
Professionalisierung in der Umweltberatung

Gernot Graebner

Biographie

Dr. Gernot Graebner, Soziologe, Akademischer Direktor, Beauftragter des Rektorats der Universität Bielefeld für wissenschaftliche Weiterbildung. Leiter des Modellversuchs "Weiterbildendes Studium Umweltberatung" und anderer Programme der wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Bielefeld, z.B. "Umweltberatung Haushalt" (in Kooperation mit dem DHB); Begleituntersuchung zur Umweltberatung für Verbraucher der Verbraucher-Zentrale NRW. Vorsitzender des Arbeitskreises Universitäre Erwachsenenbildung.

Inhaltsverzeichnis

1.	Lernziele.....	131
2.	Umweltberatung und Arbeitsmarkt.....	132
2.1	Charakter und Umfang der Umweltberatung.....	132
2.2	Aspekte des Arbeitsmarktes.....	133
3.	Thesen zur Professionalisierung der Umweltberatung.....	136
4.	Mindestqualifikation.....	137
5.	Tätigkeitsprofile.....	138
5.1	Vermischung von Tätigkeitsprofilen.....	138
6.	Das Feld der Umweltberatung.....	140
7.	Qualifikationsprofile.....	141
7.1	Schlüsselqualifikationen.....	141
7.2	Fachliche Qualifikationen.....	142
7.3	Kommunikative Kompetenzen.....	143
7.4	Dispositive Qualifikationen.....	144
8.	Corporate Identity.....	145
9.	Zusammenfassung.....	147
	Fragen.....	148
	Literaturhinweise.....	148
	Adressen.....	149
	Verzeichnis der Abbildungen.....	149
	Abbildungen.....	150

1. Lernziele

Umweltberatung befindet sich in einem Professionalisierungsprozeß, der vor einigen Jahren begonnen hat, aber noch nicht abgeschlossen ist. Diese Studieneinheit will in die Lage versetzen, den gegenwärtigen Stand der Professionalisierung einschätzen zu können. Ziel ist es insbesondere,

- die Bedingungen des Professionalisierungs–Prozesses kennenzulernen und beurteilen zu können,
- Qualifikationsstrukturen und –erfordernisse kennenzulernen, einordnen zu können und auf die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder der Umweltberatung beziehen zu können,
- die Abnehmer– und Anbieter–Seite des Professionalisierungs–Prozesses differenzieren zu können,
- auf dem Hintergrund unterschiedlicher individuell–persönlicher und institutioneller Interessen Möglichkeiten zur aktiven Beteiligung am Professionalisierungsprozeß entwickeln zu können.

Eine Einschränkung ist zu machen: je nach Ausgangsposition können die entstehenden Fragen des Professionalisierungs–Prozesses höchst unterschiedlich beantwortet werden. Die Studieneinheit will also keine allgemeinen Handlungs–Anleitungen bieten, sondern eher Handlungsoptionen im Prozeß der Professionalisierung anregen.

2. Umweltberatung und Arbeitsmarkt

2.1. Charakter und Umfang der Umweltberatung

In der jungen Entwicklung der Umweltberatung gibt es noch Mißverständnisse über den Begriff selber. Während eine weitgehende Übereinstimmung über den Umweltbegriff besteht, die sich aus der politisch–sozialen Diskussion der letzten 20 Jahre herauskristallisiert hat, ist der mit dem Umweltbegriff kombinierte Beratungsbegriff eher diffus. Dies ergibt sich zum einen aus dem postulierten Adressaten der Umweltberatung (private Haushalte, Kommunen, TeilnehmerInnen in Bildungsveranstaltungen etc.), aus der Zielsetzung der Beratung (Vermeidung von Umweltschäden, Veränderung des Umweltbewußtseins etc.) und dem Charakter der Beratung (eng: Beschränkung auf Detailspekte in spezifischen Handlungsfeldern: z.B. Verbraucherarbeit, weit: Anspruch auf umfassende Vermittlungskonzepte). Die in dieser Begrifflichkeit liegende Spannbreite des Verständnisses ist noch nicht überwunden und wird voraussichtlich noch solange ein Hauptproblem darstellen, wie eine Institutionalisierung der Umweltberatung in den in Frage kommenden gesellschaftlichen Bereichen noch nicht gelungen ist bzw. noch nicht als gesellschaftlich akzeptiert angesehen werden kann. Allerdings weisen alle Anzeichen darauf hin, daß derzeit der Prozeß der Institutionalisierung unter bestimmten Voraussetzungen gelingen kann.

In den 80er Jahren wurde die Thematisierung der Umweltberatung politisch und gesellschaftlich positiv besetzt. Unterschiedliche Modell–Versuche gingen einher mit positiver Verbreitung in den Medien und mit entsprechenden positiven Rückwirkungen im politischen System, welches weitere inputs ermöglichte. Die objektive Notwendigkeit, neben Ge- und Verboten, also administrativem Handeln, im Umweltbereich auch mit "weicheren"

Instrumenten zu arbeiten, ist evident. Umweltberatung trat in diesem Sinne ergänzend neben die Umweltinformation, die Umwelterziehung und das ökologische Lernen (Obladen, H.-P., 1988, S. 321). Mit diesen Tätigkeitsfeldern gibt es in der Umweltberatung zweifelsohne gewisse Schnittmengen, andererseits ist jedoch absehbar, daß Umweltberatung diesen gegenüber teils integrierende, teils deutlich darüber hinausgehende Elemente in sich birgt.

Auf dem Hintergrund dieses noch nicht abgeschlossenen Prozesses kann Umweltberatung in drei Dimensionen charakterisiert werden (siehe Abb. 1).

1. Umweltberatung bezieht sich gesellschaftlich auf alle umweltrelevanten Probleme im ökonomischen, politisch-administrativen sozialen Teilsystem sowie im Bildungssystem.
2. Die inhaltliche Gestaltung der Umweltberatung folgt anwendungsbezogenen, diagnostischen sowie innovativ-konzeptionellen Aspekten.
3. Der Handlungscharakter der Umweltberatung ist gleichermaßen präventiv wie interventionistisch.

Mit diesen Dimensionen stößt die Umweltberatung unter qualifikatorischen Gesichtspunkten auf ein differenziertes Tätigkeitsfeld mit differenzierten Eingangs- und Spezialqualifikationen. Je nach Schwerpunkt setzt Umweltberatung auf unterschiedliche Schichtungen von Qualifikationen, die sich zu einem Netz miteinander verbundener Qualifikationen verdichten und sich zu einem Gesamtsystem der Professionalisierung verbinden.

Die Erkenntnis, daß Umweltberatung ein wichtiges Instrument der Umweltpolitik ist, bedeutet allerdings noch nicht, daß zugleich ein Arbeitsmarkt bestünde, der einen Ausgleich zwischen dem ökologisch bekannten Bedarf und den zu seiner Deckung unumgänglichen Qualifikationen erbringen würde. Umweltberatung ist eine Dienstleistung, für deren "Marktfähigkeit" die Rahmenbedingungen erst geschaffen werden müssen. Von ihrem Charakter her können sie sich auf einen materiell meßbaren Bereich beziehen, für den eine derartige Dienstleistung "ausrechenbar" ist. Hierzu gehören u.a. der Abfall- und Verpackungsbereich. Andere Bereiche dieser Dienstleistung lassen sich auf absehbarer Zeit weniger deutlich quantitativ bestimmen, z.B. im Bereich des Umweltbewußtseins und des Umweltverhaltens. Diese eher qualitativen Bereiche sind zwar mittel- und langfristig auch ökonomisch wirksam, lassen sich unter Marktaspekten freilich kaum ausrechnen.

2.2 Aspekte des Arbeitsmarktes

Umweltberatung stößt heute noch nicht auf einen organisierten Arbeitsmarkt. Es ist ohnehin zu beachten, daß der Arbeitsmarkt bestimmten Strukturen unterworfen ist, die sich in

Teilarbeitsmärkten ausdrücken. Dieses heißt, daß der Arbeitsmarkt aus bestimmten, voneinander relativ stark abgeschotteten Segmenten besteht. Solche Segmente können z.B. branchenspezifischer Art sein, dann besteht ein Angebot nur in bestimmten Wirtschaftssektoren, wie z.B. der Verpackungsindustrie. Sie können regionalspezifisch sein, dann besteht eine Nachfrage nach Arbeit lediglich in spezifischen räumlich abgrenzbaren Bereichen (z.B. Städten, Ländern, kleineren oder mittleren Wirtschaftsregionen etc.). Sie können geschlechtsspezifisch sein, dann besteht ein Arbeitsmarkt weitgehend nur für Frauen oder für Männer. Für die Umweltberatung ist festzustellen, daß ein derartiges Segment, welches nicht nur ausschließenden Charakter hat, sondern auch Orientierung bedeutet, nicht besteht. Der Arbeitsmarkt im Bereich der Umweltberatung ist heute allerdings unübersichtlich; es ergeben sich Ansätze einer Struktur, die sich differenzieren läßt nach möglichen Dienstleistungen, die im wesentlichen auf den sozialen Bereich oder auf den kommunalen Bereich sowie auf den ökonomischen Sektor zielen.

Arbeitsmarkt ist unter heutigen Entwicklungen ein sensibles, dynamisches Feld. Der Arbeitsmarkt wird ökonomisch, politisch wie auch sozial beeinflusst. Maßgeblich für die Frage, ob im Bereich der Umweltberatung ein dauerhafter Arbeitsmarkt entsteht, sind also mehrere Faktoren, die wechselseitig aufeinander einwirken. Die politische Frage, ob Umweltberatung als notwendig angesehen wird, ist ebenso von Bedeutung wie die Frage, ob Umweltberatung sich ökonomisch als effizient erweist und schließlich die Frage, ob eine hinreichende soziale Kraft hinter dem Konzept der Umweltberatung steht, die für eine längerfristige Akzeptanz sorgt. Es ist daher nicht verwunderlich, wenn so kurze Zeit nach Entstehen der ersten Konzepte Umweltberatung als problematisch angesehen wird, selbst wenn erste hochgesteckte Erwartungen noch nicht erfüllt sind. Freilich ist durchaus für die Durchsetzung einer arbeitsmarktpolitischen Konzeption "langer Atem" erforderlich, bei dem die unterschiedlichen Kräfte zusammen wirken müssen.

Das Beispiel des Gesundheitssystems zeigt, wie langfristig ein sich entwickelndes Umweltsystem arbeitsmarktpolitische Strukturen setzen kann. Im Gesundheitssystem hat sich im Laufe der industriellen Gesellschaft eine Arbeitsteilung vertikaler und horizontaler Art herausgebildet. Mit diesem System trifft die Gesellschaft Vorsorge zur Vermeidung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen und schafft Möglichkeiten, erfolgte gesundheitliche Schäden zu mindern. Um dieses zu bewerkstelligen, hat sich eine relativ festgefügte Arbeitsmarktstruktur entwickelt, die sich in Berufen mit unterschiedlichen Niveaus (vertikale Struktur) und mit unterschiedlichen Feldern (horizontale Struktur) zeigen. Das Gesundheitswesen ist nur funktionsfähig zu halten, wenn sowohl Ärzte, als auch Pfleger als auch verwaltende Berufe sowie nachsorgende Tätigkeiten (Gymnastik, Altenpflege etc.) miteinander verbunden sind (vertikale Struktur). Darüber hinaus gibt es Spezialberufe, die in den Datenbereich des Gesundheitssystems ragen; Forschungen aus unterschiedlichen Disziplinen sind ebenso relevant für das Gesundheitssystem. Der Arbeitsmarkt für Berufe, die z.B. auf

das Gesundheitssystem ausgerichtet sind, ist insgesamt äußerst differenziert, kaufmännische und betriebswirtschaftliche Berufe gehören hier ebenso dazu (horizontale Struktur). Somit ergibt sich ein differenziertes Geflecht der Professionalisierung in vertikaler und horizontaler Richtung. Ähnlich wie das Gesundheitssystem könnte sich auch ein Umweltsystem entwickeln, welches eine gleichermaßen differenzierte Struktur aufzuweisen hätte. Dieses Gefüge läßt sich ansatzweise erkennen (siehe Abb. 2).

Wie oben bereits gezeigt, ist für die Frage der Entwicklung eines Arbeitsmarktes auch entscheidend, welche sozialen Kriterien mitwirken. Gegenwärtig ist erkennbar, daß an der Durchsetzung arbeitsmarktpolitischer Strukturen im Bereich der Umweltberatung sowohl Kräfte mitwirken, die auf ein starkes Professionalisierungskonzept orientiert sind als auch solche, die Umweltberatung im Rahmen traditioneller ehrenamtlicher Arbeit aufgreifen. Beide Konzepte müssen sich – wie das Beispiel des Gesundheitswesens zeigt – nicht unbedingt ausschließen. Allerdings ist es wichtig, daß Individuen wie auch Verbände sich über ihren Standort in dieser Frage Klarheit verschaffen. Ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich der Umweltberatung kann heute nicht allein auf dem Konzept des "Helfen" beruhen.

Umweltberatung erfordert ein hohes Maß an Qualifikationen, wenn sie in anerkannter Form ausgeübt werden soll. In traditionell auf Ehrenamtlichkeit ausgerichteten sozialen Verbänden ist überdies eine Entwicklung zu beobachten, welche Ehrenamtlichkeit im Sinne einer unentgeltlichen Tätigkeit alleine nicht mehr verstehen läßt. Ehrenamtliche Tätigkeit wird nach wie vor weitgehend von Frauen ausgeübt, die – wie man weiß – seit einigen Jahren verstärkt in arbeitsmarktrelevanten Bereichen tätig werden wollen. Erwerbstätigkeit ist nicht allein eine Frage der Verfügung über Zeit, sondern hängt entscheidend von sozialen Rollenzuweisungen ab. In diesem Bereich sind Veränderungen zu konstatieren, die sich sehr stark auf ehrenamtliches Engagement auswirken.

Ehrenamtlichkeit wird zunehmend als gesellschaftlich notwendige Tätigkeit angesehen, die im Bewußtsein ehrenamtlich tätiger Personen oftmals mit neuen Wegen zur Beruflichkeit in Verbindung gebracht wird. Aus diesem Grunde sind ehrenamtlich Tätige auch bereit, Qualifizierungen für ihre Tätigkeit als eine Investition auf zukünftige Entwicklungen zu sehen. Qualifizierungen im Bereich der Umweltberatung sind typische derartige Investitionen. Zunächst wird noch kein Arbeitsmarkt gesehen, eine Qualifizierung für diesen Bereich wird als Investition auf die Zukunft betrachtet. Damit verbunden ist eine Ablösung des traditionellen Begriffes der Ehrenamtlichkeit, die in der Vorstellung vieler Frauen vor allem mit der Persönlichkeitsentwicklung und der Vorbereitung eines Einstiegs in das Erwerbsleben verbunden ist. Eine Beruflichkeit steht oft im Hintergrund ehrenamtlicher Tätigkeit, wobei Zwischenlösungen subjektiv durchaus akzeptabel sind. Eine reine Tätigkeit um der Tätigkeit willen ist umso weniger zu erwarten, wenn ein gesellschaftlicher Bedarf mit

dieser Tätigkeit abgedeckt wird. In dieser Situation kann eine Tätigkeit in der Umweltberatung zunächst auf Honorarbasis verbunden mit Qualifizierungsbereitschaften einer Zielvorstellung der Erwerbstätigkeit näher kommen. Beobachtet man die Entwicklung der Verberuflichung der Umweltberatung insgesamt, so ist eine ehrenamtliche Tätigkeit in Verbindung mit einer soliden Qualifizierung als komplementärer Weg zu einer voll professionalisierten Tätigkeit durchaus akzeptabel. Es wird darauf ankommen, diese Tätigkeiten in das Geflecht der Institutionalisierung einzuordnen.

3. Thesen zur Professionalisierung der Umweltberatung

Aus dem bisher gesagten geht hervor, daß derzeit der Prozeß der Professionalisierung in der Umweltberatung in vollem Gange ist. Daher nachfolgend einige Thesen, die die Problematik und die Chancen deutlich machen sollen, welche in diesem Prozeß liegen.

Umweltberatung ist ein Steuerungsinstrument des Staates bzw. der kommunalen Selbstverwaltung zur Bearbeitung spezifischer Umweltprobleme im Set anderer Instrumente. In diesem Zusammenhang ergänzt Umweltberatung als Bildungsansatz andere Instrumente der Umweltpolitik wie z. B. Ge- und Verbote. Eine Übersicht über derartige Instrumente gibt G. Adelman in Abb. 7.

Umweltberatung in diesem Sinne erfordert die Herausbildung spezifischer, fachlicher und kommunikativer (pädagogischer) Kompetenzen im institutionalisierten Rahmen.

Diese fachlichen und kommunikativen Kompetenzen sind derzeit nicht vorgegeben, sondern bilden sich in Versuchen teils ergänzend, teils konkurrierend aus.

Umweltberatung zielt auf Verhaltensänderung, also auf Lernprozesse. Umweltberatung kann Lernprozesse initiieren bzw. begleiten, unterstützen oder vertiefen. Undeutlich sind derzeit z. B. noch die Adressaten dieser Lernprozesse (Individuen, Gruppen, Verbände, Politiker) und die entsprechenden Methoden des Lernens.

Die Entscheidung, welcher Art diese Lernprozesse sein werden (Form, Inhalt), ist gesellschaftlich noch nicht gefallen. Freilich werden die produktiven Grundlagen dieser Lernprozesse (Dokumentationsstellen, aufbereitete wissenschaftliche Literatur, spezifische Fachliteratur, didaktische Materialien etc.) derzeit gelegt. Die Struktur dieser produktiven Grundlagen und ihre institutionelle Anbindung wird vorentscheidend für die Implementation künftiger Qualifikationsprozesse.

Umweltberatung wird derzeit in unterschiedlicher Form beruflich ausgeübt. Die wahrgenommenen Tätigkeiten setzen dabei an unterschiedlichen beruflichen Ausbildungen und Qualifikationsniveaus an. Expertenqualifikation, Unverzichtbarkeitsstrategien, berufliche Differenzierung und Solidarisierung, berufliche Orientierungsleistungen, Abgrenzungs- und Kooperationsstrategien, subjekt- und arbeitsmarktorientierte Berufsstrategien usw. sind noch nicht ausgeprägt. An dieser Problematik arbeitet derzeit der Bundesverband für Umweltberatung, der sich die Entwicklung von Richtlinien zum Ziel gesetzt hat. Einzelinteressen verschiedener Berufsgruppen, die in der Umweltberatung Professionalisierungschancen erkennen, sind in Konkurrenz begriffen.

Die Widersprüchlichkeit in der Entwicklung der Umweltberatung kann unter bestimmten Voraussetzungen dadurch aufgelöst werden, daß

- a) Routinen institutioneller Art gebildet werden (Herausbildung adressatenorientierter, problemangemessener, auf konkrete Umweltprobleme in der sozialen Umwelt beziehbare Fähigkeiten und Arbeitsformen);
 - b) die politische Interessenartikulation, die das politische System zur Akzeptanz der Umweltberatung als anerkanntes, notwendiges umweltpolitisches Instrument zwingt, durchgesetzt wird, entsprechende Ressourcen und rechtliche Regelungen (Ausbildungsordnungen, Studienordnungen) bereitgestellt werden und Arbeitsmarktnachfrage induziert wird;
 - c) auf der Grundlage eines breiten, auf die Gesellschaft insgesamt gerichteten Lernprozesses geschichtete Qualifikationsniveaus entstehen (in Form erweiterter beruflicher Kompetenzen bei weitgehend erhaltenden Berufsbildern oder in Form spezifischer neuer Kompetenzen im Rahmen weitgehend gewandelter ökologisch orientierter Berufsbilder).
- (Vgl. Graebner, G., 1988, S. 20ff.)

4. Mindestqualifikationen

Um Nachfrager wie auch Anbieter von Umweltberatung hinsichtlich der Qualität der Arbeit zu orientieren und um die Konkurrenz unter den Anbietern von Qualifikationen der Umweltberatung zu reduzieren, bedarf es bestimmter öffentlicher Qualitätskriterien. Solche hat M. Zimmermann formuliert, als bei etlichen Weiterbildungsinstitutionen die Sorge eines "Wildwuchses" von Weiterbildungsangeboten mit qualitätsminderndem Effekt auf dem Bildungsmarkt entstand. Als solche Kriterien bezeichnet sie:

- fundiertes ökologisches Wissen,
- Fähigkeiten, in vernetzten und komplexen Zusammenhängen zu denken,
- rasche Einarbeitungsmöglichkeit in neue Themen,
- pädagogische, didaktische und kommunikative Fähigkeiten,
- Fähigkeiten zur Kooperation mit anderen und
- Engagement in Umwelt- oder Naturschutzgruppen

(Zimmermann, M.: Fernlehrgang Umweltberatung 1990)

An anderer Stelle hatte Zimmermann bereits zuvor thesenartig Qualitätsstandards für die Umweltberatung formuliert. Hierzu sagte sie unter anderem:

„Die Standards müssen großzügige Freiheits- und Entwicklungsmöglichkeiten lassen, gleichzeitig aber auch der Abgrenzung zu anderen, verwandten Berufsbildern dienen.

Qualitätsforderungen sind in verschiedener Hinsicht zu stellen, bezüglich der

- persönlichen Eignung,
- der Ausbildung und
- der Tätigkeitsbeschreibung durch den Träger der Stelle.

Jeder Umweltberater sollte eine auf seine spätere Tätigkeit bezogene Ausbildung vorweisen können. Dies kann ein Universitätsstudium *oder* eine andere Berufsausbildung sein.

Wer Umweltberater sein kann oder nicht, sollte sich also nicht an der ursprünglichen Berufsausbildung festmachen, sondern an einer für die Beratung spezifischen Aus- und Weiterbildung. Dies sollte mindestens folgende Aspekte umfassen:

- Fachinhalte der späteren Beratungsfelder,
- pädagogisches und psychologisches Grundwissen,
- Umgang mit Medien und
- Institutionenkunde.

Um die richtige Art und Dauer einer solchen Ausbildung zu finden, muß die Vorbildung in richtiger Relation zum späteren Tätigkeitsfeld gesehen werden.

Als Faustregel könnte gelten:

- Je spezifischer das spätere Arbeitsgebiet (z.B. Beratung von Großhaushalten), desto spezieller und qualifizierter muß die Ausbildung sein.
 - Je mehr einschlägige Berufserfahrung, desto eher ist ein Schwerpunkt auf kürzere Weiterbildungen statt langer Anfangsstudien möglich.
 - Wer alleine als Umweltberater arbeiten soll, muß besonders breit ausgebildet sein, wer die Chance hat, im Team zu wirken, kann sich eine kurze Anfangsausbildung leisten“
- (Zimmermann, M., 1988, S. 317ff.).

5. Tätigkeitsprofile

5.1 Vermischung von Tätigkeitsprofilen

Anstellungsträger sind heute häufig noch unsicher über das genaue Tätigkeitsfeld von Umweltberatern. Dies hängt damit zusammen, daß Umweltberatung als Querschnitts-

Bereich angesehen wird, vor allem aber, weil noch institutionelle Unsicherheiten über Umfang und Intensität dieses Tätigkeitsbereiches bestehen. Mitunter mag auch eine Rolle spielen, daß Anstellungsträger ihr Umweltbewußtsein nach außen und nach innen zu demonstrieren bestrebt sind, ohne daß die Sicherheit institutionellen Handelns besteht. Damit ist die Gefahr einer Vermischung von Tätigkeitsbereichen gegeben, die zu einer Verwässerung des Tätigkeitsfeldes Umweltberatung führen kann. Eine möglicherweise noch größere Gefahr liegt darin, daß eine Vermischung verbunden wird mit einer unrealistischen Erwartungshaltung gegenüber den in der Umweltberatung tätigen Personen. Die dadurch in Kauf genommene Überlastung beeinträchtigt wiederum die Effektivität der Arbeit. Monika Zimmermann zitiert als ein Beispiel für eine solche Vermischung die Ausschreibung einer Stelle für Umweltberatung in der Gemeinde Neuhausen auf den Fildern (siehe Abb. 3).

Eine solche Vermischung von Tätigkeiten mag unter verschiedenen Gesichtspunkten funktional sein (z.B. läßt sich damit u.U. die Schaffung einer neuen Stelle im Haushaltsplan einer Kommune begründen oder die Einführung des Umweltgedankens in eine eher traditionelle Verwaltung begründen). Für den Professionalisierungsprozeß der Umweltberatung kann eine solche Vermischung mittel- und langfristig jedoch nur von Nachteil sein, da hieraus insgesamt eher Enttäuschungen über unvermeidliche Mißerfolge als Zufriedenheit über erhoffte Effekte dieser Stelle zu erwarten sind.

Zimmermann stellt (Fernlehrgang Umweltberatung, S. 54 ff.) die unterschiedlichen Modelle der Umweltberatung, wie sie sich in den letzten Jahren entwickelt haben, ausführlich dar. Gruppieren man diese unter dem Gesichtspunkt der Professionalisierung, so läßt sich das heute erkennbare Feld der Umweltberatung in den

- institutionenspezifischen Ansatz,
- den regionalen Ansatz,
- den verbandsspezifischen Ansatz,
- den kommunalen Ansatz,
- den privatwirtschaftlichen Ansatz sowie
- den politisch – sozialen Ansatz

differenzieren. Zwischen diesen Ansätzen bestehen selbstverständlich Verbindungen bzw. teilkongruente Konzeptionen, entscheidend für die Professionalisierung ist jedoch das leitende institutionelle Hauptmotiv. Hieraus ergeben sich unterschiedliche Legitimationen, Zielsetzungen, Ressourcen, Inhalte der Arbeit, Organisationsfragen etc.

Als Beispiele für die Ansätze können genannt werden:

- das Konzept der Verbraucher – Zentrale NRW als institutionenspezifischer Ansatz,
- die Umweltberatung in Bremen als kooperativer, regionaler Ansatz,
- die Umweltberatung des Deutschen Hausfrauen – Bundes als verbandsspezifischer, überregionaler Ansatz,

- das von der Prognos AG begleitete Konzept als kommunaler Ansatz,
- das Konzept der IHK's als privatwirtschaftlicher Ansatz und
- verschiedene Konzeptionen von Umweltzentren etc. als politisch – sozialer Ansatz.

Siehe hierzu Abbildung 4.

Innerhalb dieser Ansätze werden Schwerpunkte gesetzt, die sich in der Identität nach innen wie außen zeigen. Solche Schwerpunkte, die sich freilich in dem einen oder anderen Fall vermischen können, gleichwohl aber das Bild der Professionalität prägen, sind:

- Der Bezug auf die klaren Konturen einer Institution. Die Umweltberatung wird in diesem Fall eingepaßt in eine bestehende möglicherweise bereits traditionell geprägte institutionelle Identität und ein dementsprechend klares Organisationskonzept.
- Der Bezug auf ein regionales Konzept. In diesem Fall wird Umweltberatung zu einer Schnittmenge des Handelns unterschiedlicher Institutionen, die ihre jeweiligen Teilkompetenzen in den Gesamtzusammenhang einbringen.
- Der Bezug auf die Modernisierungserfordernisse eines Verbandes.
In diesem Fall erweitert Umweltberatung die vorhandenen Kompetenzen in einem professionell – politisch – ökonomischen Feld.
- Bezug auf die öffentliche Verantwortung. In diesem Fall ist Umweltberatung in erster Linie eine Übernahme freiwilliger, teilweise auch obligatorischer Aufgaben der öffentlichen Hand.
- Bezug auf die marktwirtschaftliche Orientierung. In diesem Fall wird Umweltberatung eingepaßt in betriebliches Handeln mit der Komponente des Gewinnstrebens.
- Bezug auf die politischen Entwicklungen. In diesem Fall wird Umweltberatung zum Teil der sozialen Umweltbewegung.

6. Das Feld der Umweltberatung

Das Feld der Umweltberatung läßt sich nach Trägern und Adressaten in einer Weise aufgliedern, wie es in Abbildung 5 dargestellt ist, ohne daß damit ein bereits abgeschlossenes System bezeichnet werden soll.

Umweltinitiativen, Kommunen, Großhaushalte, Landwirtschaft, Betriebe/Unternehmen, kommerzielle Büros, die Justiz, Administrationen, Bildungsinstitutionen, Verbände sowie Politik/Parteien sind heute potentiell sowohl Träger als auch Adressaten von Umweltberatung. Allerdings hat die Umweltberatung innerhalb dieser Felder einen höchst unterschiedlichen Stellenwert. Gemeinsam ist die Aufgabe, Umweltfragen zu verarbeiten, die Ziele, Inhalte, Methoden und Schwerpunkte sind jedoch je nach Charakter des jeweiligen Feldes (z.B. politische Problemverarbeitung, Orientierung am Gewinn, Vermeidung bzw. Verhinderung von Umweltschäden, Orientierung an öffentlichem Interesse, Orientierung an Ver-

braucherinteressen) etc., daß professionelles Handeln seinerseits im Detail unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen hat.

Dieses Schaubild soll in erster Linie zeigen, wie differenziert heute bereits das Feld der Umweltberatung ist und welche unterschiedlichen Qualifikations – Segmente und – Niveaus zur Erfüllung der Erwartungen an die Umweltberatung vorauszusetzen sind. Diese Differenzierung des Feldes heißt freilich nicht, daß die Professionalisierung der Umweltberatung beliebig ist. Es lassen sich viel mehr Strukturen der Qualifikationen erkennen, um die es im folgenden geht.

7. Qualifikationsprofile

Für Tätigkeiten in der Umweltberatung sind heute allgemein Schlüsselqualifikationen, fachliche Qualifikationen, kommunikative Kompetenzen und dispositive Qualifikationen ausschlaggebend. Hieraus ergibt sich folgendes Qualifikationsprofil Umweltberatung:

1. Schlüsselqualifikationen
 - a. funktionale Schlüsselqualifikationen
 - b. extrafunktionale Schlüsselqualifikationen
 2. fachliche Qualifikationen
 - a. horizontale fachliche Qualifikationen
 - b. vertikale fachliche Qualifikationen
 3. Kommunikative Kompetenzen
 - a. makrodidaktische Kompetenzen
 - b. mikrodidaktische Kompetenzen
 - c. mediendidaktische Kompetenzen
 - d. evaluative Kompetenzen
 - e. Beratungskompetenzen
 4. Dispositive Qualifikationen
- Die Konturen dieses Profils werden im folgenden erläutert.

7.1 Schlüsselqualifikationen

Als Schlüsselqualifikationen werden hier solche Qualifikationen verstanden, die den Zugang zu einem bestimmten Tätigkeitsfeld in allgemeiner Weise eröffnen. Sie lassen sich gruppieren nach funktionalen (aufgabenbezogenen) und extrafunktionalen (persönlichkeitsbezogenen) Qualifikationen.

Als funktionale Schlüsselqualifikationen für die Umweltberatung können insbesondere gelten:

- die Routine, komplexe Zusammenhänge problemspezifisch zu reduzieren,
- das Erkennen von umweltrelevanten Strukturen und die damit verbundene Fähigkeit, zielgerichtete Analysen durchzuführen,
- die Fähigkeit, Breitenqualifikationen auf spezifische Problemlagen anzuwenden,
- die Fähigkeit, für neu entstandene Problemlagen methodische Kompetenz einzusetzen,
- die Fähigkeit, innovative Entwicklungen im Feld zu erkennen und auf die spezifische Tätigkeit anzuwenden.

Extrafunktionale Schlüsselqualifikationen können neben dem von Zimmermann genannten "politischen" Engagement sein:

- Problemadäquate Disponibilität in der Gestaltung des Arbeitsalltags,
- Sensibilität gegenüber neuen Entwicklungen und Anforderungen,
- Gestaltungsfähigkeit ohne "Vorbilder",
- Kompetenz zur Informationsverarbeitung,
- kreatives innovatives und kooperatives Arbeiten,
- Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung sowie
- Zuverlässigkeit und Deutlichkeit der Arbeitsweise.

Diese Schlüsselqualifikationen sind allgemein auf Berufe unterschiedlichster Inhalte und Niveaus anzuwenden. Allerdings sind funktionsbezogene wie auch extrafunktionale Schlüsselqualifikationen in einem Tätigkeitsfeld, welches noch keine allgemein anerkannten Standards entwickelt hat, von besonderer Bedeutung. Dies gilt nicht nur für Arbeitsanforderungen, die ein hohes Maß an Flexibilität in der Arbeitsgestaltung mit sich bringen, sondern für die Herausbildung des Berufsbildes selbst: Die Bewertung von Beruflichkeit in der Umweltberatung ist in der Außensicht zu einem nicht geringen Teil von der Wahrnehmung gerade auch dieser Schlüsselqualifikationen abhängig.

7.2 Fachliche Qualifikationen

Ein Konsens über den Standard fachlicher Qualifikationen in der Umweltberatung ist bislang nicht in Sicht. Fachliche Qualifikationen in der Umweltberatung lassen sich horizontal als solche Qualifikationen bezeichnen, die aus der wissenschaftlichen Disziplinstruktur ableitbar sind und vertikal als solche Qualifikationen, die aus umweltbezogenen Problembereichen definierbar sind.

Als horizontale fachliche Qualifikation lassen sich in Anlehnung an die Prüfungsordnungen verschiedener ökotrophologischer Studiengänge beispielsweise bezeichnen: Biologie und Biochemie, Physik, Chemie, Volkswirtschaftslehre, Anatomie und Physiologie, Mathematik, Pädagogik, Soziologie.

Beurteilt man die sich hieraus ergebenden horizontalen Qualifikationen, so kann man zu dem Ergebnis kommen, daß es sich hier wesentlich um eine Addition verschiedener Beiträge wissenschaftlicher Fächer handelt, die mehr oder weniger ausgeprägt umweltbezogene Studieninhalte erlauben. Eine systematische Selektion dieser Beiträge unter Umweltaspekten ist hiermit nicht verbunden, so daß die fachlichen Qualifikationen der Zugangsausbildungen horizontal wenig Anhaltspunkte für eine Identifizierung spezifischer Qualifikationen für die Umweltberatung bieten, allerdings können naturwissenschaftliche Qualifikationen als wesentliche Grundelemente angesehen werden.

Vertikale fachliche Qualifikationen bieten hierzu integrative Ansätze. Vertikale fachliche Qualifikationen zeigen sich in Studiengängen der Ökotrophologie zumeist im Hauptstudium in der Form begrenzter Schwerpunktstudien wie

- Ernährungslehre und Nahrungsmitteltechnik,
- Haushaltswissenschaften und Haushaltstechnik,
- Verbraucherberatung und Konsumentenbildung.

Diese Schwerpunktstudien beruhen wiederum zumeist auf einer Zusammenstellung spezieller Lehrinhalte darauf bezogener Fachdisziplinen (z.B. Ökotrophologie, Wirtschaftswissenschaften, Psychologie etc.). In weiterbildenden Angeboten werden vertikale fachliche Qualifikationen z.B. in Veranstaltungen zu Themen wie Kosmetik, umweltverträgliche Produktion von Heimwerkerchemikalien, Grenzwerte und ihre Problematik, neuere Entwicklungen bei Wasch- und Reinigungsmitteln, Abfallwirtschaft, Abfallvermeidung etc., vermittelt.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß gerade die Fachlichkeit in der Umweltberatung ein diffuses Bild abgibt. Die Präsentation vertikaler wie horizontaler fachlicher Qualifikationen scheint weitgehend von den gewachsenen Strukturen der jeweiligen Ausbildungsorte abhängig zu sein. Ansätze einer umweltbezogenen Ausbildung von fachlichen Qualifikationen, die sich aus den Problemlagen der Umwelt und weniger der fachlichen Tradition ergeben, sind eher die Ausnahmen. Unter dem Gesichtspunkt einer Entwicklung eines Qualifikationsprofils Umweltberatung ist die fachliche Seite der Qualifikation durch grundständige Studiengänge somit diffus. Dies erlaubt nur in Ansätzen eine Konturierung. Eine Konturierung hingegen ist durch Weiterbildungsangebote z.B. der Verbraucher-Zentrale NRW, aber auch des Verbraucherinstituts sowie anderer Träger von Weiterbildung bereits Praxis bzw. in der Entwicklung.

7.3 Kommunikative Kompetenzen

Abgetrennt von den fachlichen Qualifikationen werden z.B. bei Zimmermann pädagogisch-beratende Kompetenzen zum Qualifikationsprofil der Umweltberatung gezählt. In

den Zugangsausbildungen findet sich der Erwerb dieser Qualifikationen oftmals eher randständig und vielfach auch "abwählbar". Umweltberater haben insoweit wenig Gelegenheit, auf diesem Feld in systematischer Weise pädagogische und diagnostische Qualifikationen zu erwerben. Als solche wären im Detail zu bezeichnen:

- makrodidaktische Planungskompetenz,
- mikrodidaktische Kompetenz insbesondere auf dem Feld erwachsenendidaktischen Lernens und Lehrens,
- mediendidaktische Kompetenz,
- Kompetenz zur Evaluation von Lernprozessen und
- Kompetenzen individueller Beratung und Gruppenberatung.

Diese Kompetenzen finden sich in den Zugangsstudiengängen eher randständig und mit einem geringen Stundenvolumen ausgestattet, welches zudem noch von diversen Teildisziplinen (Pädagogik, Psychologie u.a.m.) gespeist wird.

7.4 Dispositive Qualifikationen

Als dispositive Qualifikationen sind im Zusammenhang mit der Umweltberatung solche Fähigkeiten zu bezeichnen, die zur Herstellung und Aufrechterhaltung des organisatorischen Rahmens der Umweltberatung dienen. Hierzu gehören Fragen der Gestaltung des Arbeitsplatzes ebenso wie Fragen der Betriebsführung, Finanzierung, Management, Prozeßbegleitung u.a.m. Umweltberatung hat eine definitive Organisationsform noch nicht entwickelt. Unter dem Gesichtspunkt der tendenziellen Herausbildung der Berufsförmigkeit geht es an dieser Stelle also auch um Qualifikationen, welche die Institutionalisierung im Sinne der Organisationsentwicklung befördern. Dispositive Fähigkeiten sind aber nicht allein mit Organisationsgeschick oder betriebswirtschaftlichen Fähigkeiten gleichzusetzen. Vielmehr geht es um solche Qualifikationen, die dazu beitragen, den innovativen Prozeß der Umweltberatung in eine institutionelle Form umzusetzen, also die Organisation selbst zu entwickeln. Charakteristisch sind solche Qualifikationen, die

- die Umwelt und den Menschen darin in den Mittelpunkt der institutionellen Form stellen,
- die Effektivität der Arbeit hierauf ziel- und zweckgerecht einsetzen und
- die einen Gleichklang von inhaltlicher Begründung, Zielsetzung und Form der Umweltberatung herstellen.

Dispositive Qualifikationen finden sich nur rudimentär in den Zugangsausbildungen in Bereichen wie Betriebswirtschaft oder Management. Eine originäre Anleitung zu einer zukunftsorientierten Organisationsentwicklung findet sich darin nicht. Auch in den Weiterbildungsangeboten ist dieser Aspekt kaum aufgegriffen und dokumentiert sich allenfalls in

speziellen Fortbildungsangeboten. Organisationsentwicklung scheint vielmehr Sache der Träger und – soweit hierfür eine Sensibilität besteht – der Umweltberater *on-the-job* zu sein. Mit Blick auf die Institutionalisierung der Umweltberatung handelt es sich hier noch um ein defizitäres Feld in der Aus- und Weiterbildung.

Eine Professionalisierungs/Qualifikations – Matrix (s. Abb. 6) kann erbringen, daß Umweltberater in der Lage sind, neue umweltbezogene Entwicklungen zu erkennen und praxisgerecht umzusetzen und ferner, die Unabdingbarkeit dieser Tätigkeit darzustellen sowie Vorteile der erworbenen Qualifikationen für diese Problembearbeitung nachzuweisen. Dies gilt beispielsweise für die Ebene allgemeiner Schlüsselqualifikationen. Für die Ebene der fachlichen Qualifikationen bedeutet dies, daß Umweltberater/ –innen naturwissenschaftliche umweltbezogene Kenntnisse vertieft haben, die notwendige Vernetzung fachlicher Kenntnisse darstellen, die Besonderheiten dieser Fachkenntnisse gegenüber anderen professionellen Zugängen nachweisen können und – je nach Träger der Umweltberatung – zusätzliche Fachkenntnisse mit Querschnittsbezug vorweisen können. Im Bereich kommunikativer Kompetenzen würde die allgemeine Fähigkeit aufgezeigt werden, mit Adressaten Situationen – und problemadäquat umzugehen, die Notwendigkeit umweltbezogener Kommunikationsleistungen darstellen und die erworbenen Fähigkeiten im Umgang mit Menschen nachweisen zu können sowie erworbene spezielle Handlungskompetenzen aufzeigen zu können. Im Bereich der dispositiven Kompetenzen schließlich geht es darum, daß Umweltberater/ –innen die Fähigkeit zeigen, komplizierte Vorhaben und konkrete umweltbezogene Planungen auch organisatorisch und verwaltungsmäßig umzusetzen, die Notwendigkeit einer umweltbezogenen Organisationsstruktur darstellen und besondere Managementfähigkeiten nachweisen können. Darüber hinaus sind weitere Spezialfähigkeiten, z.B. im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit aufzuzeigen.

Je dichter die Felder in dieser Matrix ausgefüllt werden können, um so weiter kann der Professionalisierungsprozeß als fortgeschritten bezeichnet werden. Unter heutigen Verhältnissen ist zu sagen, daß der gesellschaftliche Bedarf an Qualifikationen bereits durch die Weiterbildungsprogramme als ansatzweise abdeckbar gelten kann, daß jedoch die Merkmale der Unverzichtbarkeit und der Unverwechselbarkeit sowie der erforderlichen Spezialisierung noch nicht hinreichend entwickelt, präsentierbar und akzeptiert sind. Der Arbeitsmarkt ist somit noch nicht in vollem Umfange, sondern erst rudimentär auf die Professionalisierung der Umweltberatung eingestellt.

8. Corporate Identity

Umweltberatung wird nicht nur durch die Sache selbst wahrgenommen, sondern durch das Erscheinungsbild der Umweltberatung innerhalb der Institution, durch das Verhalten des

Verbandes und durch die Verbandskommunikation. Verhalten, Erscheinungsbild und Verbandskommunikation machen also insgesamt die "Verbandspersönlichkeit" aus, die nach innen wie nach außen wirkt. Umweltberatung ist also nicht isoliert in ihrem Image zu betrachten, sondern in einem komplizierten Beziehungsgeflecht zwischen der jeweiligen Institution und ihrem Umfeld. Insofern partizipiert die Umweltberatung zunächst auch am Ansehen der betreffenden Institution in der Öffentlichkeit insgesamt. Zugleich aber hat die Umweltberatung ihr eigenes Profil zu gewinnen, um mit diesem Profil ihre spezifische Unverwechselbarkeit präsentieren zu können. Erst mit der Präsentation dieses Profils gewinnt die Umweltberatung ihre eigene Verbandsidentität, die sie entwickeln und behaupten kann. "Corporate identity" ist in diesem Sinne durchaus vergleichbar mit dem individualpsychologischen Begriff der Identität: Jede Person – in einem übertragenen Sinne also die Umweltberatung als Organisation – ist in verschiedenen Zusammenhängen jeweils unterschiedlichen Rollen ausgesetzt, erwirbt und verändert ihre Persönlichkeit in einem Entwicklungsprozeß und ist dennoch eine unverwechselbare Ganzheit, die durch die Auseinandersetzung mit der Umwelt eigenständig lernt. Die Art und Weise der Identitätsbildung geschieht nach bestimmten Regeln, fällt im Detail jedoch unterschiedlich aus.

Der Vergleich der "corporate identity" mit der individuellen Persönlichkeitsbildung soll nicht überspannt werden. Man kann jedoch sagen, daß auch die Umweltberatung nicht ein einheitlich definierbares Image besitzt, sondern verschiedenen Deutungen ausgesetzt ist, je nachdem von welchen Adressaten sie wahrgenommen wird. Politische Entscheidungsträger haben so etwa ein anders zusammengesetztes Bild von Umweltberatung als z.B. Schüler und Mitglieder von Umweltgruppen. Die Umweltberater einer bestimmten Institution präsentieren sich aber ihrerseits auch in unterschiedlicher Weise diesen Gruppen. Zum einen werden diese über verschiedene Informationskanäle aufgesucht, zum anderen wird Umweltberatung inhaltlich wie intentional spezifischen Gruppen gegenüber auch differenziert dargestellt. Für die "corporate identity" der Umweltberatung ist jedoch entscheidend, ob neben der Unverwechselbarkeit gegenüber den jeweiligen Adressaten (Profil) eine nachhaltige Glaubwürdigkeit (Akzeptanz) vermittelt werden kann. Glaubwürdigkeit bedeutet für die Umweltberatung im Hinblick auf ihre Adressaten wiederum sehr Verschiedenes: Glaubwürdig ist Umweltberatung dann, wenn sie z.B. ihre praktische Relevanz in verbraucherbedeutsamen Fragen nachweisen kann, wenn sie sich als gesellschaftlich wichtig darstellt, wenn sie gegenüber den vorhandenen umweltpolitischen Problemen eine deutliche positive Veränderung einzulösen verspricht, wenn sie einen Beitrag zur Senkung der Kosten des Umweltverzehr leisten kann, wenn sie zur individuellen Reduktion der Gesundheitsgefährdung beiträgt etc.

Corporate identity hat Wirkungen nach innen wie nach außen. Die Innenwirkung ergibt sich aus drei Elementen. Diese sind

- die Singularität,

- die Homogenität und
- die Kontinuität.

Für die Institutionalisierung empfiehlt es sich, Umweltberatung trotz der Einbindung in die Gesamtstruktur einer Institution als etwas Einmaliges, Besonderes hervorzuheben, bei dem es sich für die Mitarbeiterinnen lohnt, mitzumachen (Singularität). Wenn Umweltberatung intern dieses Gefühl auslöst, so ist hiermit bei aller Unterschiedlichkeit der individuellen Erwartungen die entscheidende Arbeitsmotivation gerade auch in der institutionell kritischen Gründungsphase geschaffen.

Arbeitsmotivation ist aber eine Grundlage für die Herstellung der Einheitlichkeit der Umweltberatung, in der "alles zusammenpaßt", die Richtung der Arbeit erkennbar ist und auch, daß "alle mitmachen" (Homogenität). Dieses Merkmal der "corporate identity" bietet längerfristige Orientierung, aus der heraus schließlich die für die Organisation notwendige Beständigkeit erreicht werden kann. Beständigkeit meint hier nicht Erstarrung, sondern daß die umwelt- und verbraucherpolitischen Aufgaben der Umweltberatung wirksam bearbeitet werden (Kontinuität). Mit Kontinuität ist auf dieser Grundlage zugleich eine Perspektive für die weitere Arbeit gegeben.

Singularität ----> Einmalig, anders als alle anderen ----> Wir sind etwas Besonderes: Es lohnt sich mitzumachen ----> Motivation

Homogenität ----> Einheitlichkeit, alles paßt zusammen ----> Unsere Richtung ist klar erkennbar: Alle machen mit ----> Orientierung

Kontinuität ----> Beständig, aber nicht erstarrt ----> Auf dieser Basis schaffen wir es auch künftig ----> Perspektive

Ein Leitbild der Umweltberatung, welches sich an diesen Merkmalen orientiert, gibt den Mitarbeitern individuell wie als Gruppe entsprechende Handlungsspielräume und Partizipationsmöglichkeiten, die die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse in die Wahrnehmung der Aufgaben voll einbezieht. Für die Umweltberatung heißt dies konkret, daß den Mitarbeiter/-innen ein Handlungsrahmen für individuelle Spielräume und Selbstverantwortlichkeit einzuräumen ist, um auch die örtlich verschiedenen Arbeitsbedingungen optimal in Einklang mit den persönlichen Interessen der Mitarbeiter/-innen zu bringen.

9. Zusammenfassung

Umweltberatung als Querschnitts-Tätigkeit hat es professionell mit den gesellschaftlichen Teilsystemen Ökonomie, Politik/Administration, dem sozialen Teilsystem sowie dem Bil-

ungssystem zu tun. Diese Bereiche sind institutionell in sich hoch differenziert und erfordern in ihrer Komplexität angepasste Qualifikationsarten und Qualifikationsniveaus. Diese bilden sich gegenwärtig insbesondere durch Weiterbildung, teilweise auch on-the-job heraus. Es zeichnet sich eine Entwicklung ab, in der Umweltberatung sich anpassen läßt in diese unterschiedlichen Strukturen. Dies geschieht teilweise durch Umorientierung von Qualifikationen im Arbeitsprozeß befindlicher Personen, teilweise durch Neuqualifizierung von Personen, die einen erweiterten Arbeitsmarkt in Anspruch nehmen. Die Inhalte der Umweltberatung sind von ihrem Charakter her abgrenzbar in die Ebenen der Anwendung, der Diagnose und der konzeptionellen Innovation. Sie zielen sowohl auf Prävention und Intervention im Umweltbereich. Insgesamt ist Umweltberatung dabei, professionelle Konturen ihrer Identität zu entwickeln, die ihre Unverzichtbarkeit und Unverwechselbarkeit nachweist. Da es sich um einen relativ jungen Prozeß der Professionalisierung handelt, steht zu erwarten, daß ein Arbeitsmarkt über kurz oder lang hierauf zu reagieren hat. Als Zeichen, daß sich der Professionalisierungsprozeß verdichtet, ist die Gründung des Bundesverbandes für Umweltberatung im Jahre 1989 anzusehen. Der Verband bildet einen Zusammenschluß auf nationaler Ebene, der die entsprechenden Organisationen auf Landesebene miteinander verbindet. Die Kontroverse, ob Umweltberatung in bestehende, sich verändernde Berufsbilder eingebracht werden soll oder ob ein eigenes Berufsbild entstehen soll, ist damit freilich noch nicht entschieden.

Fragen

- 1) Kennzeichnen Sie die drei Dimensionen der Umweltberatung!
- 2) Welche Probleme bestehen strukturell für die Umweltberatung auf dem Arbeitsmarkt?
- 3) Welche Elemente zeichnen eine Profession aus?
- 4) Worauf sollten realistische Tätigkeitsprofile bei Stellenbeschreibungen für Umweltberater/-innen achten?
- 5) Worin bestehen Schlüsselqualifikationen, Fach-Qualifikationen, kommunikative Kompetenzen und dispositive Qualifikationen und der Umweltberatung?
- 6) Welche Bedeutung haben Konzepte der Corporate Identity für die Professionalisierung in der Umweltberatung?

Literaturhinweise

- Adelmann, G.: Kriterien einer effektiven Umweltberatung, in: Umweltberatung Haushalt. Dokumentation der Fachtagung zum Modellversuch, Bielefeld 1991
- Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb): Umweltschutz – Qualifikationsbedarf und Qualifizierung, Nürnberg 1989
- Graefner, G.: Weiterbildung und Qualifizierung in der Umweltberatung, in: AUE-Informationdienst 2/88, S. 20ff
- Graefner, G./Obladen, Hans-Peter: Die Umweltberatung für Verbraucher der Verbraucherzentrale NRW e.V., unveröffentlichtes Manuskript, Bielefeld 1989
- Kaiser, M.: Schlüsselqualifikationen – Entwicklungen, Konzepte, Anwendungsbezüge, IBV, 1987

- Klöppel, W.: in: BMBW (Hrsg.): Schlüsselqualifikationen und Weiterbildung, Bonn 1986
Mertens, D.: Schlüsselqualifikationen: Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, MittAB, 1974
Obladen, H. – P.: Thesen zum Stand der Professionalisierung der Umweltberatung, in: Kommunalwirtschaft 10/1987
Obladen, H. – P., in: Zimmermann, M. (Hrsg.): Umweltberatung in Theorie und Praxis, Basel/Boston 1988
Verbraucherzentrale NRW, Umweltberatung für Verbraucher, ein Tagungsbericht, Düsseldorf 1987
Zimmermann: Fernlehrgang Umweltberatung, Berlin (noch nicht veröffentlicht), Ms. 1990
Zimmermann, M.: in dieselbe (Hrsg.): Umweltberatung in Theorie und Praxis, Basel/Boston 1988, S. 317ff.

Adressen

Bundesverband für Umweltberatung
Prinz – Albert – Str. 43
5300 Bonn
Geschäftsstelle
Walsroder Str. 12 – 14
2880 Bremen

Verzeichnis der Abbildungen

- Abb. 1: Professioneller Charakter der Umweltberatung
Abb. 2: Qualifikationsdichte: Horizontale/vertikale Dimensionen eines beruflichen Umweltsystems (Beispiel)
Abb. 3: Gemeindeverwaltung Neuhausen auf den Fildern
Abb. 4: Qualifikationen in Abhängigkeit von Organisationsstrukturen
Abb. 5: Feld der Umweltberatung
Abb. 6: Matrix Professionalisierung/Qualifikation (Beispiel)
Abb. 7: Übersicht über produktpolitische Instrumente und deren umweltpolitische Anwendung (smöglichkeiten)

Abb. 2: Qualifikationsdichte: Horizontale/vertikale Dimensionen eines beruflichen Umweltsystems (Beispiel)

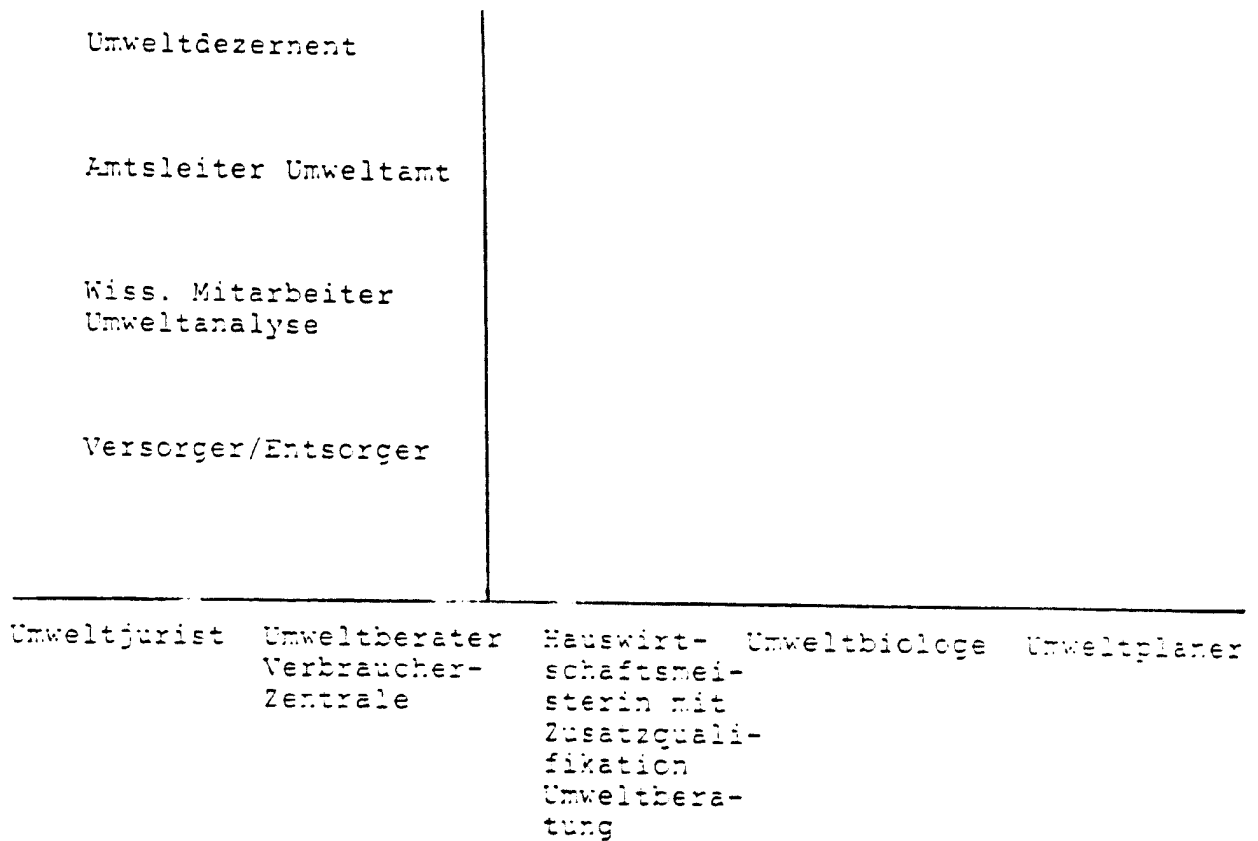


Abb. 3: Gemeindeverwaltung Neuhausen auf den Fildern

Gemeindeverwaltung
Neuhausen auf den Fildern

Bei der Gemeinde Neuhausen a.d.F. ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt die neugeschaffene Stelle eines (einer) Umweltberaters(in) zu besetzen.

Das Aufgabengebiet umfaßt

- Beratung der Bürger in Umweltfragen,
- die Erarbeitung und Durchführung von Maßnahmen im Umweltschutz, insbesondere der Biotopvernetzung,
- Mitarbeit bei Bebauungsplanverfahren,
- Maßnahmen des Gewässerschutzes.

Wenn Sie bereit sind, diese interessanten und verantwortungsvollen Aufgaben engagiert anzupacken, Verantwortung zu übernehmen und eigene Ideen einzubringen sowie selbständig und eigenverantwortlich arbeiten möchten, sind Sie unser(e) Mitarbeiter(in).

Wenn Sie eine Ausbildung als Dipl.-Ing. (FH) Fachrichtung Landespfleger oder als Agrarbiologe(in) haben, bewerben Sie sich bei uns. Eine Zusatzausbildung im Bereich Umweltschutz wäre vorteilhaft, ist jedoch nicht Voraussetzung.

Wir bieten eine leistungsgerechte Bezahlung nach BAT. Die Eingruppierung ist derzeit bis IV a BAT möglich.

Typisches Beispiel einer Vermischung von Tätigkeiten eines Umweltberaters und eines Umweltbeauftragten.

aus: M. Zimmermann: Fernlehrgang Umweltberatung, S. 65

Abb. 4: Qualifikationen in Abhängigkeit von Organisationsstrukturen

kommunaler Ansatz

(Prognos)

institutionenspezifischer
Ansatz

(Verbraucherzentrale NW)

privatwirtschaftlicher
Ansatz

(IHKs)

Umwelt-
beratung

regionaler Ansatz

(Bremen)

Ansatz in sozialen
Bewegungen

(Umweltverbände)

verbandsspezifischer Ansatz

(DHB, Kirchen etc.)

Abb. 5: Feld der Umweltberatung



Abb. 7: Übersicht über produktpolitische Instrumente und deren umweltpolitische Anwendung(smöglichkeiten)

Instrument	Anwendung(smöglichkeiten)
Grenzwerte	Gefahrstoffverordnung, Phosphathöchstmengeverordnung, Benzinbleigesetz, Bundesimmissionsschutzverordnung, Höchstmengenverordnung
Produktanmeldung und	Pflanzenschutzgesetz, Düngemittelgesetz, Chemikaliengesetz
Produktbenutzungs- vorschriften	Rasenmäherverordnung, Straßenverkehrsordnung, Wasch- und Reinigungsmittelgesetz
Garantiezeiten	Gewährleistungspflicht laut BGB
Reglementierung von Produktwerbung	Verbot der Zigarettenwerbung im Fernsehen, Nennung der Nebenwirkungen bei Arzneimitteln
Kooperationslösungen	freiwillige Selbstverpflichtungen der Industrie, z.B. Verzicht von APEO, Beschränkung im NTA – Einsatz, FCKW – Reduzierung, Asbestersatz in Baustoffen, Quecksilberreduzierung in Batterien, Rücknahmeverpflichtung bei Batterien
Produktverbote	DDT – Gesetz, Chemikaliengesetz bzw. Gefahrstoffverordnung (PCP – Verbot)
Produktsteuern – abgaben	Tabaksteuer, Mineralölsteuer, Stromabgabe, Abwasserabgabe, Altölabgabe, Müllgebühren
Subventionen und Steuer- begünstigungen	bleifreies Benzin, Katalysator – PKW
Produkthaftung	laut BGB für Personen – und Sachschäden
Staatliches Beschaffungswesen	Verdingungsordnung für Leistungen, Verdingungsordnung für Bauleistungen
Pfand – und Rücknahme-	Pfandregelung für Kunststoffflaschen
Umweltinformation	Umweltberatung, Umweltzeichen, Produkt – Tests, Umweltzeitschriften, Medienberichterstattung, print – medien, freiwillige Warenkennzeichnung

aus: Gerd Adelman, eigene Zusammenstellung 1990