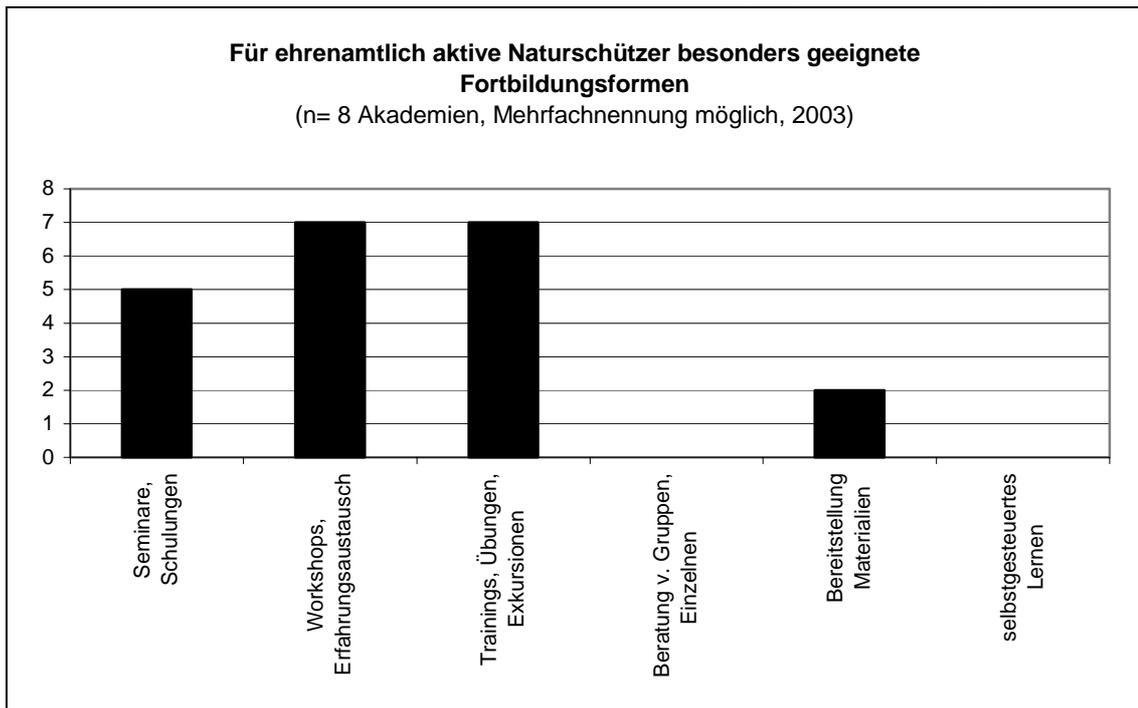
Aus den Fragebogenerhebungen ging hervor, dass die ehrenamtlich Aktiven eine aufeinander abgestimmte Vermittlung von Theorie und Praxis bevorzugen. Dieser Eindruck verstärkt sich, wenn man die Anmerkungen und Vorschläge zur Methodik von Fort- und Weiterbildungen betrachtet. Obwohl es nur Einzelne waren, die sich äußerten, war dennoch der Wunsch nach kombinierten Angeboten festzustellen. Große Zeitanteile sollen mit Erfahrungsaustausch und praktischen Übungen oder Exkursionen bestritten werden (s. Kasten).

Aussagen von Teilnehmern der Fragebogenerhebung zur Kombination von Theorie und Praxis in Weiterbildungsmaßnahmen:

- Mehr „konkrete“ Seminare mit einführenden Kurzreferaten
- Schulungen/Seminare mit praktischen Übungen fehlen
- Tagungen mit erlebnisorientiertem Programm verbinden
- Foren schaffen zum gegenseitigen Austausch von Praktikern, um Fallbeispiele durchzusprechen, auch mit hauptberuflichen Fachkräften
- Bevorzugt Erfahrungsaustausch
- Regionale und überregionale Exkursionen (z.B. zu Nationalparks) und anschließendem Erfahrungsaustausch
- Fort- u. Weiterbildungsveranstaltungen mit Exkursionen u. Erfahrungsaustausch verbinden (2 Nennungen)
- Besondere Berücksichtigung praktischer Anschauung: Problemfälle, Beispiele, Übungen, Exkursionen („Situationstraining“).

© NABU 2004

Die Befragung der Naturschutzakademien förderte weitere Hinweise zur Methodik an den Tag. Die Antworten auf die Frage „*Welche Formen von Fortbildungsangeboten halten Sie für Ehrenamtliche besonders geeignet?*“ bestätigten die besondere Bedeutung von Erfahrungsaustauschen und Trainingsphasen in Seminarveranstaltungen für ehrenamtliche Naturschützer (Übersicht 48).

Übersicht 48: Für ehrenamtlich aktive Naturschützer besonders geeignete Fortbildungsformen

© NABU 2004

Neue Veranstaltungsformen für Ehrenamtliche, die sich hoher Nachfrage erfreuen, sind sog. „Bestellseminare“, die auf den jeweiligen Bedarf interessierter Gruppen von freiwillig Aktiven zugeschnitten werden, z.B. zu den Themen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Moderationstechnik, Vereins- und Projektmanagement, Fundraising u.a. (REINERT, mdl.).

5.4.2 Schriftliche Materialien zum Selbststudium

Die Nutzung schriftlicher Materialien ist für die ehrenamtlich Aktiven für die meisten der in Kap. 5.1 dargestellten Aufgaben von großer Bedeutung. Als unterstützende Hinweise dafür können die Äußerungen einiger Aktiver gewertet werden (s. Kasten).

Von den Teilnehmern der Fragebogenerhebung gemachte Vorschläge zu Materialien zum Selbststudium

- am liebsten Materialien zum Selbststudium
- ausführlichere schriftliche Dokumentation zum Selbststudium und Nachschlagen
- Loseblattsammlung mit Gesetzesauszügen, Hinweisen, Tipps zu Umwelt-, Bau-, Planungs-, Naturschutzgesetzen incl. §-29-Beteiligung auf kommunaler und Kreisebene
- verständlich geschriebenes Handbuch für Vereinsrecht
- bevorzugt gutes schriftliches Material
- Bereitstellung von mehr Anschauungsmaterial für die Öffentlichkeitsarbeit
- Angebotsliste für Fachliteratur

© NABU 2004

Die befragten Verbandsfunktionäre auf Landesebene bestätigten die große Bedeutung von Materialien zum Selbststudium für die Aktiven. Deren Ansicht nach sind die ehrenamtlichen Naturschützer überwiegend Autodidakten und erwerben ihre Sachkenntnis sehr häufig mit Hilfe von schriftlichem Material aus unterschiedlichen Quellen. Die Verbände sind bemüht, dem Bedarf durch eine Vielzahl eigener Materialien, die im weitesten Sinne als Instrumente des

informellen Lernens und als Weiterbildungsangebote verstanden werden können, zu entsprechen. Aus Sicht der Verbandsfunktionäre gehören dazu beispielweise interne Rundschreiben oder E-Mail-Newsletter, Verbands- und Mitgliederzeitschriften, Informationsbroschüren und Bücher, Aktions- und Kampagnenmaterialien, Vereinshandbücher und Seminar- und Tagungsberichte.

In den Interviews mit anderen Ehrenamtsorganisationen wurde danach gefragt, ob spezielle Lehrgangsmaterialien ausgearbeitet und Unterlagen an die Teilnehmenden ausgeteilt werden. Das Spektrum an schriftlichem Material zum weiterführenden Selbststudium reicht von Literaturlisten über Checklisten, Handbücher für die Ehrenamtspraxis bis zu komplett ausgearbeiteten Unterrichtsmaterialien für Kursprogramme.

5.4.3 Internetgestützte Lern- und Informationsmöglichkeiten

Das Internet eröffnet neue Wege der Informationsweitergabe und Bereitstellung von Materialien für ehrenamtlich Aktive (information-on-demand). Auf diese „Online-Lernmöglichkeiten“ zielen die Vorschläge der Befragten. Darüber hinaus wird das Internet als Informationsplattform zur Unterstützung der eigenen ehrenamtlichen Arbeit angesehen: z.B. Bereitstellung von Pressemitteilungen, Ideenbörsen, Veranstaltungen, Literaturhinweise, Fachreferenten-Datenbank (s. Kasten).

Internet-Nutzung

- Grundsatzfragen im Internet abrufbar machen und Literaturhinweise geben
- interne Website mit Forum zum Erfahrungsaustausch, Materialien zum Selbststudium
- Formatierte Pressemitteilungen
- Angebote im Internet zu speziellen Themen verbessern (z.B. Fledermäuse)
- Unterstützung durch Ideenbörse und Weitergabe von Erfahrungen über Internet: gelungene Aktionen, Hindernisüberwindung, Effizienzsteigerung, Suche nach Hilfe, behördliche Verfahren
- Alle relevanten Fort- und Weiterbildungen auf Internet-Seite auflisten
- Liste von Fachreferenten für Informationsveranstaltungen seitens des LV erstellen
- Referentendatenbank zur Verfügung stellen für Kreis-/Ortsgruppen im Internet
- Weiterbildung durch Fernkurse, Literatur und Internet
- Weiterbildung am PC

© NABU 2004

Die Naturschutzverbände bieten ihren ehrenamtlich aktiven Orts-, Kreis- und Fachgruppen Informationsmöglichkeiten über die Internet-Portale und über Rundschreiben an (Newsletter). Dieses Medium wird nach Auffassung der Verbandsfunktionäre weiter an Bedeutung zunehmen, wenngleich die örtlichen Gruppen gegenwärtig noch zweigleisig informiert werden müssen. Spezielle Lernangebote existieren bislang nicht.

Internetgestützte Informations- und Lernangebote sind in den befragten Ehrenamtsorganisationen außerhalb des Naturschutzes weit verbreitet. Die Internetnutzung wird vor allem aus Kostengründen stark vorangetrieben. Beispiele für Lernangebote sind:

- Checklisten für die Vereinsführung im Sport, „Tipps und Tricks für’s Ehrenamt“ (www.ehrenamt-im-sport.de/checklisten),

- Lehrmaterialien, Unterrichtseinheiten, Hintergrundinformation und Selbstlernangebote zum Verbraucherschutz (www.lernerfolg.vzbv.de),
- Online-learning-Programme für spezielle Mitgliedergruppen im Verbraucherschutz (www.lernerfolg.vzbv.de).

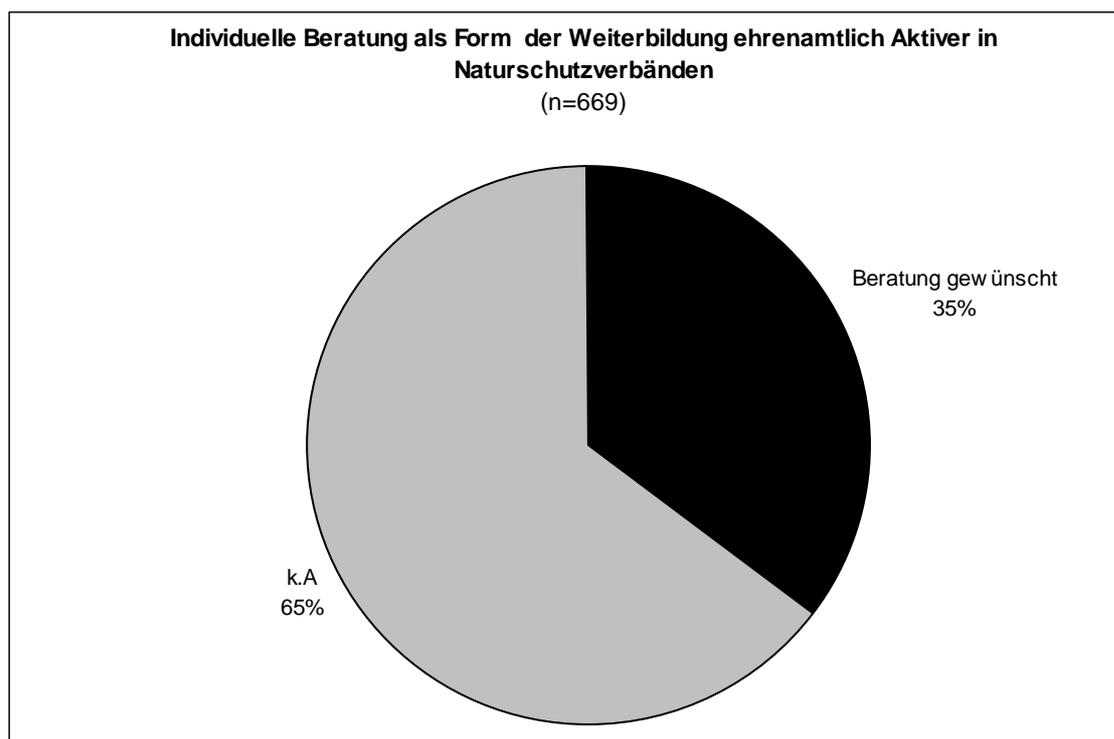
Sogenannte „e-Learning-Programme“ sind gegenwärtig bei der Mehrzahl der interviewten Verbände – sowohl des Naturschutzes als auch außerhalb des Naturschutzes – noch nicht zu finden. Die Bereitschaft zur Nutzung dieser Formen der Fort- und Weiterbildung ist vorhanden, jedoch gaben die Interviewpartner Kostengründe und den hohen Betreuungsaufwand als Umsetzungshindernisse an. Lediglich JAHNKE (mdl.) konnte für das THW von ersten konkreten Erfahrungen aus der Anwendung von e-Learning-Angeboten berichten. Innerhalb kurzer Zeit habe sich gezeigt, dass die primären Ziele, nämlich Sparen und Senken des Ressourcenaufwandes, nicht erfüllt werden konnten. E-Learning sei entgegen den ursprünglichen Erwartungen sehr teuer und personalaufwendig. Zudem bietet e-Learning im wesentlichen nur die Möglichkeit zur Vermittlung und Vertiefung theoretischer Kenntnisse. So wird e-Learning vom THW zur Zeit in Teilbereichen zur Schulung von Führungs- und Managementkenntnissen, zur Unter- richtung über Gefahrgutklassen oder zum Kennen lernen von taktischen Zeichen eingesetzt. Bei der Schulung rhetorischer und kommunikativer Fertigkeiten oder der praktischen Ausbildung an Geräten und Maschinen funktioniert e-Learning nicht. Dazu sei die persönliche Anwesenheit im Schulungsraum oder im Übungsgelände unverzichtbar.

Nach Auffassung von JAHNKE ist e-Learning eine „absolute Masche“, die in der Praxis schon allein durch die begrenzte Verfügbarkeit der erforderlichen Computertechnik bei den Auszubildenden eingeschränkt wird. Wenn überhaupt, dann sieht JAHNKE lediglich für das „blended learning“ – eine Mischung aus Praxis, Präsenz und e-Learning – eine Zukunftsperspektive.

5.4.4 Individuelle Beratung

Die Methode der „*Individuellen Beratung*“ wurde aufgrund der geringen Anzahl an Einzelnen- nungen nur nach zwei Merkmalen ausgewertet. Rund ein Drittel der ehrenamtlich Aktiven (35 % oder 235 Personen) wünscht sich eine individuelle Beratung (Übersicht 49).

Übersicht 49: Individuelle Beratung als Form der Weiterbildung



© NABU 2004

Die Naturschutzverbände bieten über ihre Geschäftsstellen oder Regionalbüros die Möglichkeit zur persönlichen Beratung an, die nach Auskunft der befragten Funktionäre vorwiegend fachliche Fragen betrifft.

Der Deutsche Sportbund ermöglicht beispielsweise über die Internetseite www.ehrenamt-im-sport.de (Rubrik: Rat & Tat) den Kontakt zu einem „Vereinsberater“, der in Fragen des Vereinsmanagements und der Vereinsführung kompetente Hilfestellung und Unterstützung leistet. Ergänzend können zu allen Themen der Vereinsführung Fragen an „Experten“ gestellt werden, wenn Schwierigkeiten oder Probleme auftreten (s. Experten-Pool). Diese Möglichkeiten werden von den Ehrenamtlichen positiv aufgenommen und intensiv genutzt.

In den befragten englischen und niederländischen Verbänden betreuen und beraten die hauptamtlichen Freiwilligen-Koordinatoren in den Regionalbüros die örtlich tätigen Naturschutzgruppen in allen fachlichen Fragen und bei Problemen der Gruppenorganisation.

5.4.5 Schlussfolgerungen

Zukünftig sollten die Wünsche nach Erfahrungsaustausch in bestimmten Tätigkeitsbereichen stärker berücksichtigt und vermehrt Kombinationsveranstaltungen aus Schulung und Erfahrungsaustausch angeboten werden. Auch die Zusammenarbeit mit Behördenvertretern und anderen Berufsgruppen in der Weiterbildung sollte intensiviert werden. Schließlich sollten „Bestellseminare“ entwickelt werden, um den Bedarf der jeweiligen Gruppe besser berücksichtigen zu können.

Materialien zum Selbststudium haben eine große Akzeptanz bei ehrenamtlich Aktiven im Naturschutz. Zukünftig kommt den internet-gestützten Lernangeboten eine besondere Rolle zu.

Sie bieten die Möglichkeit, jederzeit den Lern- und Informationsbedarf zufrieden zu stellen, weil sie „Wissen auf Abruf“ bereithalten.

Die individuelle Beratung von örtlichen Naturschutzgruppen wird in Zukunft eine größere Bedeutung erlangen. Auch hier bieten sich internet-gestützte Lösungen an.

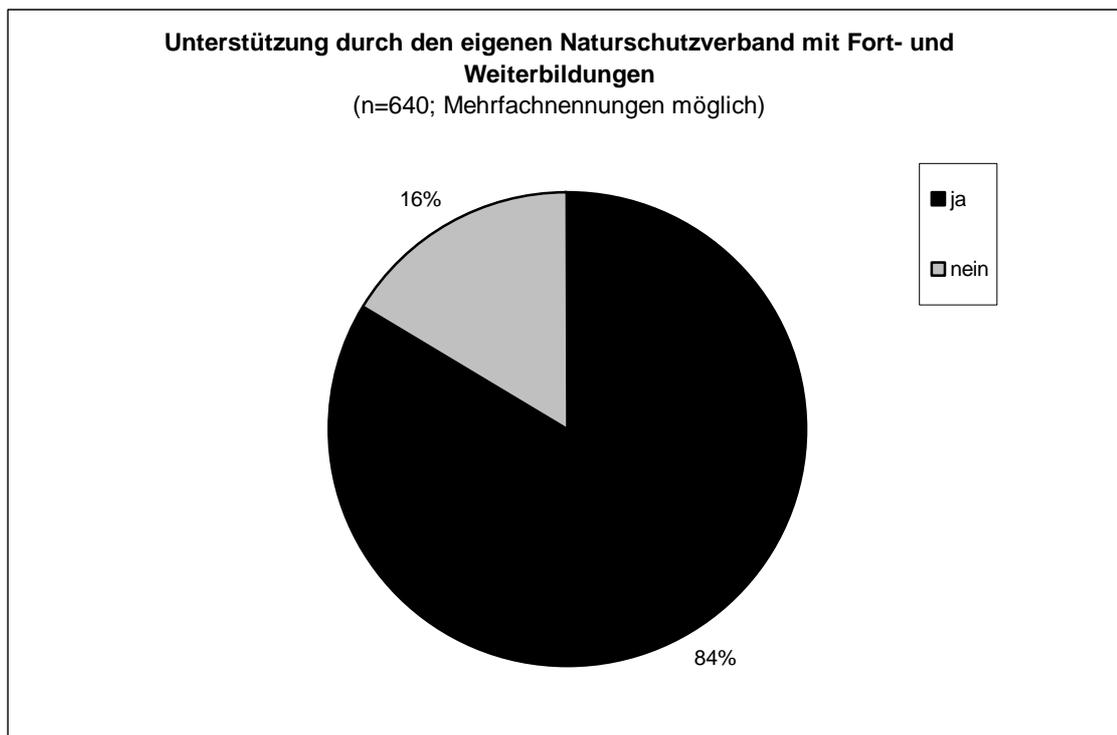
5.5 Rahmenbedingungen der Qualifizierung Ehrenamtlicher

5.5.1 Unterstützung durch den eigenen Naturschutzverband

Zunächst sollte herausgefunden werden, wie die Aktiven die Unterstützung durch ihre eigene Organisation beurteilen: *Unterstützt Sie ihr Verband in Ihrem Aufgabenbereich mit Fort- und Weiterbildungen? Falls Ja, wie beurteilen Sie diese Unterstützung?*

Das Ergebnis stellt den untersuchten Verbänden ein gutes Zeugnis aus, denn 84 % fühlen sich von ihrer Organisation unterstützt (Übersicht 50).

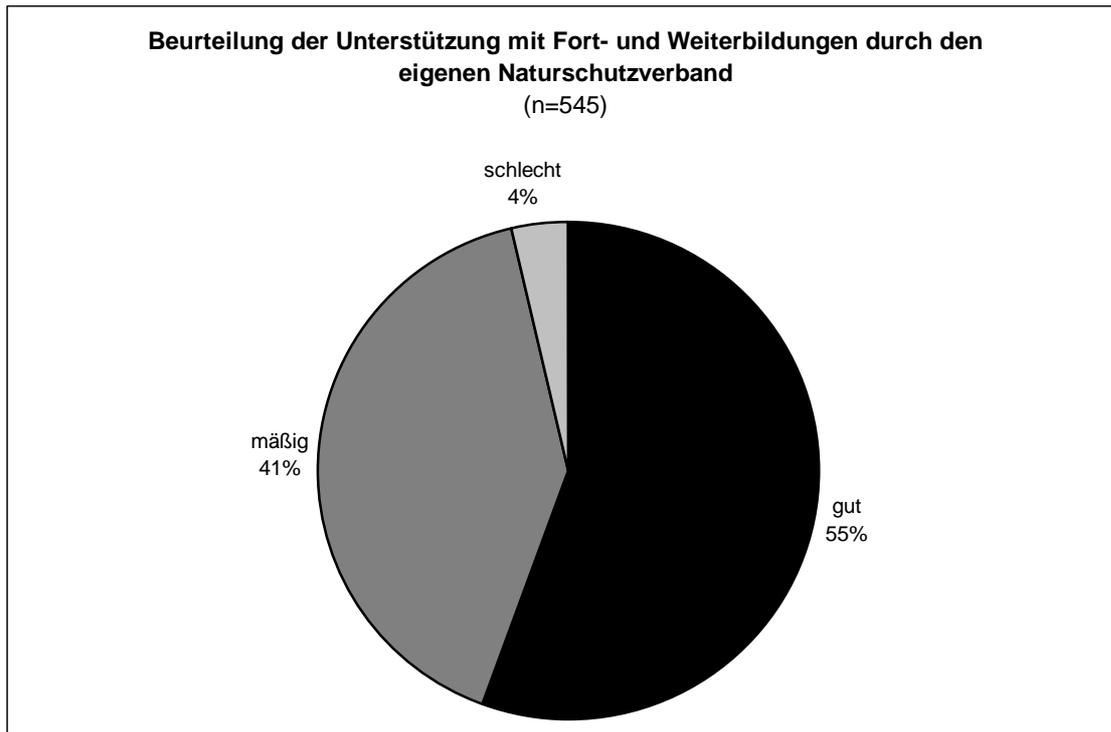
Übersicht 50: Unterstützung durch den eigenen Naturschutzverband mit Fort- und Weiterbildungen



© NABU 2004

Mehr als 50 % beurteilen diese Unterstützung mit der Note „gut“, rund 40 % fühlen sich „mäßig“ unterstützt und nur 4 % „schlecht“ (Übersicht 51).

Übersicht 51: Beurteilung der Unterstützung mit Fort- und Weiterbildungen



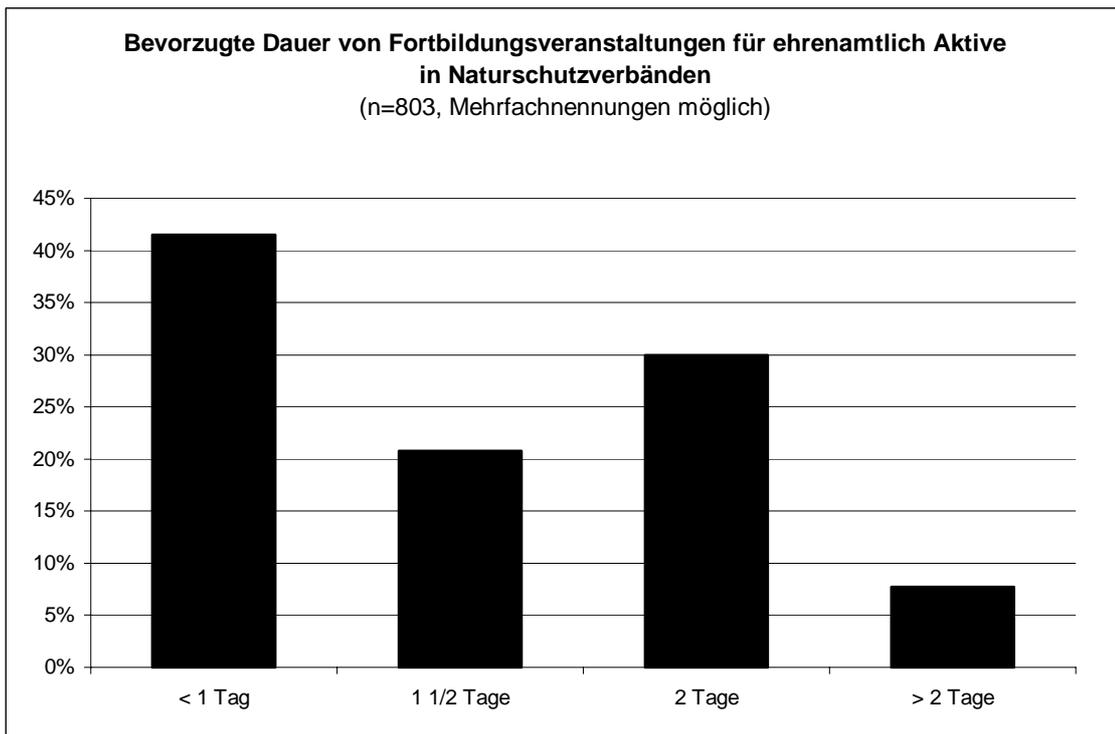
© NABU 2004

Von dieser Einschätzung hebt sich die Meinung der befragten Funktionäre der Landesverbände deutlich ab, wenn sie sagen, dass überwiegend keine gezielte Unterstützung in der Qualifizierung Ehrenamtlicher durch den Verband erfolge. Die Ehrenamtlichen müssten selbst aktiv werden und sich Fortbildungen suchen oder sich autodidaktisch qualifizieren. Diese Situation wird von den befragten Verbandsexperten insgesamt als ungenügend bewertet (s.a. Protokoll Workshop in Anlage 2).

Die Diskrepanz kann hier nicht weiter aufgelöst werden. Sie mag darauf zurückzuführen sein, dass die Verbandsfunktionäre viel stärker die mangelhafte „Versorgung“ der Aktiven mit Fort- und Weiterbildungsangeboten durch den eigenen Verband wahrnehmen als dies den Ehrenamtlichen erscheint.

5.5.2 Dauer von Veranstaltungen

Für die Akzeptanz von Fort- und Weiterbildungsangeboten spielt die Frage der Veranstaltungsdauer eine wichtige Rolle. Deshalb wurden die Teilnehmer/innen der Fragebogenerhebung nach ihren Vorstellungen zur Dauer von Fort- und Weiterbildungsangeboten befragt. Die Mehrzahl (42 %) entschied sich für eintägige Seminare. Zwei-Tages-Veranstaltungen (ggf. mit Übernachtung) würden noch 30 % akzeptieren. Mehrtägige Seminare stießen bei den Befragten auf das geringste Interesse (Übersicht 52).

Übersicht 52: Bevorzugte Dauer von Fortbildungsveranstaltungen

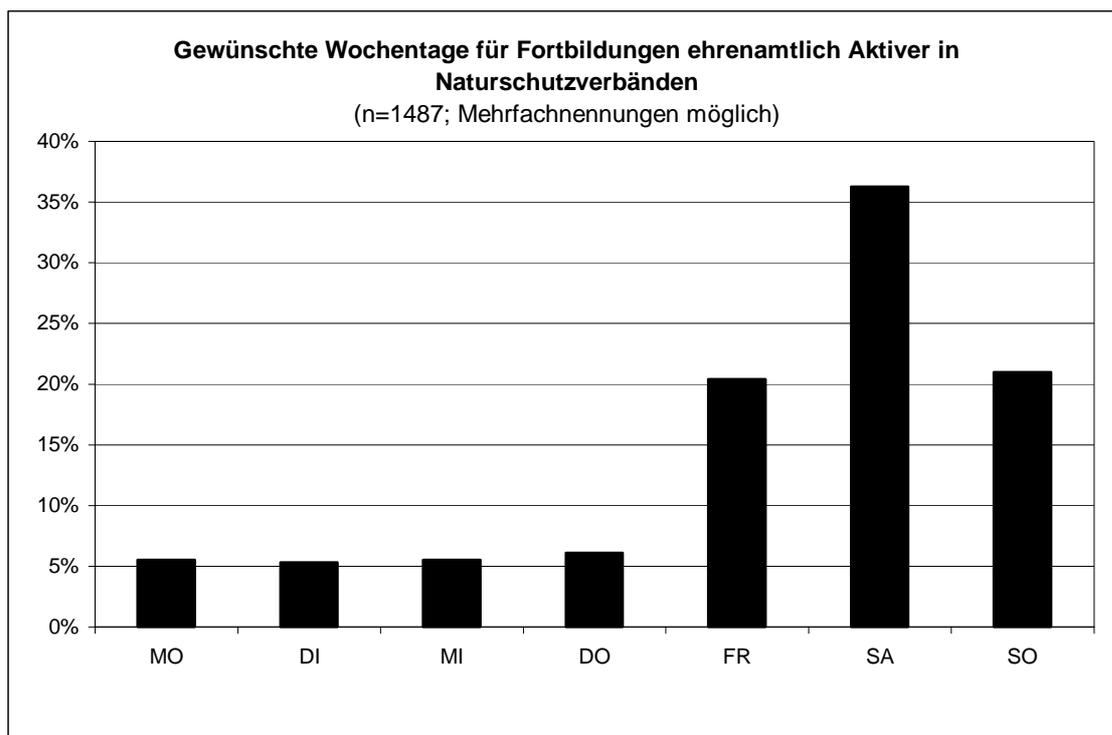
© NABU 2004

Die Befragung der Naturschutzakademien und anderer Bildungsträger bestätigte diesen Befund. Es herrsche ein genereller Trend zu Tagesveranstaltungen vor. Mehrtages-Seminare, zumal noch mit Übernachtungen, scheiterten oftmals an den Kosten, die die Ehrenamtlichen nicht mehr zu zahlen bereit seien. Andererseits hätten diese Veranstaltungen mit Übernachtung den Vorteil, dass der Erfahrungsaustausch, die informellen Gespräche und die Kontaktpflege weit- aus intensiver seien.

5.5.3 Wochentage für Veranstaltungen

Mehr als ein Drittel der Befragten präferierten für die Weiterbildungen den Samstag, jeweils 20 % noch den Freitag und/oder den Sonntag für Veranstaltungen (Übersicht 53). Die Befragung der Bildungsträger bestätigt den Vorzug der Ehrenamtlichen für das Wochenende zwischen Freitag Nachmittag und Sonntag Mittag. Veranstaltungen unter der Woche sind für viele Ehrenamtliche nur noch möglich, wenn Urlaub genommen oder Bildungsurlaub gestattet wird. Hierzu sind Ehrenamtliche aber immer weniger bereit. Unter diesen Bedingungen ist es oftmals schwierig, Haupt- und Ehrenamtliche gleichermaßen für ein Seminar zu gewinnen (HEIN, mdl.; Protokoll Workshop in Anlage 2).

Übersicht 53: Gewünschte Wochentage für Fortbildungen

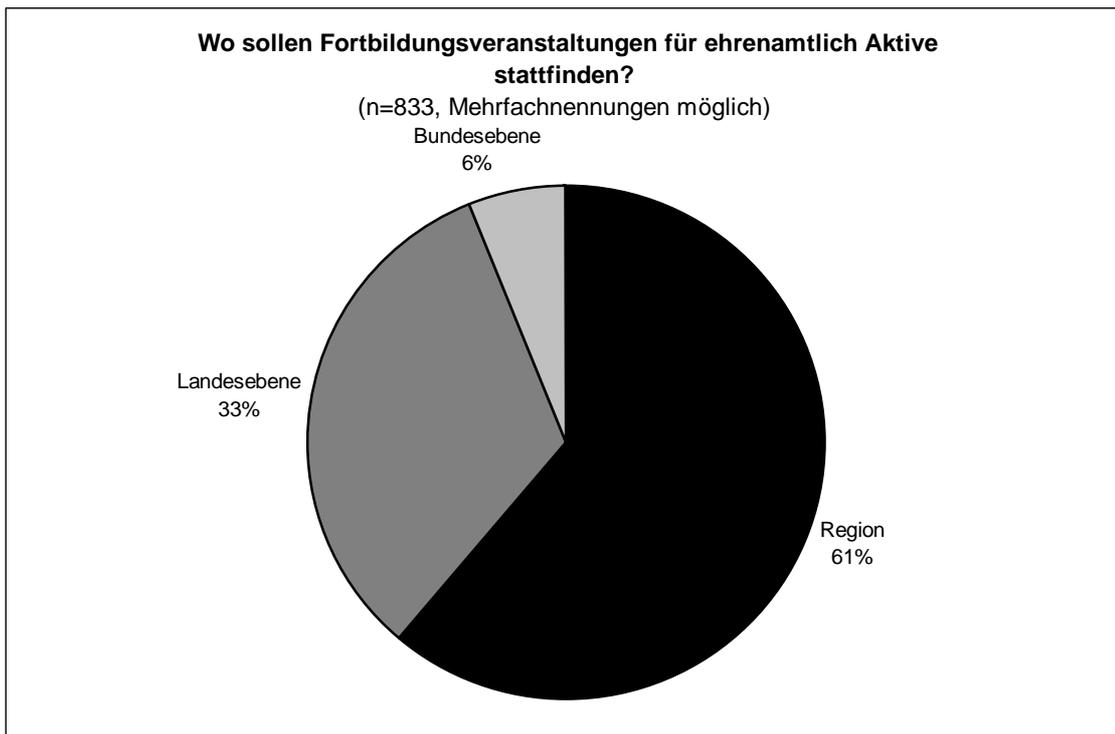


© NABU 2004

5.5.4 Örtlichkeit für Veranstaltungen

Die Erreichbarkeit des Tagungsortes ist unter dem Zeitfaktor eine wichtige Größe. Veranstaltungen sollen in der Region stattfinden; das sagen rund zwei Drittel der Befragten. Ein Drittel spricht sich für einen Veranstaltungsort auf Landesebene aus (Übersicht 54). Nur 6 % wären offenbar bereit, bundeszentrale Fort- und Weiterbildungsangebote zu besuchen.

Die befragten Naturschutzakademien und die anderen Bildungsträger kommen zu dem gleichen Ergebnis, dass eine Regionalisierung von Bildungsveranstaltungen notwendig ist, weil lange Anfahrtswege von Ehrenamtlichen nicht mehr in Kauf genommen werden.

Übersicht 54: Wo sollen Fortbildungsveranstaltungen für ehrenamtlich Aktive stattfinden?

© NABU 2004

5.5.5 Kosten für Veranstaltungen

Die aktiven Mitglieder der Naturschutzverbände wurden gefragt: *Wer sollte die Kosten für Ihre Fort- und Weiterbildung tragen?*

Vier Antwortmöglichkeiten wurden vorgegeben:

- Die Kosten sollten vom Teilnehmer selbst getragen werden.
- Die Verbandsebene, die mich zur Fortbildung schickt.
- Die Verbandsebene, die mich zur Fortbildung einlädt.
- Die Kosten sollten geteilt werden.

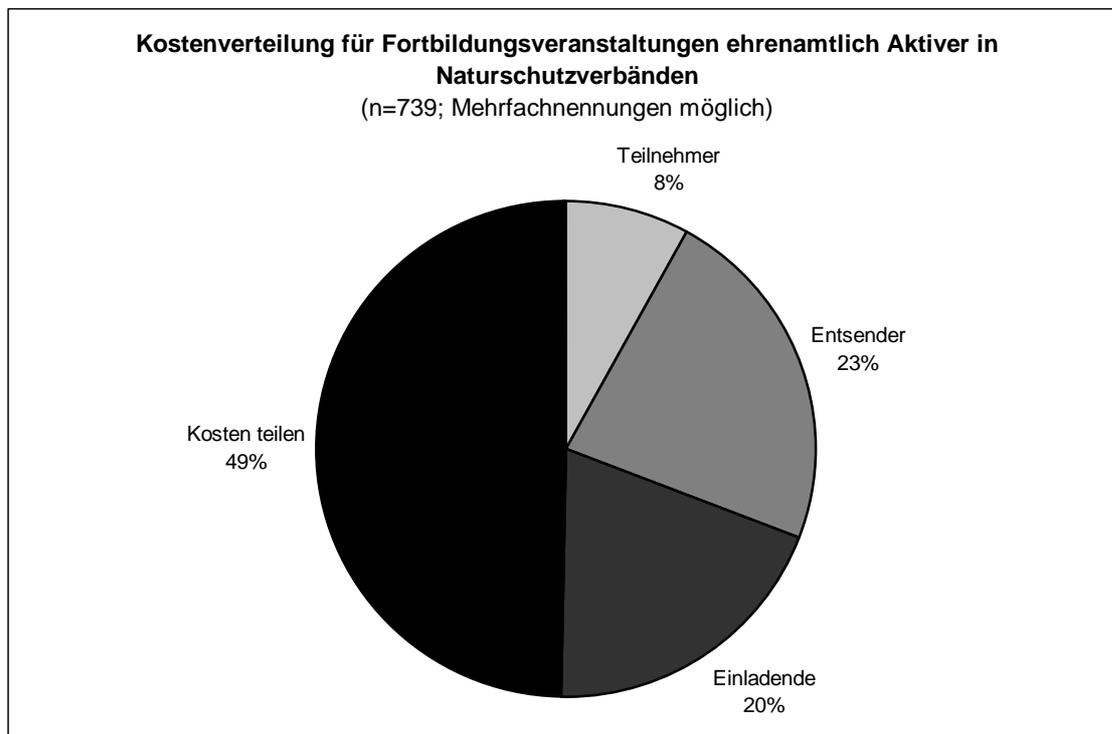
Rund 50 % der Befragten sprach sich für die Kostenteilung aus; rund 40 % sind der Ansicht, die jeweilige Ebene der Organisation solle die Kosten übernehmen (Übersicht 55). Die ehrenamtlich Aktiven erwarten somit von ihren Organisationen eine angemessene Beteiligung an den Kosten von Qualifizierungen. Einzelne Äußerungen diesbezüglich waren „Kosten nicht zu hoch ansetzen“ und sogar „keine Finanzierung der Fort- und Weiterbildung durch Ehrenamtliche, da Belastungen schon zu groß sind“.

Das von den Befragten bevorzugte Kostenteilungsprinzip wird von den Landesverbänden in gleicher Weise befürwortet. Die Verbände sollten die Organisationskosten bestreiten und die Ehrenamtlichen ihre Reise- und Verpflegungskosten.

In anderen Ehrenamtsverbänden kommt die Kostenteilung ebenfalls zum Einsatz und stellt ein übliches Finanzierungsmodell dar; beispielsweise übernehmen im Deutschen Alpenverein sowohl der Teilnehmer als auch die Sektion je nach Ausbildung bestimmte Kostenanteile zur

Finanzierung der Lehrgänge; Anteile an den Fahrtkosten werden ebenfalls vom Verband ersetzt (www.alpenverein.de).

Übersicht 55: Kostenverteilung für Fortbildungsveranstaltungen



© NABU 2004

Was die Höhe der Kosten für eine Tagesveranstaltung betrifft, sollten die Akademien Auskunft geben, welche finanzielle Hürde es gibt, die Ehrenamtliche nicht mehr zu zahlen bereit sind. Die Erfahrungen sind hier sehr unterschiedlich und vom Seminartyp und dem persönlichen Nutzen für den Einzelnen abhängig: für Fachveranstaltungen liegen die Richtwerte bei ca. 15 – 20 € für eine Tagesveranstaltung zzgl. Fahrtkosten. Für Veranstaltungen in Kommunikation, Moderation, Rhetorik werden höhere Gebühren akzeptiert. Auf dem freien Markt kosten Seminare zu Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Rhetorik zwischen 50 € und 300 €

Die Naturschutzakademien der Bundesländer unterstützen in unterschiedlicher Weise die Teilnahme ehrenamtlich Aktiver aus den Verbänden, z.B. durch ermäßigte Seminargebühren (Umweltakademie Schleswig-Holstein, s. www.umweltakademie-sh.de).

5.5.6 Attraktivität der Veranstaltungen

Oft verhindern die mangelnden Zeitressourcen einiger Befragter ihre Teilnahme an Fortbildungen. Äußerungen dergestalt waren:

Zeitliche Rahmenbedingungen

- Hauptproblem bei Fortbildungen ist die Zeit (6 Nennungen)
- Qualifizierung keine Frage des Angebotes, sondern der Zeit
- Seminare bringen für die Praxis zu wenig (zu viel Zeit, schlechte Referenten, zu teuer, zu weit)

© NABU 2004

Neben der Zeit und den anderen genannten Faktoren lässt die Attraktivität der Veranstaltungen oft zu wünschen übrig. Darauf wiesen die Landesverbände und die befragten Akademien und Bildungsträger hin. Wichtig sei den Teilnehmenden nicht selten die Verknüpfung von Ehrenamts- und Eigeninteressen. Darüber hinaus stellten die Atmosphäre des Tagungsortes, der Tagungsräumlichkeiten sowie ganz besonders die Qualität der Referenten bedeutsame Attraktivitätsfaktoren da.

Gestützt werden die vorangehenden Aussagen auch von jenen Interviewpartnern, die verbandliche Bildungsarbeit außerhalb der Naturschutzverbände betreiben. An den Aus-, Fort- und Weiterbildungen des THW nimmt nach Beobachtungen von JAHNKE (mdl.) immer auch ein gewisser Teil von Personen teil, die die Ausbildungsinhalte beruflich verwerten wollen. Gleiches gilt nach REHN (mdl.) für einen gewissen Prozentsatz der Veranstaltungsteilnehmer des DLRG-Bildungswerks.

5.5.7 Zertifizierung von Veranstaltungen

Die Frage der Zertifizierung von Weiterbildungsveranstaltungen rückte mit zunehmenden Projektfortschritt stärker in den Vordergrund. Zum einen vermerkten Teilnehmer der Fragebogenerhebung auf ihren Fragebögen verschiedentlich den Wunsch nach Qualifizierungszertifikaten (s. Kasten), zum anderen wurde im Rahmen der Experteninterviews deutlich, dass die Frage der Zertifizierung von Ausbildungen für eine ganze Reihe anderer Ehrenamtsverbände eine Selbstverständlichkeit darstellt. Auch dem Wunsch ihrer Fort- und Weiterbildungsteilnehmer folgend beschränken sich die Verbände nicht mehr nur auf Teilnahmenachweise ohne Prüfung, sondern verlangen für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung auch Leistungsnachweise (z.B. Wander- oder Bergführerausbildung des Deutschen Alpenvereins, Rettungsschwimmer- oder Rettungsbootführerausbildung der DLRG, Trainerscheine der Sportverbände). In der britischen Freiwilligenorganisation BTCV können die Ehrenamtlichen sogar Ausbildungen absolvieren, die mit beruflichen Qualifizierungen vergleichbar sind und u.a. zur beruflichen Weiterentwicklung dienen können (college certificated courses, s. www.btcv.org.uk).

Anregungen zur Zertifizierung

- Zeugnis mit Leistungsnachweis
- Prüfungen und Zertifikate für die Teilnahme
- Bestätigungen und Beurteilungen über Seminarbesuch wichtig
- Zertifizierung der Schulungen, da für berufliche Entwicklung bedeutsam
- Es sollte eine „Grundausbildung“ mit Zertifikat geben (wie bei Jägern und Anglern), die gut für das Ansehen und die ehrenamtlichen Mitglieder wäre; dafür sollte es staatliche Zuschüsse geben
- Einführung eines Naturschutzführerscheins mit Bonussystem, Honorierung durch Abzeichen
- Einführung eines Weiterbildungspasses

© NABU 2004

Für die Naturschutzverbände und –bildungseinrichtungen ist die Zertifizierung von Bildungsangeboten auf der Grundlage von Leistungsnachweisen bislang entweder kein oder lediglich ein randständiges Thema. Aus den Interviews mit den Vertretern der Landesverbände ergab sich, dass die Vergabe von Zertifikaten nur für Jüngere wegen des Interesses für die Berufsausübung befürwortet wird. Für ältere Teilnehmer, so die Einschätzung, seien Zertifikate hingegen von geringerer Bedeutung. Auch die Naturschutzakademien beschränken sich nach übereinstimmenden Aussagen in der Regel auf die Vergabe von Teilnahmebescheinigungen für ihre Veranstaltungen und Kurse.

5.5.8 Verpflichtung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen

In einer ganzen Reihe von Ehrenamtsorganisationen ist das ehrenamtliche Engagement an die verpflichtende Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungen geknüpft. Dieses gilt insbesondere für jene Organisationen, deren Aktive gefahrenbehaftete Tätigkeiten ausüben (z.B. Rettungs- und Hilfsorganisationen) bzw. wo die Ausübung bestimmter Tätigkeiten ein Mindestmaß an fachlicher Qualifikation (z.B. Gesundheitswesen) voraussetzt. Was in anderen Ehrenamtsorganisationen üblich ist, wird im Natur-/Umwelt-/Tierschutz bislang nicht praktiziert. Die Naturschutzverbände verlangen von ihren Aktiven bislang so gut wie keine Schulungen zur Vorbereitung auf bestimmte Fachaufgaben. Die Verbände des Umwelt-/Natur-/Tierschutzes stehen damit auf der gleichen Ebene wie Kultur- und Musikvereine. Selbst politische Vereinigungen scheinen von ihren Aktiven ein höheres Maß an verpflichtender Fort- und Weiterbildung zu erwarten (Übersicht 56).

Übersicht 56: Verpflichtende Schulungen zur Vorbereitung auf ehrenamtliche Tätigkeiten

Engagementbereich	Die Frage „Man muss an einer speziellen Schulung zur Vorbereitung auf die Tätigkeit teilnehmen“ bejahten ... % der Befragten
Rettungsdienste/Feuerwehr	66
Gesundheit	49
Jugend- und Bildungsarbeit	31
Berufliche Interessenvertretung	29
Sport und Bewegung	20
Sozialer Bereich	20
Politik	18
Kultur und Musik	12
Umwelt-/Natur-/Tierschutz	12

Nach ROSENBLADT (2001), S. 104, gekürzt

Über die Hintergründe für diese Situation liegen keine Erkenntnisse vor. Lediglich bei HAACK (2003, S. 165) findet sich der Hinweis, dass die Naturschutzverbände Schulungen deshalb nicht für erforderlich hielten, weil die Meinung vorherrsche: „Wer sich im Natur- und Umweltschutz engagieren will, muss sein Wissen mitbringen!“ Das Risiko der Abhängigkeit der fachlichen Qualität der Verbandsarbeit vom Import fachlichen „know hows“ wird seitens der Naturschutzverbände damit entweder bewusst in Kauf genommen oder bislang nicht gesehen. Selbst die in der Öffentlichkeit gelegentlich zu hörende Abqualifizierung der Ehrenamtlichen des Naturschutzes als „selbsternannte Naturschützer“ scheint die diesbezüglichen verbandlichen Positionen nicht zu beeinflussen.

Das Verhalten der Naturschutzverbände in Fort- und Weiterbildungsfragen unterscheidet sich damit deutlich von den Positionen anderer Ehrenamtsorganisationen, für die die Qualifizierung ihrer aktiven Mitglieder Ausdruck der Verantwortung der Organisation gegenüber dem aktiven Mitglied, der Organisation gegenüber dem Gesetzgeber (z.B. Fürsorge und Unfallverhütung), Instrument zur Gewinnung und Förderung neuer Aktiver und damit in der Summe ein Element zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der eigenen Verbandsarbeit darstellt.

5.5.9 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Die Befragten schrieben auch Anforderungen an Politik und Gesellschaft nieder, um die Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildungen zu verbessern. Bedeutsam ist vor allem die zeitliche Freistellung durch Arbeitgeber, um an Qualifizierungen teilnehmen zu können (s. Kasten).

Anforderungen an Gesellschaft und Politik

- Zeitliche Freistellung durch Arbeitgeber gesetzlich regeln, Bildungsurlaub (5 Nennungen)
- Entschädigung durch Arbeitgeber
- Steuerbefreiung wie für Übungsleiter in Sportvereinen
- Bescheinigungen zur steuerlichen Absetzbarkeit sind wünschenswert
- Erstattung von Aufwendungen
- Anerkennung durch staatliche Einrichtungen notwendig
- Anerkennung der Fachqualifikationen bei Behörden verbessern
- Finanzierung von Fortbildungen durch Behörden, wenn es um behördliche Aufgaben geht, die die Verbände ausführen
- Qualifikation mit Prüfung sollte staatlich anerkannt und finanziell gefördert werden können

© NABU 2004

5.5.10 Schlussfolgerungen für die Entwicklung eines Qualifizierungsmodells

Die ehrenamtlich Aktiven erwarten eine gezielte Unterstützung des eigenen Verbandes mit Qualifizierungsangeboten, die ihren heutigen Ansprüchen gerecht werden. Hierbei sind, auch unter Berücksichtigung der Erfahrungen von anderen Organisationen außerhalb des Naturschutzes, insbesondere folgende Rahmenbedingungen zu erfüllen:

- Die Veranstaltungen müssen sehr attraktiv sein und einen hohen fachlichen wie persönlichen Nutzen für die Ehrenamtlichen bringen.
- Die Tagung sollte effizient sein: eintägige Schulungen in der Region am Wochenende; zweitägige Veranstaltungen sind akzeptabel, wenn der Schwerpunkt auf dem Erfahrungsaustausch liegt.
- Die Kosten sollten zwischen den Teilnehmern und den Verbänden geteilt werden (Kostenteilungsprinzip); der Richtwert für den Kostenanteil der Ehrenamtlichen liegt bei ca. 20 € für eine Tagesveranstaltung zzgl. Fahrtkosten.
- Die Organisation von Angeboten sollte in der Verantwortung des jeweiligen Verbandes auf Landesebene liegen.
- Für alle Veranstaltungen soll eine Teilnahmebescheinigung ausgehändigt werden.
- Die finanziellen und steuerlichen Rahmenbedingungen sollten verbessert werden.
- Die Verbände sollten für spezielle ehrenamtliche Aufgaben Zertifikatskurse mit Prüfungen entwickeln, um einen weiteren Anreiz zur Teilnahme an Weiterbildungen zu bieten.
- Für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten im Naturschutz sollen verpflichtende Schulungen eingeführt werden: z.B. „Grundkurs“ im Naturschutz oder Tätigkeiten in der Biotoppflege, die mit Gefahren verbunden sind (Motorsägen-Schulung mit Prüfung).

5.6 Gegenwärtig vorhandene Qualifizierungsangebote für ehrenamtlich Aktive

Für das Jahr 2003 wurden die Qualifizierungsangebote der Naturschutzverbände und solche des freien Bildungsmarkts, die für ehrenamtlich Aktive zugänglich sind, recherchiert. Der Schwer-

punkt der Analyse bezog sich auf die Aufgaben des prioritären Bedarfs (s. Kap. 4.2.4.). Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse erheben nicht den Anspruch, ein erschöpfendes Bild der Angebotspalette zu liefern, sondern verstehen sich als eine Momentaufnahme, die bei der Klärung der folgenden Fragen helfen soll:

- Welche Angebote an Fort- und Weiterbildungen stehen dem Bedarf der ehrenamtlich Aktiven aus den Naturschutzverbänden gegenüber?
- Welche Organisationen oder Bildungsträger bieten Veranstaltungen an?
- Welche Materialien sind den ehrenamtlich Aktiven grundsätzlich zugänglich?
- Welche Beratungsmöglichkeiten bestehen derzeit?

5.6.1 Themenübergreifende Weiterbildungsprogramme

Unter „themenübergreifenden Weiterbildungsprogrammen“ werden Angebote verstanden, die zur Qualifizierung ehrenamtlich tätiger Naturschützer in allen drei Kompetenzbereichen (s. Kap. 4.1.5.) gedacht sind und als ein Qualifizierungsprogramm mit mehreren, aufeinander aufbauenden Einzelveranstaltungen konzipiert wurden. Diese Weiterbildungsprogramme sind in Übersicht 57 zusammengestellt.

Übersicht 57: Themenübergreifende Weiterbildungsprogramme für ehrenamtlich Aktive

Programm	Verband	Zielgruppe	Status
Fortbildungsreihe für BN-Aktive	Bildungswerk des Bund Naturschutz in Bayern e.V. (BN)	Ehrenamtlich Aktive des BN Bayern	auf Dauer angelegtes Programm
Weiterbildungsprogramm	Greenpeace Deutschland e.V. (I. Hellmers, mdl.)	Aktive in Greenpeace-Gruppen	auf Dauer angelegtes Programm
Naturschutzberater	NABU-Akademie	Aktive in einem anerkannten Naturschutzverband in Niedersachsen	Projektförderung durch Bingo-Umweltlotterie bis 2003
Kurs Zukunftspiloten	Deutscher Naturschutzring e.V. (DNR) in Kooperation mit Institut für Umweltkommunikation Uni Lüneburg	Im Umweltschutz engagierte junge Erwachsene zwischen 21 und 27 Jahren	Projektförderung durch DBU bis 2004

© NABU 2004

Von den deutschen Natur- und Umweltschutzverbänden haben demnach nur der BN Bayern und Greenpeace auf Dauer angelegte Weiterbildungsprogramme für ehrenamtlich Aktive entwickelt, die den geäußerten Bedarf von ehrenamtlich Aktiven zufrieden stellen können (s.a. Protokoll Workshop in Anlage 2). Bei dem Naturschutzberater-Vorhaben der NABU-Akademie Gut Sunder handelte es sich um ein zeitlich befristetes und mittlerweile abgeschlossenes Projekt (SCHULTE 2004). Der Kurs Zukunftspiloten ist ebenfalls zeitlich befristet.

5.6.2 Vorstandsarbeit und Vereinsorganisation

Für den Bereich der Vorstandsarbeit und Vereinsorganisation bestanden 2003 Weiterbildungsmöglichkeiten überwiegend außerhalb der Naturschutzverbände. Träger der Angebote sind in erster Linie Einrichtungen der Erwachsenenbildung. So bot beispielsweise der Verein Nieder-

sächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB) eine Seminarreihe für ehrenamtliche Vorstände an (www.vnb.de, 2003). Ausgesprochen umfangreich stellte sich das Angebot der Stiftung Mitarbeit dar. Hier waren Fachtagungen und Methodenseminare zur Vorstandsarbeit, zur Vereinsorganisation, zum Projektmanagement und zur Gesprächsführung zu finden (www.mitarbeit.de). Das Thema Fundraising für Umweltverbände behandelte u.a. ein Workshop der Deutschen Umwelthilfe (www.duh.de, 2003/2004).

Materialien, Bücher, Broschüren und Informationsangebote zu allen Aufgaben der ehrenamtlichen Vorstandarbeit, des Projektmanagements und des Fundraising sind in großem Umfang auf dem Buchmarkt sowie im Internet erhältlich. An dieser Stelle sollen lediglich der Ratgeber zum Vereinsrecht, zum Arbeitsrecht und zu kaufmännischen Fragen von HARANT & KÖLLNER (2003), das im VERLAG FÜR DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT (2003/2004) erschienene Handbuch für den Vereinsvorsitzenden oder der Leitfaden zum Projektmanagement im Naturschutz von BREITSCHUH & FEIGE (2003) erwähnt werden. Abhandlungen zum Vereinsrecht und zum Fundraising bieten beispielsweise die Internetplattformen www.vereinsrecht.de bzw. www.fundraising.de. Impulse zur Vereinsarbeit in Natur- und Umweltschutzgruppen liefern ferner die sowohl als Print- als auch als Onlineausgabe erhältlichen „aktivum“-Hefte (www.aktivum-online.de).

Beratungen zum Thema Fundraising bietet die Deutsche Umwelthilfe e.V. (DUH) im Rahmen eines vom Bundesumweltministerium geförderten Projektes an (www.duh.de, 2003/2004).

5.6.3 Kommunikation, Marketing, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit

Für den Themenkomplex „Kommunikation, Marketing, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit“ sei beispielhaft auf die Weiterbildung des Bundesarbeitskreises der staatlich getragenen Bildungsstätten im Natur- und Umweltschutz (BANU) zum „zertifizierten Natur- und Landschaftsführer“ hingewiesen. Für die Aufgaben der Umweltbildung und Leitung von Kinder- und Jugendgruppen werden Weiterbildungslehrgänge von verschiedenen Trägern durchgeführt. Darüber hinaus gibt es eine ganze Reihe von Weiterbildungsmöglichkeiten von Anbietern außerhalb der Naturschutzverbände. In den Programmen nahezu aller Naturschutzakademien der Bundesländer (s. Programme über www.banu-akademien.de) finden sich wiederkehrend Veranstaltungen, die unterschiedliche Aspekte der Thematik behandeln. Auch die Träger der Erwachsenenbildung (z.B. Stiftung Mitarbeit, Friedrich-Ebert-Stiftung, Heinrich-Böll-Stiftung) bieten entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten an.

Materialien, Bücher, Broschüren und Informationsangebote sind zu allen Aufgaben im Bereich Kommunikation erhältlich. An dieser Stelle sei stellvertretend hingewiesen auf die Publikationen von STEINKE (2003) zur Präsentation, von SIPPEL (2003) zur Veranstaltungsplanung, von AGENDA TRANSFER (2003) zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie auf das Aktions- und Kommunikationshandbuch des Ecolog-Instituts (ECOLOG 2002).

Zur Mitgliedergewinnung und Motivation wurde vom BUND LV Baden-Württemberg ein Leitfaden für ehrenamtlich Aktive verfasst (BUND LV Baden-Württemberg 2003). Der NABU Landesverband Baden-Württemberg gab den Leitfaden „Fit für Führungen in die Natur“ zur

Aktivengewinnung heraus (NABU LV Baden-Württemberg 2002) und Greenpeace Deutschland wirbt mit mehreren Informationsbroschüren für das ehrenamtliche Engagement unterschiedlicher Zielgruppen (www.greenpeace.de).

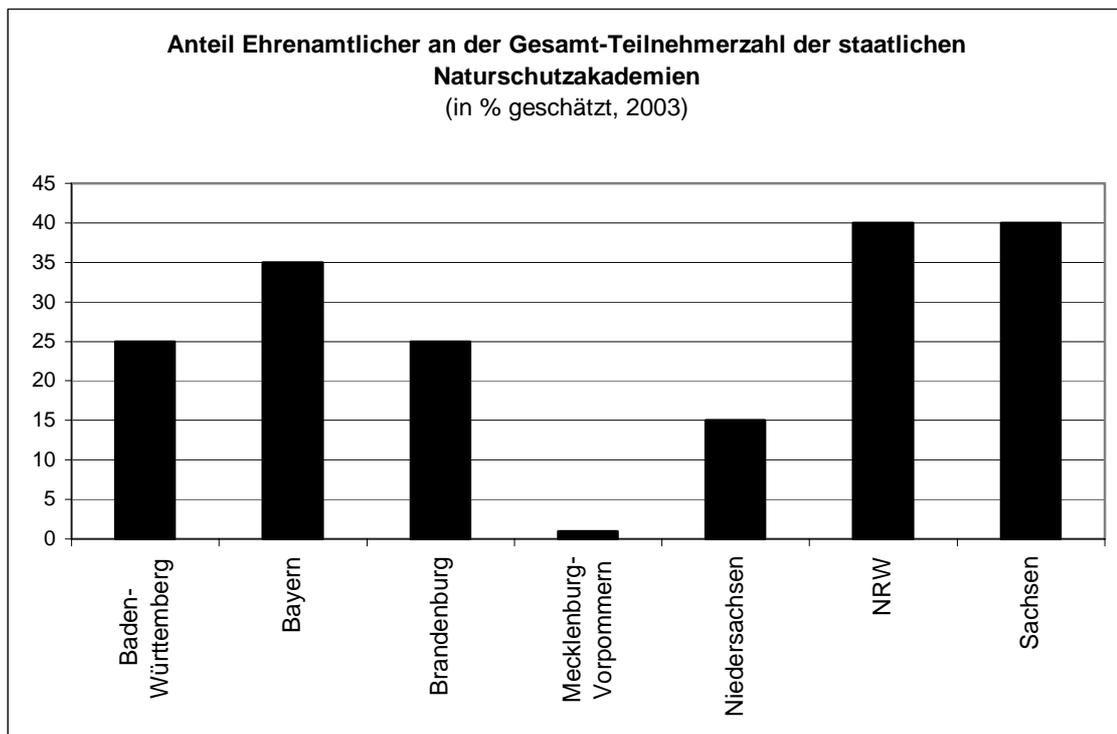
Im NABU hat sich ein ehrenamtlich tätiges „Beraterteam“ gegründet, das exklusiv örtliche NABU-Gruppen begleitet, ihnen Hilfestellung bei der Öffentlichkeitsarbeit, Mitgliedergewinnung und anderen Aufgaben leistet und Materialien für die Optimierung der Vereinsarbeit zur Verfügung stellt (www.nabu-beraterteam.de).

5.6.4 Fachliche Aufgaben im Natur- und Umweltschutz

Das Angebot an Seminaren und Tagungen zur Schulung naturschutzfachlicher Kompetenzen ist ausgesprochen umfassend. Die befragten Naturschutzverbände veranstalten allerdings selbst nur vereinzelt Fachtagungen zu bestimmten aktuellen Themen. Die meisten Seminare und Tagungen zu fachlichen Fragestellungen des Arten- und Biotopschutzes werden von den Naturschutzakademien der Bundesländer angeboten (s. Programme über www.banu-akademien.de). Zu Rechtsfragen- und Beteiligungsverfahren kann man Seminare an den staatlichen Naturschutzakademien, beim Informationsdienst Umweltrecht (IDUR; www.idur.de) oder dem Landesbüro der Naturschutzverbände in NRW (www.lb-naturschutz-nrw.de) besuchen.

Die Naturschutzakademien der Bundesländer (zusammengeschlossen im Bundesarbeitskreis der staatlich getragenen Bildungsstätten im Natur- und Umweltschutz – BANU) nehmen damit gegenwärtig eine zentrale Stellung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung ehrenamtlich Aktiver der Naturschutzverbände ein. In den befragten Akademien schwankt der Anteil Ehrenamtlicher an der Teilnehmerzahl, bis auf eine Ausnahme, zwischen 15 % und 40 % (Übersicht 58).

Übersicht 58: Ehrenamtliche Teilnehmer der staatlichen Naturschutzakademien



© NABU 2004

Um herauszufinden, ob der von den Aktiven angegebenen Bedarf auch tatsächlich nachgefragt werden, wurde den Akademien die Frage gestellt:

- „Welche inhaltlichen Themenbereiche werden von den Ehrenamtlichen nachgefragt?“
- „Was sind die 3 TOP-Themen, die die Ehrenamtlichen interessieren?“

Die Auswertung führt zu folgender Rangfolge der am häufigsten nachgefragten Weiterbildungsthemen (Übersicht 59). Bei Fachaufgaben zum Naturschutz deckt sich diese Rangfolge mit den Prioritäten des Weiterbildungsbedarfs der ehrenamtlich Aktiven (s. Kap. 4.2.4.) Die nachgefragten Themen in den anderen Kompetenzbereichen sind ebenfalls unter den Prioritäten des Bedarfs der Ehrenamtlichen zu finden. Die vorrangigen Aufgaben der Vereinsorganisation (Projektmanagement, Fundraising) tauchen in der Nachfrageliste der Akademien allerdings nicht als Top-Themen auf.

Bedarf und Nachfrage sind – was fachliche Themen betrifft - also deckungsgleich, während offensichtlich im kommunikativen und vereinsorganisatorischen Bereich die Nachfrage an den Akademien bislang nicht dem tatsächlichen Bedarf entspricht.

Übersicht 59: Von Ehrenamtlichen nachgefragte Seminarthemen an den Naturschutzakademien

Rangfolge der Nachfrage	Fachliche Kompetenzen	Methodische Kompetenzen	Kommunikativ-soziale Kompetenzen
Rang 1	Artenschutz, Artenkenntnis (6)	Erfassung von Arten, Kartierungen, Monitoring (6)	Moderation, Rhetorik, Kommunikation allgem. (7)
Rang 2	Biotopschutz, Biotoppflege, Landschaftspflege (5)	Exkursionsdidaktik, Führungen (3)	Medien- und Öffentlichkeitsarbeit (2)
Rang 3	Rechtliche Grundlagen (3)	EDV-Einsatz (1)	Konfliktlösung (1)

© NABU 2004

Neben den Einzelveranstaltungen gibt es verschiedene naturschutzfachliche Aus- und Weiterbildungsprogramme für Ehrenamtliche, wie zum Beispiel:

- die Ausbildung zum ehrenamtlichen Sachverständigen für Fledermausfragen der Akademie für Natur- und Umweltschutz Baden-Württemberg,
- die Ausbildung zum regionalen Biberbetreuer der Bayerischen Akademie für Naturschutz und Landschaftspflege,
- die Ausbildung zum Pilzsachverständigen bei der Deutschen Gesellschaft für Mykologie
- die Lehrgänge für Mitglieder der ehrenamtlichen Naturschutzwacht, des Naturschutzdienstes oder der Landschaftswacht der staatlichen Naturschutzakademien.

Die Materialien zum Arten- und Biotopschutz sind nicht mehr zu überschauen. Es gibt eine Fülle von Informationsmaterial, Broschüren, Seminarberichte, Bücher, Filme, Videos und Internetseiten unterschiedlichster Anbieter. Naturschutzverbände, Akademien, Behörden von Bund und Ländern u.a. (vgl. Literaturdatenbank des BfN unter www.dnl-online.de). Darunter sind auch viele Praxis-Handbücher oder Praxis-Anleitungen zu finden: z.B. Artenhilfen für Amphibien, Reptilien, Vögel, Insekten, Fledermäuse oder zur Anlage und Pflege von Natursteinmauern, Obstwiesen, Hecken, Waldrändern, Feuchtwiesen, kleine Feuchtgebieten usw.

Informationsmaterialien zu Fragen des Arten- und Biotopschutzrechts und zu Beteiligungsverfahren sind z.B. beim Landesbüro der Naturschutzverbände in NRW oder beim Informationsdienst Umweltrecht (IDUR) erhältlich. Vereinzelt bieten auch die Naturschutzverbände Leitfäden und Handreichungen an. Erwähnt sei hier die Handreichung zum Bebauungsplan des BUND Landesverbandes Hessen. (BUND LV HESSEN 2000).

Zu allen fachlichen Fragen stehen den ehrenamtlich Aktiven die Landesgeschäftsstellen der Naturschutzverbände zur Verfügung. Beratungsmöglichkeiten bieten u.a. ebenfalls das bereits oben genannte Landesbüro der Naturschutzverbände in NRW oder der Informationsdienst Umweltrecht (IDUR) an.

5.6.5 Schlussfolgerungen

Die stichprobenartige Analyse von Weiterbildungsangeboten für ehrenamtlich Aktive der Naturschutzverbände zeigt insgesamt ein sehr unübersichtliches und heterogenes Bild an Qualifizierungsmöglichkeiten. Verschiedene Anbieter konnten herausgefunden werden, die zur Weiterbildung der ehrenamtlichen Naturschützer zur Deckung des prioritären Bedarfs bereits beitragen oder grundsätzlich beitragen können (Übersicht 60).

Übersicht 60: Anbieter an Qualifizierungsmöglichkeiten (Stand 2003)

Prioritäre Bedarfe der Aktiven	Anbieter		
	Veranstaltungen	Materialien	Beratung
Fachaufgaben Natur- und Umweltschutz			
Artenschutz, Artenhilfsmaßnahmen	BANU	NV, AO	NV
Biotopschutz, Biotoppflege	BANU	NV, AO	NV
Natur-, Umwelt-, Bau-, Planungsrecht	BANU, AO	NV, AO	AO/NV
Kommunikation, Marketing, Öffentlichkeits- u. Bildungsarbeit			
Mitgliederaktivierung, -bindung, Motivation	NV	NV	NV
Öffentlichkeitsarbeit, Presse	AB, BANU	AO	NV
Veranstaltungsplanung (Exkursion, Führungen)	BANU	AO	NV
Vorstandsarbeit, Vereinsorganisation			
Projektmanagement, Projektentwicklung	AB	AO	-
Mittelbeschaffung, Fundraising	AB/NV	AO	AO/NV
Förderanträge, Finanzierungen	AB	AO	-
Abkürzungen: NV = Naturschutzverbände; BANU = Naturschutz-Akademien der Bundesländer; AB = andere Bildungsträger; AO = Andere Organisationen			

© NABU 2004

Insgesamt gesehen, gibt es also offenbar keinen Mangel an Veranstaltungen und Materialien zur Qualifizierung Ehrenamtlicher. Es ist eher ein Überfluss an Angeboten zu allen Teilbereichen der ehrenamtlichen Tätigkeiten feststellbar. Der einzelne Ehrenamtliche findet einen „Markt der Möglichkeiten“ mit einem für ihn kaum überschaubaren Sortiment vor, aus dem er

das für ihn Geeignete nach eigenem Gutdünken heraussuchen muss/soll. Unterstützung oder Orientierungshilfen seitens seines Verbandes findet er in aller Regel dabei nicht. Lediglich der BN Bayern und Greenpeace bieten mit ihren themenübergreifenden Weiterbildungsprogrammen Orientierung, direkte Unterstützung und systematische Qualifizierung an.

Die überwiegend Mehrzahl der Veranstaltungen wird nicht von Naturschutzverbänden selbst, sondern von anderen Bildungsträgern durchgeführt. Für die Naturschutzverbände bedeutet das, dass sie in der Regel keinen Einfluss auf die inhaltliche Ausrichtung und das Qualitätsniveau nehmen können. Selbst in den Fällen, in denen die Naturschutzverbände als Kooperationspartner und Mitträger von Bildungsveranstaltungen auftreten (z.B. Angebote der Naturschutzakademien in Hessen, Nordrhein-Westfalen oder Schleswig-Holstein) oder sich dieser Anbieter bedienen, ist ihr Einfluss auf die Bildungsangebote, insbesondere dann, wenn es um die Vermittlung verbandsspezifischer Inhalte geht, in der Regel gering. Für Greenpeace und den BN war gerade der letztgenannte Aspekt einer der Beweggründe dafür, eigene Fort- und Weiterbildungssysteme aufzubauen (HELMERS, mdl; KLEINDL, mdl.).

Auch andere Ehrenamtsverbände (z.B. Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft, Deutscher Alpenverein, Paritätischer Wohlfahrtsverband, British Trust for Conservation Volunteers) lassen sich in Fragen der Fort- und Weiterbildung ihrer aktiven Ehrenamtlichen in der Regel „nicht die Butter vom Brot nehmen“. Sowohl aufgrund verbandlicher Egoismen als auch aus Gründen der Qualitätssicherung, zur Förderung der innerverbandlichen Solidarität und zur Motivation bilden sie ihre Ehrenamtlichen in eigener Regie aus und weiter. Selbst dort, wo sich Kooperationen mit anderen Einrichtungen anbieten würden (z.B. im Bereich Kommunikation oder Verbandsmanagement) bedienen sie sich verbandsinterner Kompetenzen oder engagieren die erforderlichen Fachkräfte.

Materialien sind für die einzelnen Themengebiete des geäußerten Bedarfs, insbesondere für die Fachaufgaben im Arten- und Biotopschutz in Hülle und Fülle vorhanden. Viele Materialien zu Kommunikationsaufgaben sind nur außerhalb der Naturschutzverbände aufzufinden. Bei den Themenkomplexen „Vorstandsarbeit und Vereinsorganisation“ und „Kommunikation, Marketing, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit“, ist zu beobachten, dass nur wenige Materialien direkt auf die Bedürfnisse der ehrenamtlich Aktiven in den Naturschutzverbänden zugeschnitten und für deren Zwecke aufbereitet sind.

Beratungsangebote für ehrenamtlich Aktive sind primär auf fachliche, rechtliche und kommunikative Themen begrenzt; notwendige Beratung in Vereinsorganisation fehlt. Komplette Kurse, die für eine bestimmte sach- und fachkundige Tätigkeit im ehrenamtlichen Naturschutz qualifizieren, sind nur für einige spezielle Aufgaben entwickelt (z.B. Biberbetreuer, Naturschutzwacht).

6 Bausteine eines Qualifizierungssystems für Ehrenamtliche in Naturschutzverbänden

Die im folgenden beschriebenen Bausteine eines Bildungssystems für Ehrenamtliche in Naturschutzverbänden stellen Empfehlungen an die verantwortlichen Funktions- und Entscheidungsträger der anerkannten Naturschutzverbände auf Bundes- und Landesebenen dar.

Die Notwendigkeit, ein „Bildungssystem für ehrenamtliche Funktionäre“ (Zitat eines Verbandsfunktionärs) einzuführen, um ehrenamtliches Engagement zu fördern, wurde von den ehrenamtlich Aktiven selbst, den Verbandsfunktionären auf Landesebene und von Interviewpartnern in- und ausländischer Ehrenamtsorganisationen hervorgehoben (s. Kap. 3.5.). Das hier entwickelte Modell bedarf der Anpassung an die speziellen Bedingungen des jeweiligen Verbandes.

6.1 Qualifizierung für Ehrenämter in Naturschutzverbänden

6.1.1 Qualifizierung für Engagementbereiche

In den Naturschutzverbänden werden viele verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten aus sehr unterschiedlichen Motivationen heraus wahrgenommen (vgl. Kap. 3.3.1.). Die Motivationsforschung und die Untersuchungen zum Ehrenamt im Naturschutz beschäftigten sich bislang überwiegend mit den politisch-orientierten Ehrenämtern (z.B. BAMMERLIN 1998, SOTHMANN 2000, HAACK 2003). Wenn von nachlassendem Engagement, fehlenden Aktiven oder Nachwuchsproblemen gesprochen wird, meint man oft diesen Ehrenamtsbereich, weil immer weniger Menschen bereit sind, sich naturschutzpolitisch als Lobbyist oder als „Anwalt der Natur“ zu engagieren.

Daneben kann ein zweiter Engagementbereich ausgemacht werden, der stärker freizeitorientiert ist und heutzutage vielen Ehrenamtlichen eine sinnstiftende Freizeitbeschäftigung ermöglicht. Dieser Ehrenamtstyp ist besonders stark in den angelsächsischen und niederländischen Naturschutzorganisationen ausgeprägt. In diesen Organisationen herrscht eine rege Nachfrage nach „Jobs“ für diese „schönen“ Ehrenämter (politische Tätigkeiten werden dort von Hauptamtlichen übernommen!). Dieser Ehrenamts-Typ bereitet momentan keine Sorgen, denn erfahrungsgemäß können auch in Deutschland genügend Ehrenamtliche für spaß- und erlebnisreiche Biotoppflege-Aktionen, Amphibienhilfsprojekte oder Beobachtungsprogramme für Vögel gewonnen werden. Auch ehrenamtliche Tätigkeiten als „Naturführer“ oder „Kindergruppenleiterin“ finden eine hohe Akzeptanz.

Diese „Doppelgleisigkeit“ von politischem und freizeit-orientiertem Ehrenamt unterscheidet die Naturschutzverbände von vielen anderen Ehrenamtsorganisationen, etwa denen des Sports, des Rettungswesens und des sozialen Bereichs und schafft unweigerlich Probleme in der öffentlichen Anerkennung: als Lobbyist für Naturschutz mag man den ehrenamtlich Aktiven nicht besonders, als praktischer Biotoppfleger, Helfer für bedrohte Arten oder in der Kinder-

gruppenarbeit ist er der gern gesehene und sehr anerkannte Ehrenamtliche (vgl. SOTHMANN 2000).

Schließlich sind Tätigkeiten in den Naturschutzverbänden einem dritten Engagementbereich zuzuordnen, der – wie in anderen Verbänden auch – mit der Vereinsorganisation, der Funktion und der Überlebensfähigkeit der Vereinsstrukturen zu tun hat. Auch in diesem Bereich bröckelt es in den Naturschutzverbänden an Aktiven, weil – wie sich in dieser Studie herausstellte – nur in Einzelfällen eine gezielte Förderung und Ausbildung von Führungskräften und Führungsnachwuchs erfolgt. Hier muss man sich die Qualifizierungsprogramme anderer deutscher Ehrenamtsorganisationen zum Vorbild nehmen, die nach dem Motto handeln: *„Der beste Führungsnachwuchs ist der, den wir selbst ausbilden.“*

Den drei genannten Ehrenamtstypen sind die ehrenamtlichen Tätigkeiten und die dafür erforderlichen Kompetenzen zugeordnet (Übersicht 61).

Übersicht 61: Engagement- und Aufgabenbereiche von Ehrenämtern in Naturschutzverbänden

Engagementbereich	Aufgabenbereiche und Tätigkeiten	Erforderliche Kompetenzen
Politische Ehrenämter	Verbandsbeteiligung nach § 60 BNatSchG u. Ländergesetzen Beiräte und Beauftragte Natur- und Landschaftswacht Lobbyarbeit/Interessenvertretung Artenschutz – Biotopschutz – Landschaftsplanung Beeinflussung anderer Landnutzungen	Fachkompetenzen Strategische Kompetenzen Kommunikative Kompetenzen Soziale Kompetenzen
Freizeit-orientierte Ehrenämter	Artenhilfsmaßnahmen Biotopschutz und -pflege Schutzgebietenbetreuung Artenerfassungen (Monitoring) Führungen u. Exkursionen Naturbildung	Fachkompetenzen Kommunikative Kompetenzen Methodische Kompetenzen
Ehrenämter im Vereins-Management	Vernetzungs- u. Gremienarbeit Aktionen, Kampagnen Öffentlichkeitsarbeit Projektorganisation Mittelbeschaffung Mitgliedermotivation u. –bindung Freiwilligen-Koordination	Führungskompetenzen Kommunikative Kompetenzen Soziale Kompetenzen Methodische Kompetenzen

© NABU 2004

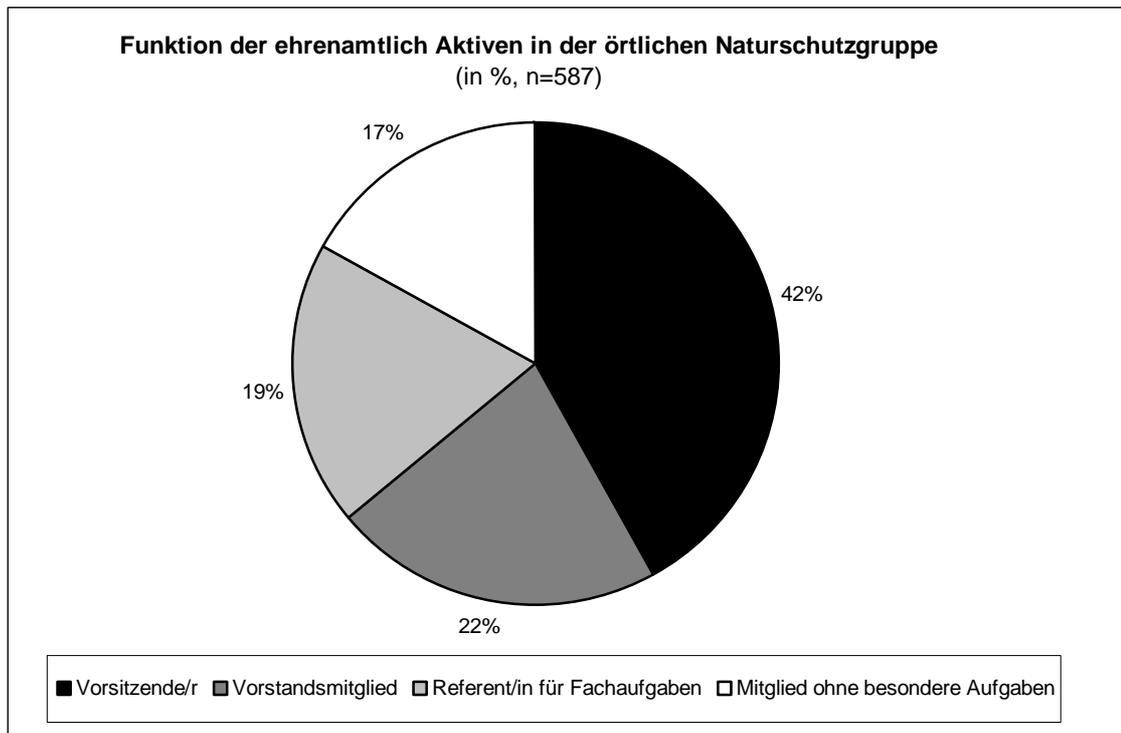
6.1.2 Zielgruppen der Qualifizierung

Der mit der Befragung erreichte Personenkreis an ehrenamtlich Aktiven war durch methodische Rahmenbedingungen im wesentlichen auf die Vorstände konzentriert (s. Kap. 2.3.2.). Die Befragten wurden nach ihren Funktionen, die sie angaben, zu vier Gruppen zusammengefasst (Übersicht 62).

Übersicht 62: Funktionsgruppen der ehrenamtlich Aktiven in örtlichen Naturschutzgruppen

Funktionsgruppe	Angaben in den Fragebögen
Vorsitzende/r	1. Vorsitzende, stellv.(2.) Vorsitzende einer Kreisgruppe oder Ortsgruppe, Leiter einer Ortsgruppe
Vorstandsmitglied	Kassenwart, Schatzmeister, Schriftführung, Mitgliederbetreuung, Mitgliederverwaltung, Beisitzer, Beirat, Vorstandsmitglied
Referent/in für Fachaufgaben	Gebiets-, Artenbetreuer, AG- oder Fachgruppenleiter, AG- oder Fachgruppenmitglied, Beauftragte, Naturschutzhelfer, -wart, Mitglied im Landschaftsbeirat, Pressesprecher, Kindergruppenleitung, Jugendwart, Umweltpädagoge, Stationsleiter/in, Geschäftsstellenleiter/in
Mitglied ohne besondere Aufgaben	Ohne konkrete Angaben

© NABU 2004

Übersicht 63: Funktion der ehrenamtlich Aktiven in der örtlichen Naturschutzgruppe

© NABU 2004

Von den Befragten überwiegt die Funktionsgruppe der „Vorsitzenden“ mit 42 %, andere Vorstandsmitglieder und „Fachreferenten“ sind etwa zu gleichen Anteilen vertreten und der Anteil von Mitgliedern ohne besondere Aufgaben beträgt 17 % (Übersicht 63). Nur zwischen der ersten und der letzten Funktionsgruppe konnten markantere Unterschiede in den Präferenzen des Weiterbildungsbedarfs festgestellt werden:

- Die Vorsitzenden haben vor allem Qualifizierungsbedarf in Fragen des politischen Ehrenamtes bzw. für die fachpolitischen Aufgaben (*Beteiligungsverfahren, Rechtsfragen*)

und Tätigkeiten aus dem Bereich des Verbandsmanagements (*Mitgliedermotivation, Projektentwicklung, Finanzierungen*).

- Die Mitglieder, die keine bestimmte Funktion angaben, haben dagegen hauptsächlich Qualifizierungsbedarf in freizeitorientierten Aufgabenbereichen (*Artenschutz - Artenhilfen, Biotopschutz – Biotoppflege*), haben aber auch großen Bedarf an Managementaufgaben (*Projektentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit*) geäußert.

Die anderen Funktionsgruppen haben ein sehr breites Spektrum an Interessen und sind nicht eindeutig einem Ehrenamtstyp zuzuordnen. Wie auch insgesamt festzuhalten bleibt, dass die befragte Zielgruppe „typenübergreifend“ aktiv ist. Man kann daraus im Umkehrschluss ableiten, dass viele verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten von wenigen Mitgliedern in Vorständen ausgeübt werden. Dieses Resultat könnte u.a. die geäußerten Überforderungen im Naturschutz-Ehrenamt erklären (vgl. Kap. 5.2).

Ein Qualifizierungssystem für die Naturschutzverbände muss demnach primär die Hochaktiven in den Vorständen der Kreis-, Orts- und Fachgruppen berücksichtigen, denn sie verkörpern die „Leistungsträger“ des ehrenamtlichen Engagements in den Naturschutzverbänden. Damit dürften zumindest bei einem Teil der Hochaktiven auch Potenziale zur Engagementsteigerung freigesetzt werden können (s. Kap. 3.5). Wichtiger ist jedoch, dass mit Hilfe von Qualifizierungsangeboten einem „burn-out“ dieser Aktiven begegnet wird. Dass Weiterbildungen hierfür ein erfolgreiches Instrument sind, belegen die jüngsten Erfahrungen des BN Bayern, von Greenpeace und des DNR-Nachwuchsförderprogramms Zukunftspiloten (s. Protokoll Workshop in Anlage 2).

Eine zweite wichtige Zielgruppe für Qualifizierungen sind die potenziell Aktiven aus der passiven Mitgliedschaft der Verbände und der Menge der engagementbereiten Bürger/innen (s. Kap. 3.5). Die Ehrenämter für diese Personen müssen stärker den Freizeitmotiven der Engagementwilligen gerecht werden und eine erlebnisreiche und sinnstiftende Tätigkeit sowie den Austausch mit Gleichgesinnten zum Ziel haben.

6.2 Prioritäten, Methoden, Rahmenbedingungen, Anreize

6.2.1 Prioritäten des Qualifizierungsbedarfs

Primäre Zielgruppe sind die derzeit Hochaktiven in Führungsfunktionen (Vorsitzende, Vorstandsmitglieder, Fachreferenten), so dass sich die Weiterbildungsangebote auf deren Prioritäten ausrichten sollten (Übersicht 64).

Die von den Befragten genannten heutigen Qualifizierungsprioritäten werden sich mittelfristig nicht wesentlich ändern (s. Kap. 5.1.3), so dass die Prioritäten zumindest für die nächsten 5 Jahre Gültigkeit haben dürften. Nach Ablauf von 5 Jahren erscheint es angebracht, eine erneute Bedarfsanalyse durchzuführen.

Übersicht 64: Prioritäten des Qualifizierungsbedarfs

Prioritäten des Qualifizierungsbedarfs der befragten ehrenamtlich Aktiven in Führungspositionen (Vorsitzende, Vorstandsmitglieder, Fachreferenten) nach Aufgabenbereichen (Rangfolge der jeweils wichtigsten fünf Aufgaben)	
Vorstandsarbeit, Vereinsorganisation	
Projektmanagement	Projektideen entwickeln Projekte planen, durchführen Erfolgskontrolle
Fundraising I	Mitgliedsbeiträge Spendenakquise Sponsorengewinnung Mittelbeschaffung bei Stiftungen u.a.
Fundraising II	Bedingungen für Förderungen und Finanzierungen Antragstellung für Projekte Abrechnung von Projekten
Vereinsrecht	Vereinsrecht Steuerrecht Gemeinnützigkeit Ideeller Bereich, Zweck- und Wirtschaftsbetrieb
persönliche Kommunikationsfähigkeit	Gesprächsführung in unterschiedlichen Situationen Argumentationstraining und Rhetorik Moderation, Konfliktlösung Teamarbeit, Kooperation Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamt
Kommunikation, Marketing, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit	
Mitgliederaktivierung, Mitgliedererwerb	Motivation von Ehrenamtlichen Anerkennung von Aktiven Instrumente der Mitgliederbindung Werbung von neuen Mitgliedern Gewinnung neuer Aktiver
Öffentlichkeitsarbeit I	Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zur Präsentation des eigenen Verbandes in der Öffentlichkeit
Öffentlichkeitsarbeit II	Planung von Veranstaltungen Durchführung von Veranstaltungen jeglicher Art naturkundliche Führungen und Exkursionen öffentliches Auftreten
Pressearbeit	Schreiben von Pressetexten Umgang mit der Presse Interviewtechnik
Lobbyarbeit	Umgang mit Politikern und Behörden Zusammenarbeit mit Verwaltungen Fachkenntnisse über Verwaltungshandeln

Fachaufgaben im Natur- und Umweltschutz	
Fachaufgaben im Artenschutz	Schutzmaßnahmen für verschiedene Arten Artenhilfsmaßnahmen Rechtliche Fragen zum Artenschutz (je nach Interesse ausdifferenzieren nach Artengruppen)
Fachaufgaben im Biotopschutz	Schutzmaßnahmen für verschiedene Biotoptypen Pflege- und Entwicklungsmaßnahmen, Rechtliche Fragen zum Biotopschutz (je nach Interesse ausdifferenzieren nach Biotoptypen)
Monitoring von Arten	Mitwirkung an Erfassungsprogrammen verschiedener Arten
Land- und Forstwirtschaft	Trends in der Agrarpolitik Landschaftspflege Waldbewirtschaftung Ökonomische Rahmenbedingungen
Beteiligungsverfahren und Rechtsfragen	Beteiligungsverfahren nach § 29, jetzt § 60 BNatSchG Naturschutz-, Umwelt-, Bau-, Planungsrecht

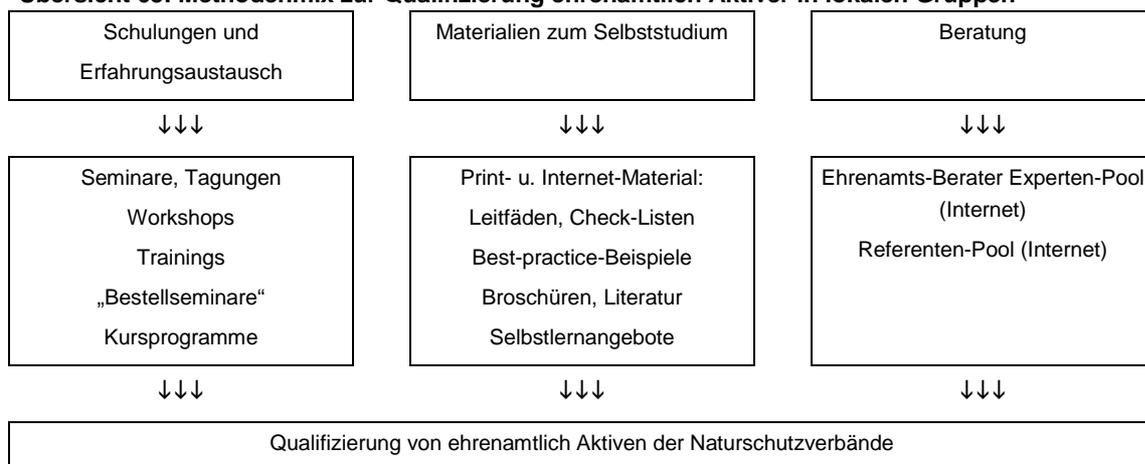
© NABU 2004

6.2.2 Methodenmix

In der Qualifizierung Ehrenamtlicher sollen verschiedene Instrumente zu einem Methodenmix zusammengefügt und aufeinander abgestimmt werden (Übersicht 65). Zentrale Säulen der Methodenpalette sind:

- Kombinationsveranstaltungen aus Schulungen und Erfahrungsaustausch,
- Materialien zum Selbststudium,
- Beratungsleistungen.

Übersicht 65: Methodenmix zur Qualifizierung ehrenamtlich Aktiver in lokalen Gruppen



© NABU 2004

Seminare, Tagungen, praxisorientierte Workshops und Trainings sind auch zukünftig die wichtigsten Elemente der Qualifizierung und kommen besonders den Erwartungen der Ehrenamtli-

chen nach persönlichem Kontakt und Erfahrungsaustausch entgegen. Kombinationsveranstaltungen mit „Theorie und Praxis“, d.h. Wissensvermittlung und Erfahrungsaustausch, treffen die Bedürfnisse der ehrenamtlich Aktiven am besten. Solche Veranstaltungsformen fördern das Engagement, steigern die Motivation und die Identifikation mit dem eigenen Verband.

Neueren Nachfragetrends nach sog. „Bestellseminaren“, die den spezifischen Bedarf der jeweiligen Naturschutzgruppe besser berücksichtigen, sollte mehr Beachtung geschenkt werden. Solche Methoden eignen sich besonders gut, um den speziellen Bedarf in kommunikativen und organisatorischen Kompetenzen zu decken: z.B. *Fundraising*, *Projektmanagement* (vgl. Kap. 5.1.2).

Spezielle Lehrgänge, die für abgegrenzte ehrenamtliche Tätigkeiten („Berufe“) qualifizieren, sind ein besonders erfolgversprechender Zugangsweg für Aktive und neue Ehrenamtliche (Näheres in Kap. 6.4).

Materialien zum Selbststudium haben eine große Akzeptanz bei ehrenamtlich Aktiven im Naturschutz. Zukünftig kommt den internet-gestützten Lernangeboten eine besondere Rolle zu. Über die Internetseiten der Verbände sollten den ehrenamtlich Aktiven unterschiedliche Materialien angeboten werden, die sie zum Selbststudium und für ihre ehrenamtliche Tätigkeit benutzen können. Das Internet bietet angesichts der geringen verfügbaren Zeitressourcen ehrenamtlich Aktiver die beste Möglichkeit, „Wissen auf Abruf“ bereitzuhalten. Die Materialien müssen allerdings auf die spezifischen Bedürfnisse der Ehrenamtlichen zugeschnitten sein. Entsprechend dem vordringlichen Bedarf der Aktiven sollten vor allem folgende Materialien über das Internet verfügbar gemacht werden:

- Ein „Handbuch“ mit Leitfäden und Checklisten für die Vereinsführung.
- Praxisanleitungen und Hintergrundinformationen zu Projektmanagement, Fundraising und Öffentlichkeitsarbeit im Natur- und Umweltschutz, (beispielsweise durch Weiterentwicklung der Zeitschrift „aktiv.um“, vgl. www.activum-online.de).
- Praxisanleitungen im Arten- und Biotopschutz.
- Aktionen, Projekte, Best-practice-Beispiele im Arten- und Biotopschutz.
- Mitwirkungsmöglichkeiten an Erfassungs- und Kartierungsprogrammen.
- Fort- und Weiterbildungsangebote zu Themen der Engagementförderung.
- Sammlung von Aktions- und Projektideen sowie Best-practice-Beispielen zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagement im Natur- und Umweltschutz.

Außerdem sollte als internet-gestütztes Beratungsangebote ein ehrenamtlicher Expertenpool installiert werden. Priorität hat dabei eine Expertenliste für Rechtsfragen, die z.B. in Kooperation mit dem Informationsdienst Umweltrecht (IDUR) entstehen könnte.

6.2.3 Rahmenbedingungen und Anreize

Die ehrenamtlich Aktiven erwarten eine gezielte Unterstützung des eigenen Verbandes mit Qualifizierungsangeboten, die ihren heutigen Ansprüchen gerecht werden, insbesondere ihrer

„Zeitnot“ und der abnehmenden Bereitschaft, lange Anfahrtswege in Kauf zu nehmen. Die im Einzelnen zu erfüllenden organisatorischen Rahmenbedingungen wurde bereits in Kap. 5.5 genannt.

Einer der wesentlichsten Anreize zur Teilnahme an Weiterbildungen ist die Attraktivität des Programms, denn die Veranstaltungen müssen einen hohen fachlichen wie persönlichen Nutzen für die Ehrenamtlichen bringen.

Große Anreizwirkungen entfalten - insbesondere für Jüngere – Seminarprogramme oder Lehrgänge mit Zertifikaten, die von persönlichem und beruflichem Nutzen sind. In der britischen Umweltorganisation BTCV können beispielsweise Ausbildungen in „Environmental Conservation“ oder „Practical Conservation“ absolviert werden, die einem bestimmten Niveau der staatlichen Fortbildung entsprechen (NVQ = National Vocational Qualification; s. www.btcv.org, BTCV Institute for Environmental Conservation). Obwohl das deutsche Berufsbildungssystem wesentlich reglementierter ist als das Britische, können deutsche Naturschutzverbände dennoch eigene Qualifizierungskonzepte für „Naturschutzberufe“ entwickeln und ihren Mitgliedern anbieten. Damit können sich die Verbände einerseits als „Ausbilder“ profilieren und für neue Aktive interessant werden. Solche Kursangebote ermöglichen es den Aktiven zudem, eine „Ehrenamts-Karriere“ innerhalb des jeweiligen Naturschutzverbandes zu durchlaufen.

Die Verbände sollten die Teilnahme von Ehrenamtlichen an Veranstaltungen durch „Bildungsgutscheine“, die als Geschenk an Freiwillige oder als Anerkennung für ehrenamtliches Engagement abgegeben werden, oder durch einen Kostenzuschuss seitens der Gliederungsebenen der Verbände (z.B. BUND LV BADEN-WÜRTTEMBERG 2003) attraktiv gestalten.

6.3 Konzeption eines Qualifizierungssystems

In den deutschen Naturschutzverbänden wurden große Defizite an Qualifizierungssystemen für ehrenamtlich Aktive offenkundig. Positive Ansätze verbandseigener Weiterbildungsprogramme sind seit Ende der neunziger Jahre vom Bildungswerk des Bund Naturschutz in Bayern (BN) und von Greenpeace Deutschland entwickelt worden (s. Protokoll Workshop in Anlage 2). Andere in- und ausländische Ehrenamtsorganisationen arbeiten mit sehr viel weiter ausdifferenzierte „Bildungssysteme“.

Die nachfolgend beschriebene Konzeption eines Qualifizierungssystems für ehrenamtlich Aktive fügt die wichtigsten Elemente in ein Gesamtbild, das als Vision eines idealtypischen Qualifizierungsprogramms für Naturschutzverbände zu verstehen ist (Übersicht 66). Ehrenamtliche können je nach Vorkenntnissen und Interessen auf allen Stufen des Qualifizierungssystems einsteigen. Eine „Ehrenamts-Karriere“ wird in den seltensten Fällen im Schnupperkurs beginnen und als Ausbilder oder Trainer enden. Das Qualifizierungssystem ist somit vertikal wie horizontal offen und flexibel auszugestalten, um dem Anliegen der Ehrenamtlichen und der Organisation gerecht zu werden.

Erfahrene Ehrenamtliche oder Hauptamtliche sollten als „Zwillingspartner“ oder „Mentoren“ bereit stehen, um neue Engagementwillige zu unterstützen und ihnen den Einstieg in ein Ehrenamt zu erleichtern.

6.3.2 Einsteigerseminare

Wichtige Voraussetzung zur Motivation von Interessenten an ehrenamtlichen Tätigkeiten aus der Bevölkerung oder neuer ehrenamtlich Aktiver ist die Vermittlung von Informationen über den einzelnen Naturschutzverband mit Hilfe von „Einsteigerseminaren“. Solche Instrumente werden sehr erfolgreich in den angelsächsischen Naturschutzverbänden praktiziert, so dass sich von Anfang an eine starke Bindung an den Verband, seine Ziele und sein Image ausprägen kann. Der RSPB veranstaltet beispielsweise einen zweitägigen Kurs für neue Gruppenleiter, um die Ziele, Aufgaben und die Arbeitsweise der Organisation zu vermitteln, um die Bindung an und die Integration in den Verband zu stärken und um Interesse an weiteren Mitwirkungsmöglichkeiten zu wecken. Eines der Ergebnisse dieser Schulungspraxis ist die große Identifikation der Freiwilligen mit den Aufgaben des RSPB.

Als ein Beispiel aus deutschen Organisationen sei das „Rotkreuz-Einführungsseminar“ genannt, eine 16-stündige Veranstaltung, die als „grundlegender und übergreifender Baustein im Bildungssystem des Deutschen Roten Kreuzes“ bezeichnet wird (www.drk.de/bereitschaften/einfseminar.htm). Das Seminarprogramm umfasst 5 Abschnitte:

- I. Einführung und Hinführung: der Ehrenamtliche, die Gruppe, das DRK
- II. Grundlagen der Rotkreuz-Arbeit: Ursprung, Idee, Genfer Rotkreuz-Abkommen, Grundsätze des DRK, Schutz für Opfer und Helfer
- III. Netzwerk des DRK: Internationales RK und weltweite Hilfe/Zusammenarbeit; Einheit und Vielfalt des DRK in Deutschland
- IV. Mitwirkungsmöglichkeiten im DRK: Jugendrotkreuz, Rotkreuz-Gemeinschaften, Hilfeleistungssystem, Sozialarbeit des DRK
- V. Abschluss und Ausblick: Mitarbeit im DRK, Rechte und Pflichten.

Die Naturschutzverbände sollten deshalb solche „Einsteigerseminare“ zur Erläuterung ihrer Ziele, Aufgabenstellungen, Aktionsformen, Projekte, Funktionsweise der Organisation und Mitwirkungsmöglichkeiten als Ehrenamtlicher ausarbeiten und anbieten. Denkbar ist auch die Erstellung einer Informationsbroschüre, einer Diaserie oder eines Videofilms als ergänzendes Informationsmaterial.

6.3.3 Fachkräfteausbildung (Zertifikatslehrgänge)

Die ehrenamtlichen Fachaufgaben können zu bestimmten Aufgabenprofilen zusammengefügt werden. Hierfür sind in den Naturschutzverbänden gezielt Fachkräfte auszubilden. Primär müssten Qualifizierungen für die fachpolitischen Aufgabenbereiche konzipiert werden, da dort der größte Bedarf besteht (Übersicht 67). Andere Ehrenamtsorganisationen (z.B. DLRG, THW, Feuerwehr, Sportverbände, IVN mit Naturführer-Ausbildung in den Niederlanden) ha-

ben mit solchen „Ausbildungen“ sehr positive Erfahrungen gemacht. Insbesondere wird die Bindung der Ehrenamtlichen an die Organisation gefestigt.

Ein attraktives Angebot, um neue Aktive zu gewinnen, ist eine zertifizierte Fachausbildung zum/r „Naturführer/in“, wie sie von der niederländischen Umweltbildungsorganisation IVN mit mittlerweile rund 10.000 diplomierten „Natuurgidsen“ sehr erfolgreich praktiziert wird (MAARSCHALL, mdl.).

Übersicht 67: Beispiele prioritärer „Ausbildungen“ für ehrenamtliche Naturschutz-Fachkräfte

Aufgabenbereiche	Ausbildungsinhalte (beispielhaft)
„Verbandsbeteiligung/ Lobbyarbeit“	Umgang mit Behörden und Politikern Beteiligungsverfahren nach § 60 BNatSchG; Verbandsklage Planungs-, Baurecht u.a. Rechtsbereiche Verfahrensrecht Kenntnisse über Verwaltungsstrukturen und Verwaltungshandeln Kommunikations- u. Kooperationsfähigkeit Gesprächsführung, Rhetorik, öffentliches Auftreten Verhandlungsführung, Argumentationstraining Instrumente der Lobbyarbeit Strategisches Planen
„Beiräte“	Aufgabenstellung und Funktion Kenntnisse über Verwaltungsstrukturen und –verfahren Zusammenarbeit mit anderen Organisationen Kommunikations- u. Argumentationstraining Instrumente der Lobbyarbeit
„Biotopschützer“	Schutz verschiedener Biotoptypen Ökologie und Pflege von Biotopen Einsatz von Maschinen und Geräten Zusammenarbeit mit der Land- und Forstwirtschaft Rechtsfragen des Biotopschutzes Kommunikations- u. Argumentationstraining Konfliktlösungsstrategien
„Artenbetreuer“	Biologie, Verbreitung, Schutzstatus der Art/Artengruppe Artenhilfsmaßnahmen Rechtsfragen des Artenschutzes Zusammenarbeit mit den Behörden Kenntnisse über Verwaltungshandeln Konfliktlösungen Pressearbeit
„Schutzgebietsbetreuer“	Schutzgebietskategorien Pflege von Biotopen in Schutzgebieten Überwachung von Geboten und Verboten Zusammenarbeit mit den Behörden Konfliktlösungen Besucherlenkung und Besucherinformation
„Pressesprecher“	Zusammenarbeit mit den Medien Schreiben von Presstexten Organisation von Presseterminen, Pressekonferenzen Presserecht

© NABU 2004

Die Anzahl der Unterrichtsstunden und die genauen Ausbildungsinhalte sind von den Anforderungen der ehrenamtlichen Aufgabe einerseits und dem möglichen und akzeptierten Zeiteinsatz seitens der Ehrenamtlichen andererseits abhängig. Die bereits praktizierten „Ausbildungen“ haben eine Spanne von 16 Unterrichtsstunden (Biberbetreuer) bis zu 100 Stunden incl. Praxisphasen (Naturschutzberater). Auch die umfangreicheren Bildungsprogramme stoßen bei Ehrenamtlichen bislang auf große Akzeptanz.

Um individuellen Wünschen und Neigungen ehrenamtlich Aktiver besser nachzukommen, sollten „Grundausbildungen“ im Sinne der Vermittlung von Grundkenntnissen und darauf aufbauende Weiterbildungen zur Vertiefung und Erweiterung fachlicher Kenntnisse konzipiert werden. Aus dem Block der Methoden-Trainings sollten bestimmte Seminare für jede Fachausbildung ergänzend besucht werden, vor allem *Grundlagen der Kommunikation, Rhetorik, Moderation*.

Für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten im Naturschutz, von denen Gefahren für Leib und Leben der Ehrenamtlichen ausgehen, müssen zur Erfüllung der Unfallverhütungsvorschriften (Unternehmerhaftung des Vereins) verpflichtende Schulungen eingeführt werden. Dieses gilt insbesondere für alle Tätigkeiten in der Biotoppflege, die mit motorgetriebenen Geräten (z.B. Motorsägen, Motorsensen, Freischneider, Mähmaschinen) ausgeführt werden.

Nach dem dargestellten Baukastenprinzip aufgebaute Lehrgänge für ehrenamtliche Naturschützer bieten folgende Vorteile:

- Es werden Qualitätsstandards für die jeweilige ehrenamtliche Tätigkeit festgelegt.
- Es können Fachkompetenz mit Methodenkompetenz kombiniert und Inhalte behandelt werden, die Ehrenamtliche erfahrungsgemäß eher meiden (z.B. Gesprächsführung, Moderation, Konfliktbewältigung).
- Die Attraktivität zur Teilnahme wird erhöht, da solche Qualifizierungen insbesondere für jüngere Ehrenamtliche von beruflichem Nutzen sein können.
- Dem negativen Image des „selbsternannten Naturschützers“ kann damit wirksam entgegengetreten werden.

6.3.4 Führungskräfteausbildung

Die Führungskräfteausbildung richtet sich an Vorstandsmitglieder, ehrenamtliche Geschäftsführer, Arbeitsgruppen- und Team-Leiter/innen. Die meisten der im Laufe des Vorhabens befragten Aktiven von Kreis-, Orts- und Fachgruppen haben ehrenamtliche Funktionen im Vereinsvorstand inne und gehören damit zur engeren Zielgruppe für die Führungskräfteausbildung. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Vorsitzenden vielfältige Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich des Verbandsmanagements benötigen.

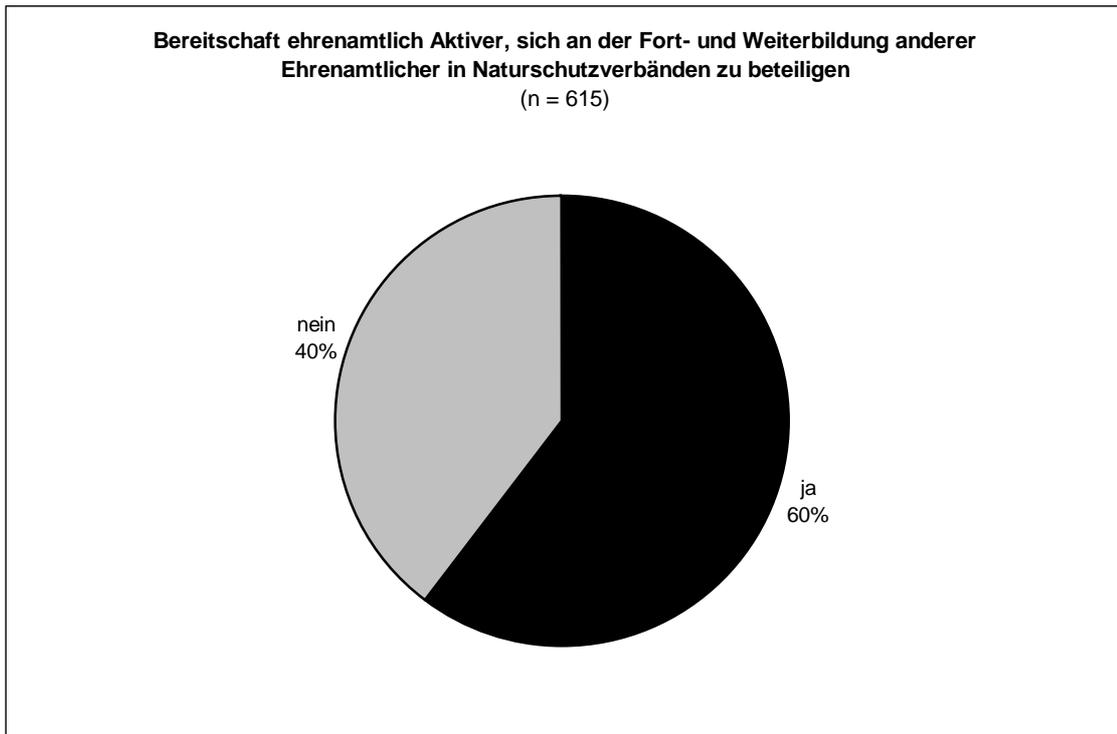
Neben fachlichen Kenntnissen von Vorständen in *Vereinsrecht, Gemeinnützigkeitsfragen, Finanzverwaltung* sind vor allem methodische Fähigkeiten notwendig, die in speziellen Trainingsseminaren erworben werden sollen, z.B. zum *Projektmanagement, Fundraising* oder *Gesprächsführung*.

Die fehlende Führungskräfteausbildung in deutschen Naturschutzverbänden ist ein schwerwiegender Mangel, der dringend beseitigt werden sollte. In anderen Ehrenamtsorganisationen nimmt gerade die Qualifizierung von Führungskräften eine besonders wichtige Stellung in der Bildungskonzeption ein. Beispielsweise hatten die befragten Bildungsexperten von DLRG und THW keinen Zweifel daran gelassen, dass es für die Organisation unabdingbar ist, ihre Führungskräfte und ihren Führungskräftenachwuchs selbst auszubilden! Dies sei eine zentrale Voraussetzung, um ehrenamtlich Aktive längerfristig an die Organisation zu binden und ihnen besondere Förderung und Anerkennung zuteil werden zu lassen.

Die Führungskräfteausbildung mit Kompaktseminaren, Workshops, Trainings und Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch sollte nach dem Baukastenprinzip aufgebaut sein und sowohl Angebote zur Vermittlung von Grundkenntnissen als auch Spezialkenntnissen umfassen. Auch hier sollten Möglichkeiten bestehen, Zertifikate zu erwerben, um den Anreiz zur Teilnahme zu verstärken. Die Chance, sich als Führungskraft in einem Naturschutzverband ausbilden zu lassen, verbessert die Voraussetzungen, eine „Ehrenamts-Karriere“ in der Organisation zu absolvieren.

6.3.5 Ausbilder-Ausbildung für ein Train-the-Trainer-System

Aus Sportverbänden ist hinlänglich bekannt, dass Trainer zur Unterrichtung von Nachwuchskräften ausgebildet werden. Wir wollten von den ehrenamtlich Aktiven in den Naturschutzverbänden wissen, ob sie bereit wären, sich an der Fort- und Weiterbildung anderer Ehrenamtlicher zu beteiligen. Es sollte mit dieser Frage abgeschätzt werden, wie groß ein Potenzial an „Trainern“ unter den ehrenamtlichen Naturschützern ist. Von den 615 Befragten, die auf die Frage antworteten, erklärten 60 % ihre grundsätzliche Bereitschaft, als ehrenamtliche „Ausbilder“ für andere Ehrenamtliche tätig zu sein (Übersicht 68).

Übersicht 68: Bereitschaft ehrenamtlich Aktiver zur Mitarbeit als Ausbilder

© NABU 2004

Bei den Recherchen in anderen Ehrenamtsorganisationen im In- und Ausland konnten unterschiedliche Modelle von Train-the-Trainer-Systemen ausfindig gemacht werden. In den Sportverbänden werden Trainer und Übungsleiter nach vorgegebenen Richtlinien ausgebildet und erhalten eine Lehrberechtigung oder Trainer-Lizenz (z.B. Deutscher Sportbund, Deutscher Alpenverein, DLRG). Greenpeace Deutschland und die niederländische Umweltbildungsorganisation IVN haben eine Train-the-Trainer-Fortbildung und einen Trainer-Pool zur Weiterbildung anderer Ehrenamtlicher aufgebaut, der sich ausnahmslos aus Ehrenamtlichen zusammensetzt (HELLMERS, mdl., s. Protokoll Workshop in Anlage 2; MAARSCHALL, mdl.). Die englische Naturschutzorganisation RSPB setzt überwiegend Hauptamtliche als „training officer“ zur Ausbildung Ehrenamtlicher ein (MURRAY, mdl.). In Großbritannien wurde bereits 1991 das „Environmental Trainers Network“ (ETN) als ein Netzwerk von Ausbildern verschiedener Umweltorganisationen gegründet. In dem verbändeübergreifenden Kooperationsprojekt sind 27 Organisationen vertreten. Das ETN bietet jährlich ca. 50 Trainingsseminare für haupt- und ehrenamtlich tätige Funktionäre an. Wichtiges Ziel ist die Professionalisierung von Ehrenamtlichen in Schlüssel- und Leitungskompetenzen sowie damit verbunden die Sicherung von Qualität und hohen fachlichen Standards (GROVES & FRIEL, mdl.).

Train-the-Trainer-Systeme tragen demnach sehr wesentlich zur Qualitätssicherung der verbandlichen Arbeit und zur Vermittlung fachlicher Kenntnisse auf hohem Niveau bei. Weitere Gesichtspunkte mit zentraler Bedeutung für die Verbandsarbeit sind:

- Die Ausbilder bringen Wissen und Erfahrungen aus der jeweiligen Organisation mit und können dieses „Verbandswissen“ direkt an andere Ehrenamtliche weitergeben oder mit anderen Aktiven teilen und austauschen.
- Ehrenamtliche lernen von anderen, erfahreneren Ehrenamtlichen, z.B. sind 75 % der Ausbilder in der DLRG Ehrenamtliche (REHN, mdl.), so dass der Erfahrungsaustausch stärker in den Vordergrund tritt und größeren Raum in der Qualifizierung einnehmen kann (Motto „Aktive lernen von Aktiven“)
- Es können mit Hilfe eines Trainer-Pools mehr Ehrenamtliche qualifiziert und die Palette an fachlichen, methodischen und organisatorischen Angeboten (Themen) stark ausgeweitet werden.
- Eine Regionalisierung von Qualifizierungsangeboten für ehrenamtlich Aktive kann dadurch besser erreicht werden, indem Trainer aus bestimmten Regionen dort als Ausbilder tätig sind.
- Für erfahrene ehrenamtlich Aktive können neue persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und neue Engagementformen geschaffen werden.
- Die bessere Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt kann gefördert werden.
- Gegebenfalls können neue Aktive gewonnen und als Trainer eingesetzt werden für Aufgaben, die durch Aktive aus den Naturschutzverbänden schlecht oder nicht abzudecken sind (z.B. Organisationsmanagement; vgl. hierzu das Modellprogramm des BMFSFJ: Erfahrungswissen für Initiativen: 2002 bis 2006; www.efi-programm.de).

Nach den im FE-Vorhaben gewonnenen Erkenntnissen und Erfahrungen gehört der Aufbau eines Train-the-Trainer-Systems mit haupt- und ehrenamtlichen Kräften unabdingbar zu einem zukunftsorientierten Qualifizierungssystem für die Verbände dazu. „Eine Investition, die sich lohnt!“ (HELLMERS, mdl.).

6.3.6 Ausbildung von Ehrenamtsberatern

Zur individuellen Beratung von örtlichen Naturschutzgruppen sollten „Ehrenamtsberater“ ausgebildet werden. Ergänzend zu internet-gestützten Beratungsdiensten durch Experten (s. Kap. 6.2.2) sollen die Berater vor allem in verbandsorganisatorischen Problembereichen Hilfestellung leisten, die für die Ehrenamtlichen besonders wichtig sind. Solche „Fachberater“ sollten die Gruppen unterstützen in *Projektmanagement, Fundraising und Finanzierung von Projekten, Mitgliederaktivierung und Mitgliederbindungsinstrumente*. Beispielsweise sollte die von der Deutschen Umwelthilfe im Jahr 2003 begonnene *Fundraising-Beratung* (www.duh.de) fortgesetzt und zu einer Fundraising-Berater-Ausbildung für Naturschutzverbände weiterentwickelt werden, um einen Berater- bzw. Trainer-Pool aufzubauen.

Weiterhin sollte ein Netz von „Vorstandsberatern“ aufgebaut werden, die den Vorständen Hilfestellung in den drängenden Fragen des *Vereinsrechts, in Steuerangelegenheiten, zur Gemeinnützigkeit und zur Finanzverwaltung* geben können (vgl. Angebot des Deutschen Sportbundes www.ehrenamt-im-sport.de, Rubrik: Rat & Tat).

Drittens erscheint es ratsam, „Teamberater“ auszubilden, die ein persönliches Beratungsangebot für Gruppen zur Teamentwicklung oder Förderung der Ehrenamtskultur bereithalten. Mit dem Aufbau und der Qualifizierung solcher Beratungsteams wurden positive Erfahrungen in der Sportjugend gesammelt (vgl. ROLL 1999). Angesichts der oft geäußerten zwischenmenschlichen Probleme in Naturschutzgruppen - Überaltern und Vergreisen, „Platzhirschverhalten“ des Vorsitzenden, mangelnde Einbindung Jugendlicher (Kap. 3.3.4) - können ausgebildete „Teamberater“ Motivationsverluste und Frustrationen auffangen und positive Veränderungsprozesse in den Gruppen initiieren, die ein Abwandern von Freiwilligen verhindern.

6.3.7 Ausbildung von Freiwilligen-Koordinatoren

Auf das strategisch wichtige Instrument der Freiwilligen-Koordination zur Steigerung ehrenamtlichen Engagements wurde in Kap. 3.4.1 eingegangen. In den deutschen Sozialverbänden hat diese neue Aufgabe, die in angelsächsischen Ländern und in den USA langjährig sehr erfolgreich ausgeübt wird, bereits Einzug gehalten (ROSENKRANZ & WEBER 2002). Die Arbeitsweise des Freiwilligen-Managements ist in Übersicht 69 am Beispiel des britischen Peak District National Park exemplarisch dargestellt. Um das freiwillige Engagement in deutschen Großschutzgebieten zu fördern, wurden erstmals in einem Modellprojekt Mitarbeiter/innen der Naturwacht zu Freiwilligen-Koordinatoren ausgebildet (EUROPARC DEUTSCHLAND 2003).

In den deutschen Naturschutzverbänden sollen Freiwilligen-Koordinatoren zum einen eingesetzt werden, um die Arbeit der oft überlasteten Aktiven effizienter zu gestalten. Zum anderen sollen sie das Potenzial an Freiwilligen erschließen, das dem Natur- und Umweltschutz in der passiven Mitgliedschaft und außerhalb der Verbände grundsätzlich zugeneigt ist.

Übersicht 69: Rolle des Freiwilligen-Managements im Peak District National Park



© NABU 2004

Die Verbände sollen deshalb zukünftig haupt- und/oder ehrenamtliche Freiwilligen-Koordinatoren ausbilden. Mit der Selbstverständlichkeit und den fachlichen Standards, mit denen sich ein Unternehmen um seine Beschäftigten kümmere, müsse sich, so BARBARA REGNIER vom National Centre for Volunteering (NCV), eine Ehrenamtsorganisation auch um ihre freiwillig tätige Mitarbeiterschaft kümmern. Das besondere Augenmerk muss daher auf die Ausbildung von Freiwilligenmanagern gelegt werden (volunteer management). Über welche Kompetenzen Freiwilligen-Koordinatoren verfügen sollen, informiert die Übersicht 70.

Übersicht 70: Kompetenzen von Freiwilligen-Koordinatoren

<p>1. Fachkompetenzen in der Freiwilligenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen, Trends und Rahmenbedingungen in der Arbeit mit Ehrenamtlichen, • gesetzliche Bestimmungen, Instrumente des Freiwilligenmanagements, • Personalentwicklung, Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen, • Strukturen und Eigenschaften von Freiwilligenorganisationen
<p>2. Methodenkompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation von Engagementmöglichkeiten, • Werbung und Betreuung von Ehrenamtlichen, Beratung, Gruppenarbeit, Projektentwicklung, • Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Marketing
<p>3. Sozialkompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontakt- und Kommunikationsbereitschaft, • Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit, • Flexibilität, Belastbarkeit.

Nach BIEDERMANN (2002); REGNIER (mdl.)

Für Haupt- oder Ehrenamtliche, die sich im Ehrenamtsmanagement ausbilden lassen wollen, gibt es keinen eigenständigen beruflichen Ausbildungsgang. In Großbritannien offeriert beispielsweise das NCV zertifizierte Fortbildungskurse für Volunteer Manager und in Kooperation mit Hochschulen kann ein staatlich anerkannter Abschluss - das „Advanced Certificate in Volunteer Management“ - erlangt werden (www.volunteering.org.uk/training).

In Deutschland bietet laut BIEDERMANN (2002) die Stellung eines Freiwilligenkoordinators ein neues berufliches Tätigkeitsfeld für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen, das bislang überwiegend „on the job“ und in Fortbildungen erlernt wird. Haupt- und Ehrenamtliche können seit 1998 eine Zusatzqualifikation in Freiwilligen-Koordination und darauf aufbauend eine Ausbildung in „Freiwilligen-Management“ an der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland erwerben (KEGEL, mdl, s. Protokoll Workshop in Anlage 2; www.ehrenamt.de).

Die Naturschutzverbände sollten prüfen, inwieweit in Zusammenarbeit mit der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland eine Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen in Freiwilligen-Koordination verwirklicht werden kann.

In Großbritannien werden zur effektiven Betreuung von Freiwilligen besondere Informationssysteme genutzt, beispielsweise das vom Institute for Volunteering Research des NCV entwickelte computergestützte Informationssystem „involve“ (s. Protokoll Workshop in Anlage 2). Mit dessen Hilfe werden die persönlichen Daten des Ehrenamtlichen, seine Vorkenntnisse, Erfahrungen, Vorlieben, Einsatzgebiete sowie auch sein Fortbildungsbedarf erfasst. Im Informationssystem kann man bisherige Freiwilligeneinsätze dokumentieren und auswerten, um zukünftige Aktionen besser planen und ausführen zu können (s. www.volunteering.org.uk, Research). In den Befragungen der Verbände stellte sich heraus, dass der BTCV, (ROWE, mdl.), der RSPB (MURRAY, mdl.) und Naturmonumenten (PRAST, mdl.) solche Informationssysteme, zugeschnitten auf die Bedürfnisse der eigenen Organisation, bereits nutzen.

6.4 Organisationsmodelle für Qualifizierungssysteme

Während der Analyse von Bildungsprogrammen anderer landes- oder bundesweiter Ehrenamtsorganisationen ist aufgefallen, dass selbst Verbände, die im gleichen Engagementbereich tätig sind – etwa im sozialen Sektor oder im Rettungswesen - jeweils eigene Qualifizierungssysteme betreiben und jeweils Ausbildungen für gleichartige ehrenamtliche Tätigkeiten anbieten. Beispielsweise haben die DLRG und die Deutsche Wasserwacht des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) Fortbildungen im Wasserrettungsdienst im Programm. Man kann Erste-Hilfe-Kurse oder eine Sanitäter-Ausbildung sowohl beim DRK als auch bei den Maltesern oder den Johannitern erhalten. Eine Ausbildung in Sozialmanagement haben das DRK und die Arbeiterwohlfahrt in ihrem Bildungsprogramm. Jede Organisation ist offenkundig sehr darauf bedacht, ihre ehrenamtlichen Fachkräfte und die Führungskräfte in der eigenen Organisation selbst fortzubilden.

Gänzlich anders ist die Situation in den Naturschutzverbänden, denn es betreiben – wie bereits mehrfach erwähnt – nur Greenpeace Deutschland und der BN Bayern verbandseigene Bildungssysteme. Auf dem Workshop mit Verbandsexperten wurde ersichtlich, dass von den dort vertretenen Verbänden noch der Verkehrsclub Deutschland (VCD), der NABU Landesverband Baden-Württemberg und der BUND Landesverband Rheinland-Pfalz einzelne Fortbildungsveranstaltungen für ihre Ehrenamtlichen in Eigenregie organisieren. Der BUND Bundesverband, der LBV, die HGON halten kein eigenes Bildungsprogramm vor. Die BUND- und NABU-Landesverbände in Hessen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein und die LNU NRW kooperieren sehr eng mit den Naturschutzakademien (s. Protokoll in Anlage 2). Der Deutsche Naturschutzring (DNR) als Dachorganisation hat mit dem Kurs ZukunftsPiloten die Fortbildung von Nachwuchskräften für die Umweltverbände initiiert (s. Protokoll Workshop in Anlage 2).

Aus Sicht der Ehrenamtsförderung ist die Frage zu stellen: *Was spricht für oder gegen das jeweilige Organisationsmodell zur Qualifizierung Ehrenamtlicher?* In Übersicht 71 sind die aus den Diskussionen, Gesprächen und Recherchen mit den Naturschutzverbänden, anderen Ehrenamtsorganisationen und den Naturschutzakademien zusammengetragenen Gesichtspunkte gegenübergestellt.

Übersicht 71: Qualifizierungsmodelle für ehrenamtlich Aktive

Qualifizierungsmodelle	Was spricht dafür?	Was spricht dagegen?
Verbandseigenes Qualifizierungssystem	Festlegung eigener Standards Einfluss auf die Inhalte Gezielte Ausrichtung auf den Bedarf der Aktiven Fördert Bindung an die Organisation Hohe Identifikation mit der Organisation Fördert gesellschaftliche Akzeptanz in der Öffentlichkeit Sehr attraktiv für neue Aktive	Aufbau eigener Organisationsstrukturen Ressourceneinsatz (ca. 40.000 €/Jahr je 100.000 Mitglieder oder ca. 3 % des Beitragsaufkommens)
Verbändeübergreifendes Qualifizierungssystem	Qualitätsstandards in allen Verbänden gleich hoch Größere und kleinere Verbände können teilnehmen Konzentration der Angebote auf verbändeübergreifende Themen Vielfalt der Angebote und Teilnehmer größer Bündelung der Ressourcen durch Teilung der Kosten und der Organisation Förderung der Zusammenbeitskultur	Geringere Identifizierung mit dem Angebotsträger Abstimmung und Rücksichtnahme auf andere Verbände Spezifischer Bedarf einzelner Verbände zusätzlich zu organisieren Ggf. zusätzlicher organisatorischer und finanzieller Aufwand für verbandspezifische Angebote
Kooperatives Qualifizierungssystem mit den Naturschutzakademien der Länder	Hohe Qualitätsstandards Besserer Austausch von Haupt- und Ehrenamtlichen verschiedener Organisationen Austausch zwischen Ehrenamt und Berufsfeld Vielfalt der Angebote und Teilnehmer größer Günstige Teilnehmerbeiträge, da Kostenübernahme durch externe Bildungsträger Förderung der Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Gruppen	Geringer Einfluss auf die Inhalte Spezifischer Bedarf einzelner Verbände zusätzlich zu organisieren Ggf. zusätzlicher organisatorischer und finanzieller Aufwand für verbandspezifische Angebote Von Politik abhängig, deshalb ungewisse Zukunft

© NABU 2004

6.4.1 Verbandseigenes Qualifizierungssystem

Das verbandseigene Bildungssystem hat aus dem Blickwinkel einer einzelnen Organisation vor allem den Vorteil der besseren Profilierung im Wettbewerb mit anderen Ehrenamtsorganisationen. Mit einem eigenen Bildungsangebot könnte die Organisation ihre Attraktivität für die ehrenamtlich Aktiven und für neue Engagementwillige deutlich steigern und somit neue Potenziale an Freiwilligen für sich erschließen. Dem stehen allerdings erhebliche Investitionen und die Notwendigkeit einer ehrenamtsfördernden Organisationsentwicklung gegenüber (vgl. Kap. 3.4.1). Auf dem Workshop konstatierten die Naturschutzverbände, dass ihre Defizite im Bildungssektor auf fehlende Finanzen für Qualifizierungsmaßnahmen zurückzuführen seien (s. Protokoll Workshop in Anlage 2).

Wollen die einzelnen Verbände ein eigenes Qualifizierungssystem aufbauen, müssten sie demnach die Prioritäten und strategische Ausrichtung ihrer Budgets neu bestimmen.

6.4.2 Verbändeübergreifendes Qualifizierungssystem

Auch in verbändeübergreifenden Bildungskonzepten liegen grundsätzlich gute Chancen, das ehrenamtliche Engagement im Natur- und Umweltschutz zu fördern. Von einem zwischen den Naturschutzverbänden abgestimmten Qualifizierungssystem – etwa auf der Ebene des DNR – könnten nicht nur einzelne Verbände, sondern das gesamte Engagementfeld „Naturschutz“ profitieren. Die Qualitätsstandards der ehrenamtlichen Arbeit könnten sowohl in den großen als auch den vielen kleinen Verbänden gleichermaßen angehoben werden. Dies hätte sicherlich sehr positive Folgen für die breite Akzeptanz des „kaum anerkannten“ politischen Ehrenamtes in der Gesellschaft. Angesichts der knappen Finanzen wäre eine Bündelung von Ressourcen für alle Organisationen von Vorteil. Von Nachteil wären geringere Profilierungsmöglichkeiten der einzelnen Organisationen. Zudem müssten Qualifizierungsangebote, die stark mit verbandspezifischen Themen belegt sind – z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Aktionsformen, Strategie - zusätzlich von den Verbänden selbst organisiert werden.

Es gibt allerdings eine Reihe von Instrumenten, die sich für Kooperationen gut eignen. Die Verbände sollten deshalb die Möglichkeiten einer verbändeübergreifenden Zusammenarbeit ausgiebig auf der Ebene des DNR erörtern. Aufgrund der Erfahrungen und Erkenntnisse, die im Rahmen des Vorhabens gesammelt wurden, könnten folgende Instrumente auf der Ebene des DNR etabliert werden:

- Aufbau einer gemeinsamen Internetplattform für das Ehrenamt im Natur- und Umweltschutz (vergleichbar dem Angebot des Deutschen Sportbundes).
- Einrichtung einer „Beratungsstelle für ehrenamtliches Engagement im Natur- und Umweltschutz“ und Ausbildung von Ehrenamtsberatern.
- Ausbildungsprogramm für Fachtrainer und Aufbau eines gemeinsamen Trainer-Netzwerks (vgl. „Environmental Trainers Network“).
- Ausbildungsprogramm für Nachwuchskräfte in Führungsfunktionen (z.B. Fortsetzung DNR-Programm ZukunftsPiloten).
- Ausbildungsprogramm für Freiwilligen-Koordinatoren in Umweltverbänden .

Die Verbände müssten allerdings sicherstellen, dass die neuen ehrenamtsfördernden Strukturen auf DNR-Ebene dauerhaft als Gemeinschaftseinrichtungen zur Verfügung stehen.

6.4.3 Kooperatives Qualifizierungssystem mit den Naturschutzakademien der Länder

Die Naturschutzakademien der Bundesländer nehmen aufgrund der gewachsenen Strukturen im Bildungsbereich des Natur- und Umweltschutzes eine zentrale Stellung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung ehrenamtlich Aktiver der Naturschutzverbände ein (vgl. Kap. 5.6.4 und 5.6.5). Die Kooperationsformen und die Einbindung der Naturschutzverbände in die Pro-

grammgestaltung sind allerdings von Bundesland zu Bundesland sehr verschieden ausgeprägt. Grundsätzlich hätte die Zusammenarbeit mit den Naturschutzakademien eine Reihe von Vorteilen für die Verbände, wie z.B. den Erfahrungsaustausch von Haupt- und Ehrenamtlichen verschiedener Organisationen oder zwischen Ehrenamt und Berufsfeld sowie mit anderen gesellschaftlichen Gruppen. Dies fördert Kenntnisaustausch, gegenseitiges Vertrauen und Akzeptanz. Den Ehrenamtlichen können dadurch auch breiter gefächerte Angebote mit hoher Qualität präsentiert werden. Schließlich gibt es auch ökonomische Vorteile für die Ehrenamtlichen selbst und die Verbände, denn die Teilnehmerbeiträge sind im Vergleich zu den Gebühren des freien Marktes äußerst günstig.

Von Nachteil wäre, dass die Verbände einen geringeren Einfluss auf die Inhalte haben und dass der spezifische Bedarf einzelner Verbände zusätzlich zu organisieren und zu finanzieren wäre. Auch unterliegen die Akademien als Einrichtungen der öffentlichen Hand starken politischen Einflüssen, so dass unter wechselnden politischen Machtverhältnissen die dauerhafte Existenz nicht gesichert erscheint.

Betrachtet man die gegenwärtige Bedarfs-, Nachfrage- und Angebotssituation (vgl. Kap. 5.6.4), dann sind die Naturschutzakademien prädestiniert, die Qualifizierung von ehrenamtlichen Fachkräften sicherzustellen. Die große Angebotsvielfalt und Angebotsdichte zu Fachthemen im *Arten- und Biotopschutz*, zu *Biotop- und Landschaftspflege* sowie zu Methoden der *Erfassung und des Monitorings von Arten und Biotopen* können die Verbände selbst nicht organisieren.

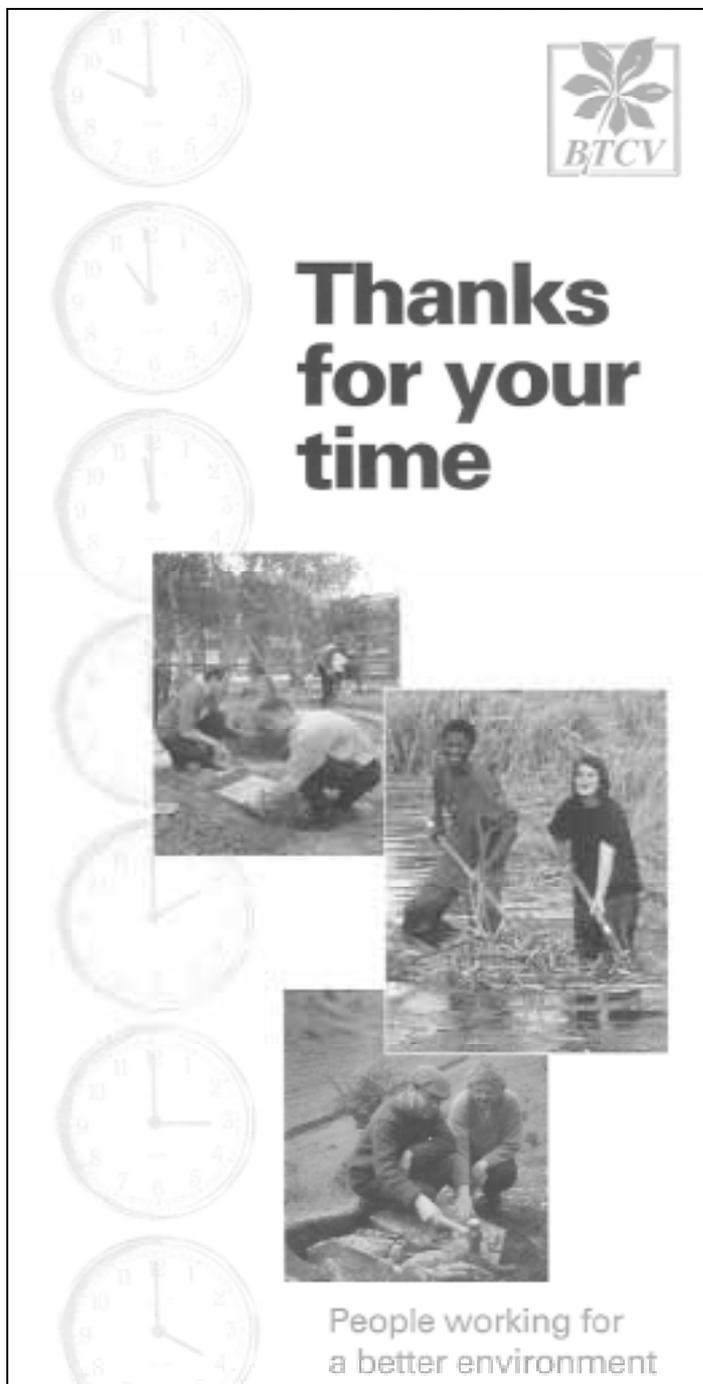
Hinzu kommt, dass die Naturschutzverbände mit den Akademien intensiv über die gemeinsame Durchführung von Zertifikatslehrgängen sprechen sollten, um Aufgabenbereiche für ehrenamtliche Tätigkeiten aus dem Katalog des primären Bedarfs zu konzipieren (s. Kap.6.3.3).

Pilotfunktion für solche fachlich ausgerichteten Zertifikatslehrgänge ist dem von den BANU-Akademien gemeinsam entwickelten Kursprogramm zum/r „zertifizierten Natur- und Landschaftsführer/in“ beizumessen. Nach diesem Muster sollten weitere Zertifikatslehrgänge für Tätigkeiten wie „Artenpfleger“, „Biotopschützer“, „Beiräte und Beauftragte“, „Schutzgebietsbetreuer“ u.a. kooperativ ausgearbeitet werden.

Die engere Zusammenarbeit ist deshalb für beide Seiten eine erfolversprechende win-win-Situation, weil die Zertifikatskurse für Fachkräfte ein guter Anreiz sind, um einerseits neue Teilnehmer für die Akademien und andererseits neue Ehrenamtliche für die Verbände zu gewinnen.

Die Kooperation von Verbänden und Akademien sollte auch zur Qualifizierung Ehrenamtlicher in kommunikativ-sozialen Kompetenzen intensiviert werden. Zum einen sollten Kombinationsseminare zur Vermittlung von Fachthemen und kommunikativen Methoden angeboten, zum anderen sollten auch Zertifikatslehrgänge – beispielsweise für *Pressearbeit*, *Fundraising* oder *Projektmanagement* – von Akademien und Verbänden gemeinsam konzipiert und durchgeführt werden.

Auf der Frühjahrstagung der BANU-Akademien am 25.03.2004 in NRW wurden die Ergebnisse des Vorhabens vorgestellt und die Vorschläge zur intensiveren Kooperation zwischen Verbänden und Akademien diskutiert. Nun muss auf Länderebene der Dialog zwischen Naturschutzverbänden und Naturschutzakademien fortgesetzt werden.



Literatur, Internetadressen

Zitierte Literatur

- ABT, H.G. & BRAUN, J. (2001): Zugangswege zu Bereichen und Formen des freiwilligen Engagements. In: BRAUN, J. & KLAGES, H. (Hrsg.) (2001): S. 199-287
- AGENDA-TRANSFER (Hrsg.) (2003): Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der lokalen Agenda 21. – Bonn, 16 S.
- AKADEMIE FÜR EHRENAMTLICHKEIT DEUTSCHLAND in der Jugendhilfe (o.J.): Bibliographie zum freiwilligen und bürgerschaftlichen Engagement. - Berlin (www.ehrenamt.de)
- BACKHAUS-MAUL, H. (2003): Corporate Citizenship im deutschen Sozialstaat? - In: STIFTUNG BÜRGER FÜR BÜRGER et al. (2003): S. 143-148
- BACKHAUS-MAUL, H., EBERT, O., JAKOB, G. & OLK, TH. (Hrsg.) (2003): Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Potenziale und Perspektiven. - Opladen Verlag Leske u. Bude-
rich, 351 S.
- BAMMERLIN, R. (1998): Umweltverbände in Deutschland – Herausforderung zum Wandel im Zeichen des Leitbildes nachhaltiger Entwicklung. Fauna und Flora in Rheinland-Pfalz – Zeitschrift für Naturschutz, Beiheft 24, Landau/Pfalz, 227 S.
- BEHER, K., LIEBIG, R. & RAUSCHENBACH, TH. (2000): Strukturwandel des Ehrenamtes. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. - Weinheim – München: Juventa Verlag, 327 S.
- BIEDERMANN, CH. (1998): Freiwilligenarbeit koordinieren. Volunteering und Volunteer-Management in Großbritannien. - Hrsg. Förderverein für Jugend und Sozialarbeit e.V. Berlin
- BIEDERMANN, CH. (2002): Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren. Eine Handlungsanleitung. In: ROSENKRANZ, D. & WEBER, A. (Hrsg.) (2002): S. 79-87
- BIEDERMANN, M., INKEN, M. & BOYE, P. (2003): Bundesweites Bestandsmonitoring von Fledermäusen soll mit dem Mausohr beginnen. - Natur und Landschaft (78) – H. 3, S. 89-92
- BRAUN, J. & KLAGES, H. (Hrsg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 2: Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotenzial in den neuen und alten Bundesländern. - Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 194.2. Stuttgart, Berlin, Köln. Kohlhammer
- BRAUN, J., BISCHOFF, S. & GENSICKE, TH. (2001): Förderung des freiwilligen Engagements und der Selbsthilfe in Kommunen. - ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 72. ISAB-Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung. Leipzig: ISAB-Verlag, 274 S.
- BREITSCHUH, U. & FEIGE, I. (2003): Projektmanagement im Naturschutz. Leitfaden für kooperative Naturschutzprojekte. - Hrsg. v. Bundesamt für Naturschutz. Bonn. 220 S.
- BRENDGENS, U. & BRAUN, J. (2001): Freiwilliges Engagement älterer Menschen. - In: PICOT, S. (2001): S. 209-301

- BUND LV BADEN-WÜRTTEMBERG (2003): BUND-Aktive gewinnen und bei der Stange halten - ein Leitfaden. Reihe BUNDwerkzeug. Radolfzell
- BUND LV Hessen (Hrsg.) (2000): Naturschutzfachliche Stellungnahmen zum Bebauungsplan. Grundbegriffe und Anleitung. Autor: Matthias Gall, Frankfurt
- BUNDESAMT FÜR NATURSCHUTZ (BfN) (2002): Daten zur Natur. - Bonn
- BURMEISTER, J. (2000): Qualifizierung für Ehrenamt und Freiwilligkeit. - Beiträge zum Ehrenamt Bd. 3, hrsg. Robert-Bosch-Stiftung, Stuttgart
- DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.) (2002): Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. - Deutscher Bundestag, Drucksache 14/8900. 492 S.
- DDA, DO-G & NABU (2003): Monitoring von Vogelarten in Deutschland. FE-Vorhaben des Bundesamtes für Naturschutz. - Dachverband Deutscher Avifaunisten, Deutsche Ornithologen-Gesellschaft & Naturschutzbund Deutschland; www.vogelmonitoring.de
- DEUTSCHER NATURSCHUTZRING (DNR) (Hrsg.) (2004): „Frischer Wind für die Umweltbewegung“. Neue Ansätze für umweltpolitisches Engagement. - Tagungsdokumentation des Weiterbildungsprogramms „Kurs ZukunftsPiloten“. Bonn. 39 S.
- ECOLOG-Institut (2002): Aktions- und Kommunikationshandbuch: Nachhaltig kommunizieren – Bürger aktivieren. Soziale Milieus als Zielgruppen in der Lokalen Agenda 21-Arbeit. Gefördert von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt, zu beziehen über www.ecolog-institut.de
- EBERT, O., HARTNUSS, B., RAHN, E. & SCHAAF-DERICH, C. (2002): Freiwilligenagenturen in Deutschland. Ergebnisse einer Erhebung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa).- Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 227. Stuttgart. Kohlhammer. 120 S.
- ERDMANN, K-H. & SCHELL, CH. (2002): Naturschutz und gesellschaftliches Handeln - Aktuelle Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Bonn-Bad Godesberg. Landwirtschaftsverlag. 241 S.
- EUROPARC DEUTSCHLAND (Hrsg.) (2003): Freiwilliges Engagement in Großschutzgebieten. Freiwillige integrieren und qualifizieren – Möglichkeiten der Planung und Umsetzung am Beispiel der Naturwacht Brandenburg. - Berlin 2003.
- FELDMANN, R., KRONSHAGE, A. & SCHÜTZ, P. (2003): Wer erhebt Daten zu Flora und Fauna in Nordrhein-Westfalen? - Über 40 Arbeitsgruppen kartieren Pflanzen-, Pilz- und Tierarten in NRW.- LÖBF-Mitteilungen 04/03, S. 15-20
- FLICK, U. (1996): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. - rowohlt's enzyklopädie hrsg. von B. König. Rowohlt Verlag. Hamburg 2. Aufl.
- GENSICKE, TH. (2001): Freiwilliges Engagement in den neuen und alten Bundesländern. In: BRAUN, J. & KLAGES, H. (Hrsg.) (2001): S. 22-113

- GERSS, W. (1998): Naturschutz in der Mitverantwortung von Bürgern: ehrenamtliche Tätigkeiten im deutschen Naturschutzrecht. Frankfurt/M: Lang
- GIERULL, B. (2000): Möglichkeiten der Aktivierung und Beteiligung im bürgerschaftlichen Engagement. - Virtuelles Ideen- und Reflexionsforum. www.reformwerkstatt-ruhr.de
- GIETZELT, I. (2000): Öffentlichkeitsarbeit und Weiterbildung in Umweltverbänden. Eine Erhebung unter ehrenamtlich Tätigen. Dipl.-Arb. FU Berlin, unveröffentlicht, 97 S.
- GREFE, CH., GREFFRATH, M. & SCHUMANN, H. (2003): Attac – Was wollen die Globalisierungskritiker? Rowohlt. Berlin. 222 S.
- GRIESE, TH. (2002): Ehrenamtliches Bürgerengagement im Natur- und Umweltschutz – Bedeutung, Chancen, Entwicklungsmöglichkeiten. In: NUA (2002): S. 7-13
- HAACK, S. (2003): Die Bedeutung der veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit von Umweltverbänden – am Beispiel des Zivildienstes und des bürgerschaftlichen Engagements. - Hrsg. von UNESCO-Verbindungsstelle für Umwelterziehung im Umweltbundesamt. Berlin, 251 S.
- HARANT, D. & KÖLLNER, U. (Hrsg.) (2003): Vereinspraxis. Ein Ratgeber zum Vereinsrecht, zum Arbeitsrecht und zu kaufmännischen Fragen. Stiftung Mitarbeit Bonn. 171 S.
- KLAGES, H. (2001): Engagementpotenzial in Deutschland. In: BRAUN & KLAGES (Hrsg.) (2001): S. 114 - 198
- KLAGES, H. (2003): Die Engagementförderung mit höherer Priorität auf die kommunale Agenda setzen! In: STIFTUNG BÜRGER FÜR BÜRGER et al. (2003), S. 168-174
- KLAGES, H. & GENSICKE, TH. (1998): Wertewandel und Bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. - Speyerer Forschungsberichte 193. 166 S.
- KLEIN, A. & RAUSCHENBACH, TH. (2003): Engagementpolitik und Engagementförderung in Deutschland. In: Stiftung Bürger für Bürger et al (2003): S. 87-107
- LÖW, M. (2004): BUND Freiwilligenmanagement: Wie können Angebote für zeitgemäßes Engagement aussehen? In: DNR (2004): S. 27-32
- MITLACHER, G. (1994): Situation, Umfang und Ergebnisse ehrenamtlicher Betreuung von Schutzgebieten in Deutschland. - Hrsg. vom Institut für Ökologie und Naturschutz e.V., unveröff. Studie im Auftrag des NABU und der FÖNAD, Eberswalde, 107 S. + Anhang
- MITLACHER, G. (1996): Akzeptanz des Naturschutzes – Rolle der Verbände. Kommentar und Ergänzungen zu den Vorschlägen des Beirates für Naturschutz und Landschaftspflege über die Naturschutzverbände v. 13.10.1994 und Ergebnisse einer Tagung mit den Naturschutzverbänden. Im Auftrag des Bundesumweltministeriums, unveröffentlicht
- MITLACHER, G. (1997): Ramsar-Bericht Deutschland. Schriftenreihe für Landschaftspflege und Naturschutz H. 51, Bonn-Bad Godesberg. Landwirtschaftsverlag. 189 S.
- MITLACHER, G. & SCHULTE, R. (2002): Arten- und Biotopschutz nach Feierabend – Instrumente zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements im Naturschutz. - Ergebnisse eines

- Seminars der NABU-Akademie Gut Sunder (19.10. – 20.10.2002). www.nabu-akademie.de/berichte/02_ehrenamt.htm
- NABU-LV Baden-Württemberg (1996): Ortsgruppenumfrage des Landesverbandes Baden-Württemberg. – Stuttgart, unveröffentlicht
- NABU-LV Baden-Württemberg (2002): Fit für Führungen in die Natur. Ein Leitfaden für NABU-Gruppen. Stuttgart
- NABU-LV NRW (2003): Befragung von Kreis- und Stadtverbänden des Landesverbandes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf, unveröffentlicht
- NABU-Pressedienst NRW (2003): Ehrenamtlicher Naturschutz in Millionenhöhe. NABU zieht Bilanz der Aktivitäten 2002. PM Nr. 48/03 v. 30.10.2003, hrsg. vom NABU-LV NRW. Düsseldorf
- NATUR- UND UMWELTSCHUTZ-AKADEMIE NRW (NUA) (Hrsg.) (2002): Ehrenamtliches Engagement im Natur- und Umweltschutz. Festveranstaltung zum Jahr des Ehrenamtes am 23. September 2001 in Recklinghausen. - NUA-Hefte Nr. 11. Selbstverlag. Recklinghausen
- NOEKE, J. (Hrsg.) (1989): Bürgerinitiativen im Umweltschutz – Freiwillige und ehrenamtliche Arbeit im Umweltschutz. Institut für Umweltschutz der Uni Dortmund. INFU-Werkstattreihe Heft 18. Verkehrs- und Wirtschaftsverlag Dortmund. 127 S.
- NOTZ, G. (1999): Die neuen Freiwilligen: das Ehrenamt – eine Antwort auf die Krise. - AG SPAK-Bücher: 2. Auflage
- OLEJNICZAK, C. (2001): Alter für die Umwelt. Verlauf und Ergebnisse eines Modellprogramms zur Förderung nachberuflichen freiwilligen Engagements im Umweltbereich. Deutsche Gesellschaft zur Förderung der Forschung im Alter e.V. u. Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH an der Uni Hannover. IES-Projektbericht 109.01. Selbstverlag. Hannover
- PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND, LV NRW E.V. & STIFTUNG MITARBEIT (1997): Logbuch für Schatzsuchende. Ein Lesebuch für freiwilliges soziales Engagement. Verlag Stiftung Mitarbeit Bonn.83 S.
- PICOT, S. (Hrsg.) (2001a): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 3. Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport - Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 194.3. Stuttgart, Berlin, Köln. Kohlhammer
- PICOT, S. (2001b): Jugend und freiwilliges Engagement. In PICOT, S. (Hrsg.) (2001a), S. 111-207
- PRILLER, E. & RÜCKERT-JOHN, J. (2000): Nonprofit-Organisationen im Umweltbereich – Strukturen, Tätigkeitsfelder und Beschäftigungspotenziale. Veröff. R. Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“ beim Präsidenten des WZB. Hrsg. Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin. 43 S.

- RADLOFF, J.; RETTENBACHER, G.R. & WIRSING, A. (Hrsg.) (2001): Fundraising. Das Finanzierungshandbuch für Umweltinitiativen und Agenda 21-Projekte. München: ökom Verlag, 416 S.
- REINERT, A. (2004): Entwicklungen im ehrenamtlichen Engagement. In: DNR (2004): S. 23-25
- REUSSWIG, F. (2002): Die Bedeutung von Lebensstiltypen für den Natur- und Umweltschutz. - In: ERDMANN, K-H. & SCHELL, CH. (2002), S. 55-77
- RÖSNER, H.-U. (1995): Ist der ehrenamtliche Naturschutz noch zeitgemäß? Perspektiven des Verbandsnaturschutzes in Schleswig-Holstein. - In: Akademie für Natur und Umwelt des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.): Naturschutz – Lösungswege und Strategien. - Akademie aktuell Tagungsband 1. Neumünster, S. 64-75
- ROLL, A. (1999): Beratung für ehrenamtliche Teams. Das Konzept „Fit für die Arbeit im Team“ in der Sportjugend. - In: STURZENHECKER, B. (Hrsg.) (1999) S. 181-195
- ROSENBLADT, B. VON (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999 -. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1: Gesamtbericht. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Band 194.1. Stuttgart, Berlin, Köln. Kohlhammer
- ROSENKRANZ, D. & WEBER, A. (Hrsg.) (2002): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. - Juventa Verlag: Weinheim – München. 275 S.
- RSPB (Royal Society for the Protection of Birds) (o.J.): Working with Volunteers. A Handbook for RSPB Staff. - Sandy/Bedfordshire/UK
- RSPB (Royal Society for the Protection of Birds) (2003): Attitudes Towards Volunteering 2002. - Volunteers´ Survey. Sandy/Bedfordshire/UK, unveröffentlicht
- SANDAU, E. (2001): Nachberufliches ehrenamtliches Engagement im Umweltbereich. Eine qualitative Studie mit Seniorinnen und Senioren aus dem Programm „Alter für die Umwelt“. - Deutsche Gesellschaft zur Förderung der Forschung im Alter e.V. u. Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH an der Uni Hannover. IES-Projektbericht 110.01. Selbstverlag. Hannover
- SCHULTE, R. (2004): Naturbotschafter – Modellprojekt zur Entwicklung und Erprobung eines Ausbildungsprogramm. – NABU-Akademie Gut Sunder, unveröffentlicht
- SCHUSTER, K. & LANTERMANN, E.-D. (2002): Naturschutzkommunikation und Lebensstile. - In: ERDMANN, K-H. & SCHELL, CH. (2002), S. 79-92
- SIPPEL, H.-J. (2003): Eine Veranstaltung planen – Tipps und Anregungen. Arbeitshilfen für Selbsthilfe- und Bürgerinitiativen Nr. 5. Verlag Stiftung Mitarbeit. Bonn. 52 S.
- SOTHMANN, L. (2000): Die Rolle des Ehrenamtes im Naturschutz. - In: Berichte der ANL 24, S. 3-9. Laufen

SRU (Der Rat von Sachverständigen für Umweltfragen) (1996): Umweltgutachten 1996. Zur Umsetzung einer dauerhaft umweltgerechten Entwicklung. - Stuttgart. 488 S.

STEINKE, K. (2003): Projekte überzeugend präsentieren. So vermitteln Sie Ihr Anliegen klar und einprägsam. Arbeitshilfen für Selbsthilfe- und Bürgerinitiativen Nr. 25. Verlag Stiftung Mitarbeit. Bonn. 75 S.

STIFTUNG BÜRGER FÜR BÜRGER, AKADEMIE FÜR EHRENAMTLICHKEIT DEUTSCHLAND, OLK, TH. (Hrsg.) (2003): Förderung des Bürgerschaftlichen Engagements. Fakten, Prioritäten, Empfehlungen. - Eigenverlag. Berlin 188 S.

STIFTUNG MITARBEIT (Hrsg.) (1999): Fundraising. - Arbeitshilfe für Selbsthilfe- und Bürgerinitiativen Nr. 21, Bonn/Berlin. 96 S.

STURZENHECKER, B. (Hrsg.) (1999): Freiwillige fördern. Ansätze und Arbeitshilfen für einen neuen Umgang mit Freiwilligen in der Kinder- und Jugendarbeit. (Praxishilfen für die Jugendarbeit). Weinheim – München: Juventa Verlag. 198 S.

VERLAG FÜR DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT (2003/2004): Handbuch für den Vereinsvorsitzenden. - Loseblattsammlung. Bonn

WEISS, J. (2003): Biomonitoring und Erfolgskontrolle. - In: LÖBF-Mitteilungen Nr. 2/2003, S. 8-14

ZIERAU, J. (2001): Genderperspektive – Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen. - In ROSENBLADT, B. VON (2001) (Hrsg.) (2001), S. 136-146

Internet-Seiten

www.aktivum-online.de: Zeitschrift aktiv.um. Impulse für engagierte Umwelt- und Naturschutzarbeit. Nr. 3: Besser kommunizieren in Gruppen, ökom-Verlag: München 2004 (gefördert vom Umweltbundesamt mit Mitteln des Bundesumweltministeriums)

www.alpenverein.de: Deutscher Alpenverein. e.V., Ausbildungsprogramm 2004

www.bagfa.de: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V.

www.b-b-e.de. Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, Berlin

www.bmfsfj.de: Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Politikbereich: Freiwilliges Engagement

www.btcv.org.uk: The British Trust for Conservation of Volunteers (GB): BTCV Institute for Environmental Education

www.buerger-fuer-buerger.de: Stiftung Bürger für Bürger – Impulse für die Bürgergesellschaft.

www.buergergesellschaft.de: Informationsportal zu bürgerschaftlichem Engagement der Stiftung Mitarbeit Bonn

www.buergerorientierte-kommune.de: Informationsportal des Netzwerks bürgerorientierter Kommunen in Deutschland

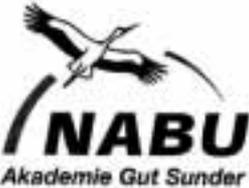
- www.dgfm-ev.de: Deutsche Gesellschaft für Mykologie: Richtlinien für die Ausbildung, Prüfung, Tätigkeit und Fortbildung der Pilzsachverständigen (DGfM) v. 22.05.2003
- www.dnl-online.de: Literaturdatenbank des Bundesamtes für Naturschutz, Bonn
- www.duh.de: Deutsche Umwelthilfe e.V., Fundraising-Seminare und Beratung 2003/2004 (Gefördert vom Umweltbundesamt mit Mitteln des Bundesumweltministeriums)
- www.efi-programm.de: Modellprojekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erfahrungswissen für Initiativen: 2002 - 2006
- www.ehrenamt.de: Akademie für Ehrenamtlichkeit in Deutschland, Berlin
- www.freiwillig.de: Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend zum Internationalen Jahr der Freiwilligen (IJF) 2001; Bearbeitung wurde 2002 eingestellt; s. www.bmfsfj.de
- www.fuehrungs-akademie.de, Aus- und Fortbildungsprogramm des Deutschen Sportbundes
- www.generationennetzwerk.de: Internetseite des Projektes: Generationennetzwerk Umwelt: Programm zur Förderung der seniorenbefugten und generationenübergreifenden Umweltkommunikation; Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (IES), Deutsche Gesellschaft zur Förderung der Forschung im Alter; gefördert durch die Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU)
- www.greenpeace.de: Umweltstiftung Greenpeace Deutschland e.V.
- www.idur.de: Informationsdienst Umweltrecht e.V. (IDUR)
- www.lb-naturschutz-nrw.de: Landesbüro der Naturschutzverbände in NRW
- www.mitarbeit.de: Stiftung Mitarbeit, Bonn
- www.nabu-beraterteam.de: Internetseite der Beratergruppe für Gruppen im NABU
- www.nationalpark-eifel.de: Landesforstverwaltung des Nationalparks Eifel
- www.oekonetz-licherode.de: Ökologisches Schullandheim Licherode (ÖSL) – Zentrum für praxisnahe Umweltbildung
- www.paritaet.org: Paritätischer Wohlfahrtsverband, Fortbildungsprogramm
- www.rspb.org.uk: The Royal Society for the Protection of Birds (GB)
- www.thw-bundesschule.de: Technisches Hilfswerk – Bundesschule in Hoya,
- www.umweltakademie-sh.de: Akademie für Natur und Umwelt des Landes Schleswig-Holstein, Veranstaltungsprogramm 2004
- www.volunteering.org.uk: National Centre for Volunteering, London (UK)
- www.zukunftspiloten.de: Nachwuchsförderprogramm des Deutschen Naturschutzrings e.V.

Anlagen

Anlage 1: Fragebogen

Rücksendeadresse:

NABU-Akademie Gut Sunder
OT Meißendorf
29308 Winsen/Aller



Ralf Schulte
Leiter der Akademie

Telefon: 0 50 96.97 01 12
Telefax: 0 50 96.97 01 97
E-Mail: ralf.schulte@nabu-akademie.de

Sunder, den 27. April 2004

Steigerung des ehrenamtlichen Engagements in Naturschutzverbänden

Liebe ehrenamtlich aktive Mitglieder in Naturschutzverbänden,
die NABU-Akademie Gut Sunder führt mit Unterstützung des Bundesumweltministeriums und Bundesamtes für Naturschutz ein Forschungs- und Entwicklungsvorhaben durch, das verbändeübergreifend die Entwicklung von Instrumenten zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagements in Naturschutzverbänden zur Aufgabe hat.

Die Qualifizierung und Fortbildung von Ehrenamtlichen wird als ein Instrument zur Steigerung des freiwilligen Engagements diskutiert. Vor diesem Hintergrund möchten wir Sie mit dem beiliegenden Fragebogen um Ihre Meinung bitten.

Wir möchten möglichst viele Aktive mit unterschiedlichen Aufgaben und Funktionen befragen. Bitte kopieren Sie den Fragebogen und geben ihn an andere Aktive Ihrer Gruppe weiter. Der Fragebogen ist auch über Internet als Download-Dokument erhältlich bei www.nabu-akademie.de über den Button „FuE“.

Die Beantwortung dauert i.d.R. nicht länger als 15 Minuten.

Wer an der Befragung teilnimmt, den Fragebogen bis zum 31.08.2002 an uns zurücksendet und auch seine Adresse auf dem Fragebogen angibt, hat die Chance, einen attraktiven Gutschein im Wert von 250 EUR für seine Naturschutzgruppe zu gewinnen.

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung



Ralf Schulte
(Projektleiter)



Günter Mitlacher
(Wiss. Mitarbeiter)
Tel. 0172/645 35 37



Befragung zum Fort- und Weiterbildungsbedarf von aktiven Mitgliedern der Naturschutzverbände

Bitte verteilen Sie den Fragebogen an möglichst viele Aktive Ihrer Naturschutzgruppe!
Der Fragebogen steht im Internet unter www.nabu-akademie.de/FuE/FuE_Fragebogen.pdf zur Verfügung.

Wir erbitten die Rücksendung des Fragebogens per Brief oder Fax bis **spätestens 31. August 2002** an:
NABU-Akademie Gut Sunder, OT Meißendorf, 29308 Winsen/Aller, Fax: 05056/970197

1. Wie schätzen Sie im Zusammenhang mit Ihrem ehrenamtlichen Engagement die Bedeutung von Fort- und Weiterbildungen (z.B. Schulungen, Erfahrungsaustausch, Materialien) für sich persönlich ein?

sehr wichtig				unbedeutend
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

2. Unterstützt Sie Ihr Verband in Ihrem Aufgabenbereich mit Fort- und Weiterbildungen (z.B. Schulungen, Erfahrungsaustausch, Materialien)?

<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
-----------------------------	-------------------------------

3. Falls ja, wie beurteilen Sie diese Unterstützung?

<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> mäßig	<input type="checkbox"/> schlecht
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------

4. Für welche der genannten Bereiche, in denen Sie derzeit ehrenamtlich aktiv sind oder zukünftig aktiv sein wollen, möchten Sie eine Fort- und Weiterbildung erhalten? (Mehrfachnennungen möglich)

	Schulungen (z.B. Seminare, Tagungen)		Erfahrungsaustausch mit anderen Aktiven		Materialien zum Selbststudium		Individuelle Beratung	
	Zur Zeit	Zu- künftig	Zur Zeit	Zu- künftig	Zur Zeit	Zu- künftig	Zur Zeit	Zu- künftig
Vorstandsarbeit, Vereinsorganisation								
Vereinsrecht, Steuernachricht, Gemeinnützigkeitsfragen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzverwaltung, Buchhaltung, kaufmännische Pflichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderungen, Finanzierungsfragen, Antragstellung, Abrechnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spenden, Sponsoring, Mittelbeschaffung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Projektideen, -entwicklung u. Projektplanung, Erfolgskontrolle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesprechtführung, Rhetorik, Moderation, Teamarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstmanagement, Zeit- u. Aufgabenplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktlösungsstrategien u. Krisenbewältigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamtliche, Personalführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation von Geschäftsstelle oder Naturschutzrat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiteres Thema (bitte ergänzen):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Befragung zum Fort- und Weiterbildungsbedarf von aktiven Mitgliedern der Naturschutzverbände

	Schulungen (z.B. Seminare, Tagungen)		Erfahrungsaustausch mit anderen Aktiven		Materialien zum Selbststudium		Individuelle Beratung	
	Zur Zeit	Zu- künftig	Zur Zeit	Zu- künftig	Zur Zeit	Zu- künftig	Zur Zeit	Zu- künftig
Kommunikation, Marketing, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit								
Präsentation des Verbandes in der Öffentlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schreiben von Pressemitteilungen, Umgang mit der Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Politikern (Lobbyarbeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werbung u. Gewinnung von Neuzugliedern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitgliederaktivierung, Motivation, Mitgliederbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veranstaltungsplanung und -durchführung (Vorträge, Exkursionen, Versammlungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation u. Leitung von Kindergruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Gruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufbau u. Pflege einer Internet- Präsenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiteres Thema (bitte ergänzen):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachliche Aufgaben im Natur- und Umweltschutz	Zur Zeit	Zu- künftig	Zur Zeit	Zu- künftig	Zur Zeit	Zu- künftig	Zur Zeit	Zu- künftig
Artenschutz (Vogelschutz, Amphibienstreifen o.ä.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biotopschutz, Biotoppflege (Obstwiesen, Kopfwälder o.ä.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfassungen von Arten und Biotopen, Kartierungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuung von Schutzgebieten (NSG u.ä.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Naturschutz, Umwelt-, Bau- u. Planungsrecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beteiligungsverfahren u. Stellungnahmen nach § 29	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitwirkung in Naturschutz-Beräten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tätigkeit als Naturschutz- oder Landschaftswacht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheits- u. Verbraucherschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkehrsentwicklung u. Mobilitätsfragen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klimaschutz, Energiefragen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwasserbeseitigung, Abfallproblematik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiteres Thema (bitte ergänzen):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Befragung zum Fort- und Weiterbildungsbedarf von aktiven Mitgliedern der Naturschutzverbände

5. Wo sollten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen stattfinden?

<input type="checkbox"/> in der Region	<input type="checkbox"/> zentral auf Landesebene	<input type="checkbox"/> zentral auf Bundesebene
--	--	--

6. Wie lange sollten Fort- und Weiterbildungsangebote dauern?

<input type="checkbox"/> max. 1 Tag (ohne Übernachtung)	<input type="checkbox"/> 1 ½ Tage (ggf. mit Übernachtung)	<input type="checkbox"/> 2 Tage (ggf. mit Übernachtung)	<input type="checkbox"/> mehr als 2 Tage (ggf. mit Übernachtung)
---	---	---	--

7. An welchen Wochentagen sollten die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen stattfinden?

<input type="checkbox"/> MO	<input type="checkbox"/> DI	<input type="checkbox"/> MI	<input type="checkbox"/> DO	<input type="checkbox"/> FR	<input type="checkbox"/> SA	<input type="checkbox"/> SO
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

8. Wer sollte die Kosten für Ihre Fort- und Weiterbildung tragen?

<input type="checkbox"/> Die Kosten sollten vom Teilnehmer getragen werden	<input type="checkbox"/> Die Verbandsebene, die mich zur Fortbildung schickt	<input type="checkbox"/> Die Verbandsebene, die mich zur Fortbildung einblüdt	<input type="checkbox"/> Die Kosten sollten geteilt werden
--	--	---	--

9. Wären Sie bereit, sich aktiv an der Fort- und Weiterbildung von Ehrenamtlichen zu beteiligen?

<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
-----------------------------	-------------------------------

10. Haben Sie weitere Anregungen zur Frage der Qualifizierung von Ehrenamtlichen?

Angaben zu Ihrer Person:

Die Angaben zur Person erfolgen freiwillig. Die Adressdaten werden nur für Zwecke des Vorhabens gespeichert und nach Abschluss der Maßnahme gelöscht. Ohne Adressangabe ist allerdings die Teilnahme an der Verlosung nicht möglich.

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

Tel.: _____ eMail: _____

Alter: _____ Geschlecht: männlich weiblich

Naturschutzverband: _____

Funktion/en im Verband: _____

Ich stehe für telefonische Nachfragen zur Verfügung.

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung und viel Glück bei der Verlosung!

Verantwortlich:
Günter Mitlacher, NABU-Akademie Gut Sunder, Tel. 0172/645 35 37, eMail: gsmilacher@nabu-akademie.de



Anlage 2: Protokoll des Expertenworkshops

Protokoll zum Expertenworkshop „Entwicklung von Instrumenten zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagements in Naturschutzverbänden“ vom 27. – 28. Januar 2004 in Bad Nenndorf bei Hannover

Themenblock / Beitrag	Ergebnisse
27. Januar 2004	
<p>Das Vorhaben „Entwicklung von Instrumenten zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagements“</p> <p><i>Ralf Schulte</i> (Präsentation liegt in digitaler Form vor)</p>	<p>Beweggründe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situation in (vielen) Naturschutzverbänden wirft Fragen auf • Steigende Mitgliederzahlen • Sinkende Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit • Generationswechsel ohne Nachfolger • Gesellschaftliche Rahmenbedingungen verändern sich • Bereitschaft zu ehrenamtlichem / freiwilligen Engagement im Wandel • Rückzug des Staates aus nicht-hoheitlichen Aufgabenfeldern • Forderung nach mehr bürgerschaftlichem Engagement • Verbände zukünftig als Multiplikatoren des Leitbildes einer dauerhaft umweltgerechten Entwicklung (SRU, 1996) • Herausforderungen für die Naturschutzverbände • Ehrenamtliche / freiwillige Engagement wiederbeleben und steigern! • Kompetenz sichern und steigern! • Fit werden für neue Aufgaben und Veränderungen! <p>Hypothesen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung von Ehrenamtlichen leistet einen wichtigen Beitrag zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagements in den Naturschutzverbänden • Qualifizierungsangebote • locken neue Mitglieder in den Verband • bereiten passive Mitglieder auf ein zukünftiges aktives Engagement vor • geben den aktiven Mitgliedern Möglichkeiten zur individuellen Weiterentwicklung (Ehrenamtskarriere) • unterstützen die Entwicklung zur ehrenamtsfreundlichen Organisation <p>Ziel des Vorhabens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erforschung und Entwicklung von Instrumenten zur Gewinnung und Bindung aktiver Mitglieder (Nicht-Mitglied > passives Mitglied > aktives Mitglied > Mitglied in Führungsverantwortung) • Sicherung und Steigerung der fachlichen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen der aktiven Ehrenamtlichen • Förderung der Multiplikatorenrolle der Naturschutzverbände <p>Ergebnisse in der Zusammenfassung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Breite Zustimmung zur Arbeitshypothese • Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche : • stehen in sehr vielen Mitgliedsorganisationen und Freiwilligenverbänden hoch im Kurs • spielen für die Rekrutierung neuer Mitglieder eine wichtige Rolle und dienen der Bindung von Mitgliedern an die Verbände • sichern die Qualität der Verbandsarbeit • leisten einen wichtigen Beitrag zur Organisationsentwicklung • mindern das Risiko des Scheiterns und erhöhen die Überlebensfähigkeit

Grundsätze und Hintergründe im Ehrenamt	
<p>Gesellschaft im Wandel - Ehrenamt im Wandel! Neue Bedingungen für freiwilliges Engagement in Verbänden</p> <p><i>Dr. Adrian Reinert, Stiftung Mitarbeit, Bonn – vertreten durch Günter Mitlacher</i></p> <p><i>(Präsentation liegt in digitaler Form vor)</i></p>	<p>Gesellschaft im Wandel – Ehrenamt im Wandel! Neue Bedingungen für freiwilliges Engagement in Verbänden</p> <p>Die Entwicklung des Ehrenamtes: Das Ehrenamt genießt in allen Parteien hohe Sympathie, seine gesellschaftliche Bedeutung ist groß. Das Engagementpotenzial in Deutschland ist hoch. Es gibt neue Motivationsmuster hin zur Selbstverwirklichung im Ehrenamt. Die neue Engagementform geht vom Verband zum Netzwerk.</p> <p>Diskussionsbeiträge von Teilnehmern:</p> <p>Eines der Hauptmotive für ehrenamtliches Engagement im NABU und BUND ist der ethisch-moralische Aspekt. Die Zahl der ehrenamtlich Engagierten ist in Sportvereinen mit über 20 % besonders hoch. Im Umwelt-, Natur- und Tierschutz liegt die Zahl bei insgesamt 3 %. Gründe für die hohe Zahl der in Sportvereinen Engagierten sind die ältere Struktur der immer staatlich geförderten Sportvereine, ihre hervorragend aufgebaute Infrastruktur und die Gruppendynamik. Übungsleiter sind verpflichtet, alle drei Jahre eine Lizenzprüfung abzulegen und bleiben deshalb ihrem Verein treu. Die Motivation der gesellschaftlichen Anerkennung ist bei guten Sportlern z.B. durch regelmäßige Zeitungsberichte gegeben, „gute“ Naturschützer werden selten erwähnt. Forderung: Der Öffentlichkeit muss der Wert des Naturschutzes bewusst gemacht werden.</p> <p>Es gibt keine genaue Zählung der ehrenamtlich Aktiven, bei Greenpeace sind es ca. 2.000, beim VCD ca. 1.500. Für den NABU und den BUND werden jeweils rund 20.000 aktive Ehrenamtliche geschätzt. Angesichts der absoluten Mitgliederzahlen, des hohen Anteils passiver Mitglieder sowie der laut Freiwilligen-Survey 1999 vorhandenen Engagementbereitschaft ist ein hohes Steigerungspotenzial vorhanden.</p> <p>Die wichtigsten allgemeinen Folgerungen für die Engagementförderung sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitziel der Engagementförderung formulieren („volunteer policy“); hierfür ist jeder Naturschutzverband selbst verantwortlich • Informationen über Gelegenheiten zum ehrenamtlichen Engagement verbessern • Infrastruktur von Informations- und Kontaktstellen ausbauen • Breitenwirksame Information und Aufklärung betreiben • Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten • Neue Kultur im Umgang mit Freiwilligen entwickeln
Anerkennungskultur	
<p>Anerkennungsinstrumente für Ehrenamtliche am Beispiel des BUND</p> <p><i>Martina Löw, BUND BGS Berlin</i></p> <p><i>(Präsentation liegt in digitaler Form vor)</i></p>	<p>Anerkennungskultur ist die Gesamtheit dessen, was zur Anerkennung beiträgt. Freiwillige, ihre Ideen und Kompetenzen müssen wertgeschätzt werden.</p> <p>Anerkennungsinstrumente für bundesweit tätige Ehrenamtliche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geldwerte/ monetäre Anerkennungen • steuerfreie Aufwandspauschale, abzugsfähige Kosten bei der Lohn- u. Einkommensteuer, Freistellung von Mitarbeitern • Finanzierung von Modellprojekten • Versicherung • Budget, Aufwandsentschädigungen • Aus- und Weiterbildung • ideelle Anerkennungen • Abbau von Bürokratie, Information, Beratung und Begleitung • Zertifizierung, Zeugnisse • Wertschätzung durch Medien • Preise und Ehrungen • Informations- und Öffentlichkeitsarbeit • Bürgerbeteiligung

	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung als Berufspraktikum, Zivildienst • Anerkennungsinstrumente für lokal tätige Ehrenamtliche • Geldwerte/ monetäre Anerkennungen, Aufwandsentschädigung • Räume und Infrastruktur • Budget • Versicherung • Finanzierung von Modellprojekten • Bonussysteme • hauptamtlicher „Freiwilligen- Koordinator“ • Aus- und Weiterbildung • ideelle Anerkennungen • Zertifizierung • Information, Beratung und Begleitung • Wertschätzung durch Medien • Preise, Ehrungen und Dank • Leitbild und Konzept, Förderung • Informations- und Öffentlichkeitsarbeit • Bürgerbeteiligung • Dialogstruktur, Kommunikationsfähigkeit • Organisations- und Personalentwicklung • hauptamtlicher „Freiwilligen- Koordinator“ <p>67 % der befragten Ehrenamtlichen des BUND wünschten sich als Anerkennung ihrer Arbeit mehr Aufmerksamkeit ihrer lokalen Gruppe.</p> <p>Anerkennung kann auch durch stärkere Einbindung in Entscheidungsprozesse geschaffen werden.</p>
<p>Anerkennungsinstrumente für Ehrenamtliche am Beispiel des BUND</p> <p><i>Thomas Giesinger, BUND LV Ba-Wü</i></p>	<p>Instrument Ehrungen: Beim BUND sind die Ehrungen strukturiert nach Art der Ehrung, Dotierung, Ort der Ehrung und Initiator der Ehrung. Es gibt Urkunden, Medaillen, Ehrenmitgliedschaft. Die Urkunde ist die meistgewünschte Auszeichnung der Ehrenamtlichen.</p> <p>Zu bestimmten Geburtstagen werden zudem Standardbriefe versandt, zu runden Geburtstagen persönliche Briefe. Die Ehrungen müssen von „authentischen Personen“ vorgenommen werden.</p> <p>In den USA wird das ehrenamtliche Engagement in die Lebensläufe aufgenommen.</p> <p>Die ehrenamtlich geleistete Arbeit sollte von der Politik aufgegriffen und fortgesetzt werden.</p> <p>BUND hat einen Leitfaden zur Aktivenförderung für die Gruppen entwickelt (<i>liegt in digitaler Form vor</i>)</p>
<p>Ehrenamtsförderung durch Fortbildungen? Welche Bedeutung hat die Qualifizierung von ehrenamtlich Aktiven für die DLRG?</p> <p><i>Dr. Harald Rehn DLRG-Bildungswerk, Bad Nenndorf</i></p> <p><i>(Präsentation liegt in digitaler Form vor)</i></p>	<p>Das Bildungswerk der DLRG besteht erst seit 1999, im Jahre 2000 wurden 1000 Teilnehmer erstmals überschritten.</p> <p>Die Konzeption gliedert sich in sechs Punkte und hat insgesamt einen Umfang von 3 DIN-A4-Seiten. Die sechs Punkte der Konzeption sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präambel, Grundsätze und Ziele, Zielgruppen, Inhalte des Bildungsangebotes, Strukturen, Zuständigkeiten und Aufgaben, Honorarrichtlinien <p>Im Bildungswerk der DLRG sollen einsatzwillige Freiwillige qualifiziert werden, um ihre Funktionen wahrnehmen zu können. Das Bildungswerk ist das Netzwerk für die gesamtverbandliche Aus-, Fort- und Weiterbildung; die Hierarchieebenen zwischen Ortsgruppe, Landes- und Bundesverband werden damit weitgehend aufgehoben. Die verbandliche Qualifizierung in hoher Qualität bedarf eines Zentrums. In den nächsten Jahren muss allerdings in Teilbereichen dezentralisiert werden, weil z.B. der Neubau für eine Digitalfunk- Ausbildung zu kostenintensiv ist.</p> <p>Auch Vereinsfremde können gegen Honorar weitergebildet werden, nur teilweise ist die Mitglied-</p>

	<p>schaft in der DLRG Voraussetzung für die Teilnahme an Fortbildungslehrgängen.</p> <p>Die Zielgruppe sind auch externe Adressaten z.B. Erzieher, Pädagogen, Sportlehrer, Übungsleiter, Trainer ... Wer die DLRG über die Fortbildung kennen gelernt hat, wird vielleicht später Mitglied!</p> <p>Interessierte können sich auch ohne Vorwissen in der DLRG engagieren. Die Einstiegsschwelle ist niedrig. Der Blick eines Laien von außen in den Verein kann den Blick des Fachmannes schärfen.</p> <p>Die Teilnehmergebühr ist mit ca. 75,00 Euro incl. Ü/VP je Wochenend- Lehrgang niedrig und soll künftig nach Kernaufgaben gestaffelt etwas erhöht werden. Durch die günstigen Beträge soll die Bildung attraktiv gemacht werden. Die Fortbildung wird durch den Bundesverband und eine Stiftung finanziert. Diese Fortbildung kann nicht kostendeckend sein!</p> <p>Schickt die Ortsgruppe den Ehrenamtlichen zur Fortbildung, wird die Teilnahmegebühr von der Ortsgruppe übernommen. Es gibt Bestrebungen, den Frauenanteil bei den Fortbildungsmaßnahmen, indem Kinderbetreuung angeboten wird, zu fördern.</p> <p>Das Ergebnis der Fortbildungen ist z.B. in der Anzahl der abgelegten Rettungsschwimmerausbildungen prüfbar.</p> <p>Gesamtkosten Bildungswerk rund 255 000 €.</p>
<p>Stellenwert der Qualifizierung von Ehrenamtlichen im Kontext der Ehrenamtsförderung</p> <p><i>Ralf Schulte (Moderation)</i></p> <p><i>Günter Mitlacher, Heike Stegmann (Dokumentation)</i></p>	<p>Die anwesenden Verbandsvertreter/innen gaben Auskunft zur Situation der Qualifizierung in ihren Organisationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bildungswerk Bund Naturschutz Bayern: Die Fortbildung für BN- Aktive wird voll finanziert und genießt hohen Stellenwert im BN; Gesamtkosten rund 210 T€/Jahr • BUND Bundesverband: kein eigenes Bildungsprogramm, Teilnahme an externen Fortbildungen • Greenpeace: eigenes Fortbildungssystem aufgebaut; hat hohen Wert, wird nicht auf allen Ebenen für förderwürdig gehalten • DNR: Es ist kein Geld für Fortbildung vorhanden, nur für Projektförderung • HGON: Fortbildung für Multiplikatoren geplant • NABU/BUND Hessen: Der Fortbildungsetat ist von der Politik abhängig und beträgt 5. – 10.000 Euro, Kooperation mit NZ; keine Nachfrage von BUND-Aktiven vorhanden; Jugend bietet Ökoführerschein an • VCD: Fortbildungen finden im Anschluss von Tagungen mit eigenem Personal, oft auch mit externen Trägern, z.B. Stiftungen statt; es gibt Aktivenfördertopf für Reisekosten • NABU Baden- Württemberg: Angebot an Tagesseminaren, Kosten ca. 6.000 €/Jahr; sehr sinnvolle Aufgabe, wird positiv bewertet • LBV: Nachholbedarf, kein Schulungskonzept vorhanden; Angebot z.T. in dezentralen Umweltstationen, Kooperation mit ANL • NABU Niedersachsen: Fortbildung fallweise auf LV-Ebene, z.B. Pressearbeit; guter Ansatz durch Ausbildung von 52 Naturschutzberatern; wurde durch BINGO- Mittel gefördert. Es besteht kein fester Etat für die Fortbildung • NABU/BUND Schleswig- Holstein: Umweltakademie als Kooperationspartner von BUND und NABU. Für Ehrenamtliche werden ermäßigte TN- Gebühren erhoben (50%), es besteht kein eigener Etat für die Fortbildung des LV. • NABU NRW: Kooperation mit Natur- und Umweltschutzakademie; Verbände haben Kontingent zur Fortbildung. Fallweise Schulung der Aktiven des eigenen Vereins nach Bedarf. • LNU NRW: Die Landesgemeinschaft besteht aus über 80 Einzelvereinen mit jeweils eigenen Bildungsetats, Kooperation mit NUA. • BUND Rheinland- Pfalz: seit 1 Jahr Fortbildungsangebote zur Mitgliederaktivierung; Seminarangebote zur ÖA. • Akademie für Ehrenamtlichkeit in Deutschland: Rd. 5% der TN an Ausbildung kommen aus Natur/Umweltschutz; z.T. wird nur ein Kostenbeitrag von 15,00 Euro täg-

	<p>lich von den Teilnehmern erhoben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problem der BANU-Akademien: Sind von Politik abhängig, deshalb Angebote nicht dauerhaft, so dass sie als Partner wegbrechen können
Fortbildungsbedarf	
<p>Präsentation der Befragung zum Fort- und Weiterbildungsbedarf ehrenamtlich Aktiver in den Naturschutzverbänden</p> <p><i>Günter Mitlacher</i> (Ergebnisse des Bedarfs werden im Endbericht dokumentiert)</p>	<p>Die Ergebnisse der Befragung Aktiver wurde in wesentlichen Zügen dargestellt: derzeitiger und zukünftiger Bedarf in Vorstandsarbeit, Kommunikation, Fachaufgaben; Geschlechterverhältnis, Altersstruktur, Funktion im Verband u.a. Merkmale.</p> <p>Aus den Antworten wurde eine Prioritätenliste des primären Qualifizierungsbedarfs in jedem der drei Aufgabenbereiche erstellt.</p> <p>Diskussionsbeiträge von Teilnehmern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Martina Löw (BUND) Bund- Erhebung zeigte, dass jüngere Befragte für sich einen anderen Fortbildungsbedarf als ältere sehen • Silke Haack (IfÖN): Die Befragten waren hauptsächlich Vorstände, weil diese die meiste Zeit investieren. • Christine Zechner (VCD): Um die Akzeptanz der Personen in der Öffentlichkeit zu steigern, wird jeder Interessent auf Wunsch Vorstandsmitglied. • Thomas Kegel: Viele lassen sich heutzutage nicht mehr längerfristig an einen Verein binden, sondern nutzen Angebote kurzfristig nach persönlichem Gebrauch. • Rasmus Grobe (DNR): Es besteht ein Problem darin, neue Aktive zu gewinnen. Es fehlen die Foren. • Silke Haack (IfÖN): Bereits bestehende Strukturen, wie z.B. ein bekanntes Logo unterstützen auch die Aktiven bei ihrer Arbeit.
Fortbildungsnotwendigkeit	
<p>Anforderungen an die ehrenamtlich Aktiven aus unterschiedlicher Perspektive</p> <p><i>Günter Mitlacher</i> (Ergebnisse des Bedarfs werden im Endbericht dokumentiert)</p>	<p>Die Befragung anderer Zielgruppen brachte weitere Qualifizierungserfordernisse hervor, die vor allem im Erwerb kommunikativer Kompetenzen liegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Kommunikationsfähigkeit wurde am häufigsten genannt • Lobbyarbeit und Fundraising • Fachkenntnisse • Marketing-Kenntnisse • Teamarbeit, Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamtliche,
Fortbildungsangebote	
<p>Qualifizierungsprogramme für ausgewählte Zielgruppen ehrenamtlich Aktiver</p>	<p>In einer Präsentationsrunde wurden Beispiele für gegenwärtig vorhandene Qualifizierungsprogramme in Naturschutzverbänden erläutert und diskutiert: Die im Rahmen des Vorhabens relevante Frage lautete: Konnte durch diese Qualifizierungsmaßnahmen das ehrenamtliche Engagement gesteigert werden? Alle Referenten/innen konnten diese Frage bejahen!</p>
<p>Fortbildungsreihe für BN Aktive</p> <p><i>Rosemarie Kleindl, Bildungswerk Bund Naturschutz</i></p>	<p>Erläuterung des Qualifizierungsprogramm: Folgende Gründe sprechen für die Fortbildung der BN Aktiven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivation und emotionale Überzeugung • Hilfestellung bei Fach- und Konfliktthemen • Bindung an den Verband • Anerkennung der Leistung <p>2004 soll eine Ausweitung durch teilweise Verpflichtung von hauptamtlich Beschäftigten hin zum Austausch mit Ehrenamtlichen erfolgen.</p> <p>Es wird ein Jahresprogramm herausgegeben, das jeweils zum Halbjahr versandt wird.</p> <p>Die Seminare werden durch Kostenteilung finanziert. Der Verband bezahlt die Referenten, die Teilnehmer tragen die Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Es werden grundsätzlich Wochenendseminare an Seminarorten in verkehrsgünstigen Lagen in ganz Bayern angeboten.</p>

	<p>Nach Abschluss der Seminare findet ein Controlling statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswertung von Meinungsbögen der Teilnehmer • Spontane Rückmeldung der Aktiven • ab 2004: Die Teilnehmer der letzten drei Monate werden angeschrieben und befragt <p>Ziele für die Zukunft sind der Aufbau eines Mentorenpools „Alt hilft Jung“ und die intensivere Vernetzung der 800 Ortsgruppen in ganz Bayern untereinander.</p> <p>Die Altersstruktur der Ehrenamtlichen verjüngt sich, es gibt mehr Frauen in Führungspositionen als früher, das Ehrenamt ist höher angesehen. Die Mitglieder fühlen sich durch angebotene Fortbildungsmaßnahmen ernstgenommen. Der Verband soll als Dienstleister gesehen werden.</p>
<p>Ausbildung der „Naturschutzberater“ <i>Ralf Schulte</i></p>	<p>Mit finanzieller Unterstützung der niedersächsischen Umweltlotterie BINGO bildete die NABU-Akademie Gut Sunder zwei Jahre lang Mitglieder anerkannter Natur- und Umweltverbände in Norddeutschland zu „Naturschutzberatern“ aus. Durch die Ausbildung sollten sie in die Lage versetzt werden, ihre Mitbürger und Mitbürgerinnen besser über die Aufgaben des Naturschutzes informieren zu können, den Naturschutz in der Öffentlichkeit positiv zu vertreten und vor Ort in Zusammenarbeit mit Betroffenen gemeinsame Lösungen für anstehende Naturschutz-Herausforderungen zu suchen.</p> <p>Die Ausbildung war nach dem Baukastenprinzip aufgebaut und gliederte sich in einen Theorieteil sowie eine praktische Ausbildung. Der rund 100 Stunden umfassende theoretische Ausbildungsteil beinhaltete die Themenfelder Naturschutzbiologie, Landnutzung, Naturschutzrecht und Kommunikation. Zur Auswahl standen neben ausgewählten Veranstaltungen aus dem regulären Programm der NABU-Akademie noch zusätzliche Vertiefungsseminare. Für den Praxisteil waren mindestens 42 Stunden aktiver Arbeit in Naturschutzgruppen vor Ort nachzuweisen.</p> <p>Nach zunächst zögerlichem Interesse nahmen 64 ehrenamtliche Naturschützerinnen und Naturschützer mit hohem Engagement an der Maßnahme teil. 53 Absolventen konnten mit der Urkunde zum Naturschutzberater ausgezeichnet werden.</p> <p>Die Teilnehmer bewerteten die Maßnahme als ausgesprochen hilfreich. Viele fanden erst über die Maßnahme Zugang zur aktiven ehrenamtlichen Tätigkeit. Dabei spielte das im Laufe der Ausbildung gewachsene fachliche Selbstvertrauen und die Kompetenzsteigerung eine wichtige Rolle. Die Verknüpfung von beliebten Themen (Naturkunde, Arten- und Biotopschutz) mit weniger beliebten Themen (alles was mit sozialen und kommunikativen Kompetenzen zu tun hatte) „zwang“ die Teilnehmer zur Auseinandersetzung mit Inhalten, mit denen sie sich freiwillig nicht beschäftigt hätten. Viele Teilnehmer wären bereit, sich selbst als Trainer zu engagieren.</p> <p>Die Maßnahme kann als erfolgreiches Vorhaben zur Steigerung des ehrenamtlichen Engagements bewertet werden.</p>
<p>DNR-Kurs Zukunftspiloten <i>Rasmus Grobe, DNR</i></p>	<p>Der Kurs Zukunftspiloten ist ein 18- monatiges, Weiterbildungsprogramm des Deutschen Naturschutzring (DNR) e.V. in Kooperation mit dem Institut für Umweltkommunikation der Universität Lüneburg für junge Leute zwischen 21 und 27 Jahren. Dank der Förderung durch die Deutsche Bundesstiftung Umwelt konnten von 1998 bis 2003 insgesamt 69 Nachwuchskräfte im Kurs Zukunftspiloten ihre Kompetenzen für umweltpolitisches Engagement weiterentwickeln. Durch die gezielte Förderung von Nachwuchskräften soll die Umweltbewegung insgesamt langfristig gestärkt werden. Der Kurs gliedert sich in drei Bereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachliche und analytische Kompetenzen durch Studienbriefe und Studienaufgaben • 10 Seminare zur Erlangung von methodischen, strategischen und sozialen Kompetenzen • 3-monatige Praxisphase in einer Umweltorganisation <p>Das Fördervolumen für den Kurs Zukunftspiloten betrug ca. 1.000.000 DM für drei Jahre.</p> <p>Es stellt sich die Frage, was den Verbänden die Fortbildungsarbeit wert ist. Geld ist in den Verbänden vorhanden, die Fragen sind jedoch: Wofür wird es ausgegeben? Welche Prioritäten werden gesetzt?</p> <p>Die Investition in die Bildung sichert das Überleben des Verbandes. Für Mitgliedsvereine ist das</p>

	Ehrenamt überlebenswichtig.
Qualifizierungen für Senioren <i>Dr. Claudia Olejniczak, IES Hannover</i>	<p>Im Gegensatz zu Jüngeren haben Senioren mehr Zeit für ihr ehrenamtliches Engagement zur Verfügung. Um die Eintrittsschwelle niedrig zu halten, wird angeboten, zunächst einzelne Aufgaben zu übernehmen, der Beitritt erfolgt ggf. später. Neuen Interessenten werden Optionen eröffnet, ihre Interessen werden nachgefragt.</p> <p><i>Weitere Informationen zum Projekt Generationennetzwerk: siehe im Internet unter www.generationennetzwerk.de</i></p>
Input Projektergebnisse: Markt der Qualifizierungen für ehrenamtliche Natur- und Umweltschützer	<p>Im Seminarraum waren Beispiele für Qualifizierungsinstrumente unterschiedlicher Art, Form, Inhalte und Methodik präsentiert, die den Workshop-Teilnehmern zur weiteren Information zur Verfügung standen und reges Interesse fanden.</p>
28. Januar 2004	
Rahmenbedingungen von Fortbildungs-Veranstaltungen	
Interesse und Nachfrage an Fortbildungen verändern sich - neue Verhaltensweisen der Teilnehmer/innen <i>Dr. Gertrud Hein, Natur- und Umweltschutz-Akademie NRW, Recklinghausen</i> <i>(Präsentation liegt in digitaler Form vor)</i>	<p>Das Angebot der Akademie hat sich wie folgt verändert: 1985 herrschte eine Aufbruchstimmung, angeboten wurden Seminare zum praktischen Naturschutz, die Kosten für die Seminare wurden vom Land Nordrhein- Westfalen getragen. Heute herrschen Seminarthemen zur Umweltpädagogik, Qualifizierung und Kommunikation vor, die Kosten tragen die Teilnehmer selbst. Die Seminare finden am Wochenende statt – der Samstag ist der Hauptseminartag. Nur in Ausnahmefällen werden in der Woche Seminare angeboten – dann für hauptberuflich im Naturschutz tätige Personen. Es ist schwierig, Ehrenamtliche und Hauptberufliche zum Erfahrungsaustausch zusammenzubringen.</p> <p>Es wird eine neue Fortbildung angeboten zum „Zertifizierten Natur- und Landschaftsführer“ nach bundesweit einheitlichem Standard; wird zunächst speziell für den Nationalpark Eifel durchgeführt.</p> <p>Es soll ein bundesweit einheitliches Curriculum mit Abschlussprüfung geben. Die Lehrgangsdauer beträgt zwei Wochenenden und eine Woche, regelmäßige Fortbildungen werden angeboten. Gemeldet haben sich für die 24 Plätze des ersten Lehrganges 370 Personen aller Berufe und jeden Alters.</p>
Input Projektergebnisse: Rahmenbedingungen <i>Günter Mitlacher</i>	<p>Die durch die Befragungen und Recherchen erzielten Ergebnisse stimmen mit den der Akademien grundsätzlich überein. Es gibt auf dem Fortbildungsmarkt einige Trends im Verhalten der Teilnehmenden, die bei der Konzeption von Qualifizierungssystemen berücksichtigt werden sollten: Trend zu eintägigen Seminare und nur noch regional (Radius max. 200 km);</p> <p>Diskussion</p> <p>Die Kosten für Fortbildungen bei Sportvereinen sind für alle Kurse gleich hoch. Wer sich im Sport ehrenamtlich engagiert, muss alle drei Jahre seine Lizenz erneuern und eine Fortbildung besuchen. Diese Pflicht ist bekannt und wird in Kauf genommen. Die Ansprüche an Unterkunft und Verpflegung des Seminarortes sind bei Vereinsmitgliedern nicht hoch – im Gegensatz dazu sind Mitglieder der Naturschutzverbände sehr anspruchsvoll.</p> <p>Es herrscht ein Widerspruch zwischen dem geforderten kurzen, knappen Eintagesseminar, welches regional angeboten wird, und dem ebenfalls geforderten Erfahrungsaustausch untereinander, der i.d.R. zeitaufwändig ist. Die Lösung könnte das Angebot von Kleingruppenarbeit in Workshops auf Seminaren sein.</p> <p>Die Einbindung von Frauen kann durch das Angebot von Kinderbetreuung gefördert werden.</p> <p>Es gibt insgesamt gesehen keinen Mangel an Veranstaltungen auf dem „Markt der Möglichkeiten“; allerdings wird von den Ehrenamtlichen wahrgenommen, dass es von den Naturschutzverbänden keine systematische Qualifizierung nach ihrem Bedarf gibt.</p> <p>Der Trend geht zu Zertifikatslehrgängen, die auch beruflich oder privat nutzbringend sind, und zu Seminaren auf Abruf, die nach dem speziellen Bedarf einzelner Gruppen zugeschnitten werden</p>

	<p>(sog. Bestellseminare). Es fehlen bislang Kriterien und Leitsätze für die Zertifizierungen Ehrenamtlicher.</p> <p>Diskussion zum Thema „Bestellseminare“:</p> <p>Bestellseminare sind individuell zugeschnitten und entsprechend kostenintensiv für den Kunden. Die Bereitschaft, diese höheren Kosten zu tragen, besteht zur Zeit in den Naturschutzverbänden nicht.</p> <p>Im Bereich Naturschutz ist es sinnvoller, einen Stamm kompetenter Referenten anzulegen, als teure Bestellseminare abzuhalten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • NABU Nordrhein- Westfalen: Bestellseminare sind auf Ortsgruppenebene nicht finanzierbar • BUND Schleswig- Holstein: bisher werden auf Anfrage Fachreferenten vermittelt • Bildungswerk Bund Naturschutz: es gibt eine Referentenliste, die auf Anfrage an die Ortsgruppen verschickt wird • NABU Baden- Württemberg: Der Landesverband veranstaltet seine Seminare an Tagungsorten, in denen die technische und organisatorische Unterstützung durch eine NABU-Gruppe gewährleistet ist. Die Referenten sind meist eigene Mitglieder, die sich im Verband auskennen. Es gibt bereits eine Vielzahl von Veranstaltungen, nur einen Mangel an relevanten Themen . Es muss der Einstieg in eine systematische Fortbildung gefunden werden. <p>Diskussionsrunde zum Thema „Zertifizierung“:</p> <p>Beinhaltet die Teilnahme ein Abschlusszertifikat, ist sie beruflich nutzbar. Momentan werden von dem Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) Leitsätze für Zertifikate erstellt, um die „Inflation von Zertifikaten“ einzudämmen. Ein Zertifikat heißt, dass es ein nachprüfbares Endergebnis einer Fortbildung gibt; es darf keine „umformulierte Teilnahmebestätigung“ sein.</p> <p>Anmerkung: Teilnehmende sprechen sich dafür aus, Austausch über „Bestellseminare“ und Kriterien für „Zertifizierungen“ bei einem zukünftigen Treffen vertiefend zu diskutieren (Themenspeicher für 2005)</p>
Kooperation	
<p>Verbandseigene Fort- und Weiterbildungen versus Kooperationsmodelle mit staatlichen Akademien und/oder anderen Bildungsträgern?</p> <p><i>Günter Mitlacher</i></p>	<p>Diskussionsrunde zum Thema: Zusammenarbeit mit staatlichen Naturschutz-Akademien</p> <p>Die Naturschutzverbände sind in einigen Bundesländern (z.B. Hessen, Schleswig-Holstein, NRW) Kooperationspartner der Landes-Naturschutz-Akademien. In diesen Fällen erscheint die Zusammenarbeit zwischen Verbänden und Akademien sinnvoll und notwendig. Lediglich bei verbandsspezifischen Themen wären eigene Veranstaltungsangebote notwendig.</p> <p>Kooperationen bieten sich vor allem in Fachaufgaben an und in der Vermittlung methodischer Kompetenzen.</p> <p>Anmerkung: die Frage der Kooperationsmöglichkeiten und Kooperationsformen der Verbände mit Bildungsträgern konnte nicht erschöpfend diskutiert werden. Außerdem herrschen in jedem Bundesland spezifische Rahmenbedingungen vor: Länder mit engen Kooperationen zu Na-Akademien (Hes, NRW. S–H), Länder ohne enge Kooperationen zu Na-Akademien; für die Qualifizierungssysteme der Verbände sind Kooperationen allein schon aus Gründen der Kosteneffizienz von großer Bedeutung; die Akademien des BANU spielen dabei eine herausragende Rolle.</p> <p><i>Die Diskussion zwischen BANU und den Verbänden sollte zu diesen Fragen vertiefend weitergeführt werden.</i></p>
Train-the-trainer-Systeme	
<p>Umweltschützer trainieren Umweltschützer - Train-the-Trainer-Systeme und Expertenpools</p> <p><i>Ina Hellmers, Greenpeace</i></p>	<p>Es besteht in den 85 Greenpeacegruppen mit 1.800 Ehrenamtlichen ein hoher Bedarf an fachlicher Weiterbildung. Es gab viele ExpertInnen mit Erfahrungs- und Fachwissen in den Gruppen, jedoch zuwenig TrainerInnen. Seit 2000 besteht eine funktionierende Struktur aus sieben regionalen Weiterbildungsstützpunkten.</p> <p>Ziele, die durch den Aufbau eines Trainer- Pools erreicht werden sollen, sind</p>

<p><i>Deutschland</i> <i>(Präsentation in Kurzfassung wurde ausgehändigt)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Basis für zielgerichtete Planung • mehr Auswahlmöglichkeiten • zeitliche Entlastung einzelner Trainer • flächendeckende Angebotsmöglichkeiten • mehr Transparenz für alle Beteiligten • neue Engagementform für (erfahrene) Gruppenmitglieder • Sicherung von (Erfahrungs-) Wissen • Qualitätssicherung und Weiterentwicklung durch fachlichen Austausch im Pool <p>Nachdem zwei Fortbildungszyklen abgeschlossen sind gibt es folgende Erfahrungen: Der Trainer- Pool besteht aus ca. 30 einsetzbaren Trainern. Der Trainer wird als neues Aufgabenfeld angenommen. Der Zeitaufwand zur Akquise neuer Teilnehmer ist durch die Notwendigkeit persönlicher Gespräche hoch. Eine Herausforderung ist die Möglichkeit der verbindlichen Festlegung der Teilnehmer – im ehrenamtlichen Bereich kann es das Wort „muss“ nicht geben?! Der Trainer- Pool muss als Gruppe gepflegt werden. Das Train-the-Trainer- Konzept ist eine hohe Investition, die sich lohnt.</p>
<p>Input Projektergebnisse: andere Train-the-Trainer-Konzepte <i>Günter Mitlacher</i></p> <p>Wie wird ein Train-the-trainer-System zur Ehrenamtsförderung beurteilt? <i>Diskussionsrunde mit den Anwesenden</i></p>	<p>Recherchen bei anderen Organisationen im In- und Ausland haben ergeben, dass Train-the-Trainer-Systeme sehr bedeutsame Instrumente zur effizienten Qualifizierung von Ehrenamtlichen darstellen. Es wird als Beispiel das ETN – Environmental Trainers Network aus GB als verbändeübergreifendes Trainer-System vorgestellt.</p> <p>Diskussionsrunde mit Kartenabfrage: Sollte die Ausbildung der Trainer verbands-eigen oder verbandsübergreifend erfolgen?</p> <p>Für ein verbändeübergreifendes System spricht: Vielfalt der TN wirkt positiv; Trainer von außen kommen dazu und schulen; Rolle der Akademien ?; positiv für Kultur der Zusammenarbeit, Rolle und Aufgabe des Dachverbandes ?; Werbung müsste immer über den Verband gehen</p> <p>Inhaltliche Beispiele wären: Seminar Handlungskompetenz im Naturschutz der ANU Schleswig-Holstein, Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>Für ein verbände-eigenes System spricht: geringe Kosten, denn es werden keine Honorare gezahlt; Verbände müssten Qualitätsstandards festlegen; Zielgruppe klar identifizierbar; Akzeptanz groß, da aus eigenem Verband; für lokale Gruppe ist es wichtig, dass das Fortbildungsangebot vom eigenen Verband kommt. Es sollte keine Organisationskultur geben, in der jeder Landesverband nur für sich arbeitet. Anwerbung von Trainern in den einzelnen Verbänden notwendig; z.B. durch „Train- the-Trainer- Scouts“, die geeignete Ausbildungsteilnehmer vorschlagen.</p> <p>Inhaltliche Beispiele wären: Fach- und Organisationswissen, Fachthemen. Wenn möglich sollten beide Systeme genutzt werden.</p> <p>Diskussionsrunde: Wie die Ausgebildeten und Trainer an den Verband binden?</p> <p>Greenpeace: Die Trainer sollten sich auf mindestens zwei Jahre an die Organisation binden. Es gibt keine vertragliche Regelung, die Basis ist das Vertrauen in die Person.</p> <p>Die Trainer haben bereits vor der Ausbildung viel für Greenpeace geleistet und arbeiten oftmals neben der Ausbildung in ihrer Gruppe weiter.</p> <p>Akademie für Ehrenamtlichkeit in Deutschland: Im Ausland ist es nicht ungewöhnlich, ehrenamtlich Tätige nach einer teuren Ausbildung vertraglich zu binden. In Deutschland gibt es kein juristisches Beispiel für die Rechtswirksamkeit solcher Verträge. Es ist moralisch nicht möglich, Ehrenamtliche vertraglich festzulegen. Wichtig ist das Commitment.</p>
<p>Materialien</p>	
<p>AKTIV.UM - Impulse für engagierte Umwelt- und Naturschutzarbeit <i>Markus Steigen-</i></p>	<p>Das Heft „AKTIV.UM“ ist für Umwelt- und Naturschutzgruppen konzipiert und ein Modellprojekt, das für 12 Monate vom BMU gefördert wird. Bislang sind zwei Ausgaben erschienen. Die Naturschutzverbände sind in einem Redaktionsteam an dem Konzept der einzelnen Ausgaben beteiligt. Das Heft soll eine Arbeitshilfe sein. Die Themen werden von einem Redaktionsteam ausgewählt; Beispiele von Aktiven sollen vermehrt einfließen. Die Verteilerstrukturen sind mo-</p>

<p><i>berger, ökom Verlag GmbH, München</i></p> <p><i>(Präsentation liegt in digitaler Form vor)</i></p>	<p>mentan noch das Problem.</p> <p>Diskussion über das Projekt: Schwierigkeit ist inhaltliche Auswahl. Die Gruppenbekommen eine Unmenge von Printmaterial. Es fehlt die Zeit, alles zu lesen und auszuwählen, vieles ist ehrenamtsfeindlich. Für die Gruppe vor Ort könnte eine Mappe mit den wichtigsten Informationen angelegt werden. Ist auf dem Material das verbandseigene Logo gedruckt, steigt die Akzeptanz. Nur allein der Versand des Informationsmaterials garantiert nicht, dass es auch gelesen wird.</p> <p>Es sollte ein „Wissen- auf- Abruf- Konzept“ erstellt werden.</p> <p>Das Internet ist das zukünftige Medium, um Ortsgruppen zu erreichen, jedoch sind die Aktiven meist die Älteren, die das Internet momentan noch nicht im großem Umfang nutzen.</p>
<p>Input Projektergebnisse: Überblick zu Materialien für's Selbststudium</p> <p><i>Günter Mitlacher</i></p>	<p>Im Seminarraum wurden Beispiele zum Selbststudium aus verschiedenen Themenfeldern und von verschiedenen Herstellern und Anbietern Materialien zum Selbststudium ausgestellt. Es fehlt nicht an Materialien, es herrscht eher eine Materialüberflutung und Doppelbearbeitung. Allerdings sind nur wenige Materialien direkt auf die Bedürfnisse der ehrenamtlich Aktiven in Natur- und Umweltschutzverbänden zugeschnitten.</p> <p>Auch hier stellt sich die Frage, ob die Verbände eher eigene Materialien herstellen oder ob man gemeinsam verbändeübergreifend Materialien erstellt, vergleichsweise wie der Deutsche Sportbund.</p>
Professionelles Management Ehrenamtlicher	
<p>Erfahrungen im Freiwilligenmanagement und Ausbildung von Freiwilligenkoordinatoren im Naturschutz</p> <p><i>Thomas Kegel, Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, und Anne Schierenberg, EUROPARC Deutschland</i></p>	<p>Ziel der Akademie für Ehrenamtlichkeit in Deutschland ist die Qualifizierung und Fortbildung, Beratung und Organisationsentwicklung in der zivilen Bürgergesellschaft, Politik/ Verwaltung und Wirtschaft zur Förderung einer nachhaltigen Freiwilligen- Kultur in Deutschland. Seit 1994 bietet die Akademie für Ehrenamtlichkeit Fortbildungen für Freiwillige, ehren- und hauptamtlich Aktive bundesweit an. Die Akademie wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch das Bundesministerium für Inneres, Stiftungen und frei eingeworbene Mittel.</p> <p>In Zusammenarbeit mit der Naturwacht Brandenburg wurden von der Akademie für Ehrenamtlichkeit fünfzehn hauptamtliche Mitarbeiter der Naturwacht zu Freiwilligenkoordinatoren im Naturschutz ausgebildet. Dieses Projekt wurde vom Leiter der Naturwacht Brandenburg initiiert. Diese Ausbildung ist die Voraussetzung dafür, dass später Freiwillige richtig im Großschutzgebiet eingesetzt werden können. Freiwilligenmanagement ist wichtig für die Ehrenamtsförderung.</p> <p>Vorbild sind die USA, wo in den Nationalparks viele Ehrenamtliche tätig sind.</p>
<p>„involve“ - das Freiwilligen-Informationssystem</p> <p><i>Ralf Schulte</i></p>	<p>Aus Zeitgründen konnte das Freiwilligen-Informationssystem nicht präsentiert werden Es handelt sich um eine vom National Centre for Volunteering (London) entwickelte Software zur Organisation und Dokumentation von Tätigkeiten, Aufgaben, Interessen, Einsätzen u.a. Angaben von ehrenamtlich Engagierten. Es dient den Freiwilligen-Koordinatoren dazu, die Freiwilligenarbeit effektiv zu organisieren. Solche Systeme werden in allen großen Ehrenamtsorganisationen in GB genutzt.</p> <p><i>Demo-Version kann auf Wunsch in digitaler Version bereitgestellt werden.</i></p>
Abschlussrunde	
<p>Offene Fragen, weiteres Vorgehen, Feed-back, Verabschiedung</p>	<p>In einer abschließenden Runde wurde festgestellt: Die strategische Entscheidung für Ehrenamtsförderung muss jeder Verband selbst treffen. Es muss die Diskussion in den Verbänden weitergeführt werden, wie das Ehrenamt gefördert werden soll.</p> <p>Ehrenamtsförderung heißt Organisationsentwicklung in den Verbänden; Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiger Beitrag dazu. Weitere Meinungen der Verbandsvertreter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BUND Landesverband Baden- Württemberg: Ehrenamtsdiskussion wird geführt, es bräuchte jedoch einen sechsstelligen Betrag zur Ehrenamtsförderung und –unterstützung. • Greenpeace: Organisationsentwicklung läuft bereits, Strukturen können innerhalb von zwei Jahren verändert werden. Die Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument der Organisationsentwicklung.

	<ul style="list-style-type: none">• BUND RLP: Nachdem Weiterbildung im Verband angeboten wurde, kommen wieder neue, jüngere Mitglieder.• BUND, BGS Berlin: Der BUND ist auf dem Weg. Die Größe macht den Verband schwerfällig. Es werden bereits deutliche Zeichen durch die Festanstellung hauptamtlicher Mitarbeiter zur Ehrenamtsförderung gesetzt.• NABU Hessen: Es gibt keine eigenen Ressourcen zur Ehrenamtsförderung.• NABU Baden- Württemberg: Es gibt bereits seit 1996 einen Berater für die Ehrenamtler auf Landesebene.• LBV Unterfranken: Es sind keine finanziellen Mittel für diesen Bereich vorhanden.• BUND Hessen: Noch ist ehrenamtliches Personal auf lokaler Ebene vorhanden, die Verbände haben noch keinen Leidensdruck .
Dank an die Teilnehmer/innen für die rege Beteiligung und Verabschiedung	

Protokoll: Heike Stegmann, Günter Mitlacher, Ralf Schulte

14.03.2004