

00466/96

**Umweltberatungsprogramm
der Gewerkschaften
in den neuen Bundesländern**

Teil I

Übersicht über das Programm

DGB Koordinierungsstelle

Inhaltsverzeichnis	Seite
0. Einleitung	1
1. Ziele des Umweltberatungsprogramms	4
2. Zur Ausgangslage in den fünf neuen Bundesländern	7
2.1 Umweltprobleme in den neuen Bundesländern	
2.2 Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarktsituation	
2.3 Gewerkschaftlicher Neubeginn	
3. Aufbau und Strukturen des Umweltberatungsprogramms	12
3.1 Die Umweltberatungsstellen	
3.2 Strukturen im Umweltberatungsprogramm	
4. Zusammenfassender Überblick über das Angebot des Umweltberatungsprogramms der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern	17
5. Wichtige Themenfelder gewerkschaftlicher Umweltberatung	19
6. Spezifika der gewerkschaftlichen Umweltberatung	23
7. Das Angebot der gewerkschaftlichen Umweltberatungsstellen - Ein historischer Rückgriff -	25
8. Öffentlichkeitsarbeit im Umweltberatungsprogramm	33
8.1 Pressearbeit	
8.2 Präsenz auf Messen etc	
8.3 Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit	
9. Zur Auswertung des Umweltberatungsprogramms in den neuen Bundesländern	35
9.1 Herausforderungen der deutschen Vereinigung	
9.2 Der nachhaltige Erfolg des Umweltberatungsprogramms Die Aneignung der Umweltberatung als neue Aufgabe für Gewerkschaften	
9.3 Ökologische Erfolge gewerkschaftlicher Umweltberatung	
9.4 Das Problem gewerkschaftlicher Umweltberatung: Möglichkeiten direkter betrieblicher Einflußnahmen sind gering	
9.5 Umweltentlastung durch nachhaltige Wirkung Akzeptanz der Umweltberatung als Gradmesser	
10. Sachstandsbericht und Fortführung des Umweltberatungsprogramms der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern Ausblick: Perspektiven der gewerkschaftlichen Umweltberatung	52

Einleitung

Speziell für die neuen Bundesländer wurde 1992 das Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern aufgebaut, mit dem Ziel, erstmalig ökologische Beratungsleistungen speziell für die Ansprüche und Bedürfnisse der Beschäftigten anzubieten. Das Umweltberatungsprogramm ist dabei auch als ein wichtiger Beitrag der Gewerkschaften beim ökologischen Aufbau in den neuen Bundesländern zu bewerten.

Ziel der gewerkschaftlichen Umweltberatung ist es, Umweltkenntnisse für die Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte zu vermitteln. Damit sollten die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, die notwendige ökologische Umgestaltung in den Betrieben, Verwaltungen und Kommunen der neuen Bundesländer von Anfang an aktiv mitzugestalten. Durch eine gezielte Beratung und Unterstützung von betrieblichen Umweltschutzprojekten soll die Kluft zwischen den dringend erforderlichen Umweltschutzanforderungen an Unternehmen und Kommunen und der noch mangelhaften praktischen Umsetzung verkleinert werden.

Umweltbewußtes Denken und Handeln hat sich im privaten Alltag vieler Bürgerinnen und Bürger durchgesetzt. Doch viel zu häufig endet der Umweltschutz vor den Betriebstoren oder in den Foyers der Verwaltungsgebäude. Dabei sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem hohen Risiko durch umweltbedingte Gesundheitsgefährdungen in der Arbeitswelt ausgesetzt.

Ein wichtiges Anliegen der Gewerkschaften im DGB - und Grundanliegen des Umweltberatungsprogrammes - ist, daß die Ziele des Umweltschutzes in die Arbeitswelt hinein getragen und integriert werden. Ein Pakt zwischen Arbeit und Umwelt eröffnet große Chancen, Umweltschutz nachhaltig und umfassend zu realisieren. So wurde auf dem DGB-Bundeskongreß 1994 folgendes beschlossen:

Der 15. Ordentliche DGB-Bundeskongreß tritt mit großer Entschiedenheit für eine sozialökologische Reformstrategie ein, die im binnenwirtschaftlichen und im weltwirtschaftlichen Rahmen die Aktivitäten von Staat und Unternehmen, aber auch das Verhalten von Produzenten und Verbrauchern zunehmend auf die Erfordernisse der ökologischen Verantwortung und des sozialen Ausgleichs verpflichtet:

- *Die Verbesserung der sozialen Existenzgrundlagen verlangt den Vorrang für die Verwirklichung von Vollbeschäftigung und die Herstellung von mehr gesellschaftlicher Gerechtigkeit.*
- *Der Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen erfordert Priorität für den Schutz der Umwelt und die Schonung der Rohstoffreserven.*

Beides ist nur dadurch erreichbar, daß die Vereinbarkeit von Ökonomie, Ökologie und Sozialstaatlichkeit ins Zentrum der Gesellschaftsordnung gerückt und damit die Schaffung von Arbeit und der Schutz der Umwelt zum integralen Bestandteil jeden Wirtschaftens gemacht wird.

Dieser Pakt zwischen Arbeit und Umwelt erfordert motivierte und kompetente Akteure in den Betrieben und Gewerkschaften. Information und Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind wichtige Voraussetzungen, damit die Arbeitswelt nach ökologischen Kriterien gestaltet werden kann. Mehr noch: Die Beschäftigten können zu Motoren des betrieblichen Umweltschutzes werden, die eine wirkungsvolle und langfristig tragfähige Ökologisierung des Arbeits- und Produktionsprozesses gewährleisten.

An dem Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften haben sich fünf Gewerkschaften mit 18 Umweltberaterinnen und Umweltberatern beteiligt. Im DGB wurde eine Koordinierungsstelle eingerichtet. Im Frühjahr 1992 hat das Umweltberatungsprogramm seine Arbeit begonnen. Ende 1995 stellt eine wichtige Zäsur für das Umweltberatungsprogramm dar. So lief die Anschubfinanzierung durch die Deutsche Bundesstiftung Umwelt zum Jahresende aus; die spezielle Situation der deutschen Vereinigung, die den Beginn des Programms sehr stark prägte, hat sich normalisiert und darüber hinaus hat der betriebliche Umweltschutz nicht zuletzt durch das Programm selber einen größeren Stellenwert in der gewerkschaftlichen „Alltagsarbeit“ erhalten.

Am 31.10.1996 endeten die von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt geförderten Beratungsprogramme. Der vorliegende Abschlußbericht soll Auskunft geben darüber, was im Umweltberatungsprogramm erreicht wurde, welche arbeitnehmerorientierten Beratungsleistungen entwickelt und angeboten werden und wie Perspektiven der gewerkschaftlichen Umweltberatung aussehen können.

Zum Aufbau des Berichts:

Im Umweltberatungsprogramm haben sich bei den beteiligten Gewerkschaften sehr unterschiedliche Strukturen und inhaltliche Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Umweltberatung herausgebildet. Deshalb setzt sich der Bericht vor allem aus den fünf einzelnen Berichten der am Umweltberatungsprogramm beteiligten Gewerkschaften zusammen. Diesen Berichten wird ein Überblick vorangestellt, der keine Zusammenfassung bieten kann, in dem jedoch Aussagen zum generellen Aufbau des Umweltberatungsprogramms und dessen Auswertung getroffen werden.

Die einzelnen Berichte orientieren sich alle an einer Grundstruktur; sie beschreiben

- den Aufbau und die Startphase
- Arbeitsschwerpunkte und (betriebliche oder kommunale) Projekte
- Auswertung und Weiterführung/Perspektiven der jeweiligen Beratungsprogramme.

1. Ziele des Umweltberatungsprogramms

Ökologischer Aufbau in Ostdeutschland

Angesichts der enormen Umweltprobleme in den neuen Bundesländern war das Ziel des Umweltberatungsprogrammes der Gewerkschaften, einen Beitrag zum ökologischen Aufbau in den neuen Bundesländern zu leisten. Durch eine gezielte Beratung sollten Beschäftigte darin unterstützt werden, Probleme des Umweltschutzes zu erkennen und Verbesserungen im Umweltschutz zu gestalten.

Angebot einer Beratungsleistung angesichts der komplexen Regelungen im Umwelt- und Arbeitsschutz

Flächendeckende und leicht zugängliche Information und Beratung wurden als Voraussetzung dafür gewertet, daß sich Unternehmen in der Produktion und Verteilung sowie Haushalte und Einzelpersonen nach umweltschonenden Kriterien ausrichten können.

Angesichts der vielfältigen und komplexen bundesdeutschen Gesetzgebung zum Umweltschutz, des komplizierten Normenwerks des deutschen Arbeitsschutzrechtes sowie zahlreicher EG-Richtlinien und Verordnungen zum Umwelt- und Gesundheitsschutz, standen vor allem Klein- und Mittelbetriebe vor dem Problem, in kurzer Zeit ihren enormen Beratungsbedarf, v.a. hinsichtlich der Genehmigungs- und Vollzugsvoraussetzungen befriedigen zu müssen.

Spezifische Beratung für Beschäftigte und deren betriebliche Interessenvertretungen

Beratungsbedarf bestand dabei nicht nur bei den Unternehmensleitungen, sondern auch insbesondere bei den Beschäftigten selbst, da die ökologische und gesundheitspolitische Dimension des Arbeits- und Produktionsprozesses Bestandteil der notwendigen Umstrukturierung in den Betrieben ist. Ungeachtet (mangelnder) formaler Mitbestimmung in Fragen des betrieblichen Umweltschutzes sollte gerade in der Initialphase von Betriebsgründungen oder Umstrukturierungsprozessen durch Beratung und Bildung eine Sensibilisierung bei den Beschäftigten für ökologische Probleme geschaffen werden.

Durch die Vermittlung von Umweltkenntnissen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Betriebs- und Personalräten, Umweltbeauftragten und weiteren betrieblichen Experten, sollen diese in die Lage versetzt werden, bei der ökologischen Umgestaltung in den neuen Ländern von Anfang an aktiv mitzuwirken. Eine Arbeitnehmerberatung war auch erforderlich, um die Informationsdefizite in den mittleren und unteren

Ebenen der Unternehmen zu beheben und alle betrieblichen Ebenen zum Umdenken im Umweltschutz anzuregen.

Wichtig war darüber hinaus eine enge Verknüpfung von Umwelt- und Gesundheitsschutz, weil über das Thema Gesundheit unmittelbar Anknüpfungspunkte über die Umweltqualität von Produkten und des Arbeitsfeldes entstehen. Denn die meisten gesundheitsgefährdenden Stoffe und Produkte, die in die allgemeine Umwelt gelangen, treten zunächst in der Arbeitsumwelt auf.

Aufbau einer branchenbezogenen Umweltberatungsstruktur bei den DGB Mitgliedsgewerkschaften

Neben den anderen Programmen zum Aufbau von Beratungseinrichtungen, wie bei DIHT, dem ZDH und DIFU, war eine selbständige, bei den Gewerkschaften angesiedelte Fachberatung und -qualifizierung der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretungen notwendig. Insbesondere beim branchenbezogenen betrieblichen Umweltschutz handelt es sich um eine typische Aufgabe der Mitgliedsgewerkschaften im DGB.

Übergeordnetes Ziel: Einrichtung eigenständiger gewerkschaftlicher Beratungsstellen

Diese Globalziele sind im Projektantrag des DGB und den Anträgen der einzelnen Gewerkschaften formuliert. Als übergeordnete Zielsetzung zur Erreichung der Globalziele war die Einrichtung von Beratungsstellen bei den Mitgliedsgewerkschaften vorgesehen: Diese sollten mit fachkundigem Personal zusätzlich zu den vorhandenen Kapazitäten in den Gewerkschaftsgliederungen in den neuen Bundesländern aufgebaut werden, um somit eigenständig sicherzustellen, daß Arbeitnehmer insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben in Fragen des betrieblichen Umweltschutzes einschließlich des Gesundheitsschutzes in der Arbeitsumwelt beraten und betroffene Kolleginnen und Kollegen qualifiziert werden können.

Dazu gehörte auch die Mitarbeit in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, Aufbaustäben und weiteren Einrichtungen zur Sanierung von Betrieben. Adressat der Beratung sollten neben den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insbesondere auch Betriebs- und Personalräte sein.

Neben den Beratungsstellen bei den Mitgliedsgewerkschaften sollte eine Koordinierungsstelle beim DGB-Bundesvorstand eingerichtet werden, die den organisatorischen Rahmen und die Verbindung der Arbeit im Beratungsprogramm mit den Diskussionen und Gremien im DGB sicherstellt.

Ziele der Beratungsstellen

Für die Arbeit in den einzelnen Beratungsstellen haben sich die Mitgliedsgewerkschaften auf folgende Schwerpunkte, die gleichzeitig Arbeitsphasen markieren, geeinigt:

- Bestandsaufnahme und Auswertung der betrieblichen Umweltprobleme auf Landesebene. (Aufarbeitung branchenbezogener und regionaler Problemstellungen in den Beratungsstellen der Mitgliedsgewerkschaften)
- Betriebliche Umweltberatung unter Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Erarbeitung von Beratungs- und Schulungskonzeptionen und Materialien)
- Schulung der Betriebsräte und interessierter Mitglieder (Initiierung betrieblicher und kommunaler Umweltprojekte und Aufbau überbetrieblicher Strukturen)
- Systematische Betreuung der Betriebe und Organisierung des betrieblichen und kommunalen Erfahrungsaustausches (Entwicklung von Betriebsvereinbarungen; Installierung betrieblicher und kommunaler Arbeitskreise)

2. Zur Ausgangslage in den fünf neuen Bundesländern

2.1. Umweltprobleme in den neuen Bundesländern

In Artikel 34 des Einigungsvertrages werden Bund und Länder aufgerufen, „die natürlichen Lebensgrundlagen des Menschen unter Beachtung des Vorsorge-, Verursacher- und Kooperationsprinzips zu schützen und die Einheitlichkeit der ökologischen Lebensverhältnisse auf hohem, mindestens jedoch dem in der Bundesrepublik Deutschland erreichten Niveau zu fördern.“

Kurzfristiges Planerfüllungdenken in einer staatlich gelenkten Mißwirtschaft verzehrte vierzig Jahre lang die Substanz der DDR durch rücksichtsloses Ausbeuten der vorhandenen Ressourcen. Weil Umweltschutzmaßnahmen unterblieben, wurden einst reiche Länder mit einer gigantischen Umwelthypothek belastet. Zusammen mit der Ausschaltung von Marktpreisen als Steuerungsinstrument (z.B. im Energiebereich) und dem Fehlen der Gewaltenteilung (z.B. bei der Umweltkontrolle) entstand ein Circulus vitiosus, der Mensch, Natur und Umwelt jahrzehntelang unverantwortlich belastete.

Beispiele für ökologische Altlasten:

- Lediglich 1% der stehenden und 3% der fließenden Gewässer waren ökologisch intakt, dagegen waren 24% der stehenden und 42% der fließenden Gewässer für eine Trinkwasseraufbereitung nicht mehr zu nutzen. Ein Hauptgrund für diese Schäden ist darin zu suchen, daß 95% der Industrieabwässer unbehandelt oder nicht ausreichende geklärt in die Gewässer eingeleitet wurden.
- Mehr als 40% der gesamten Bodenfläche in den neuen Bundesländern waren in ihrer Nutzbarkeit und ökologischen Funktion beeinträchtigt. Ca. 28.000 Flächen mußten als altlastenverdächtig eingestuft werden. Gründe dafür waren vor allem die landwirtschaftliche Intensivproduktion, Fremdstoffeintrag, Braunkohletagebau, militärisch genutzte Areale und die Versiegelung großer Flächen.
- Die Luftverschmutzung war in einigen Teilen der ehemaligen DDR unmittelbar gesundheitsgefährdend. 36% der Bevölkerung lebte in Gebieten mit Schwefeldioxid-Immissionen weit oberhalb der Grenzwerte, 26% litten unter Sedimentstaubbelastungen, die die Grenzwerte erheblich überschritten. Hauptgrund war die veraltete Technologie mit fehlender Luftreinhaltetechnik.
- Die geringere Lebenserwartung der Bürgerinnen und Bürger der DDR (bei Männern um 2,5 Jahre niedriger, bei Frauen um 7 Jahre niedriger als in Westdeutschland) ist auch auf die Umweltverschmutzung zurückzuführen. Besonders betroffen sind dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sowohl in der Arbeitsumwelt als auch in der allgemeinen Umwelt sehr hohen gesundheitsgefährdenden Belastungen ausgesetzt waren.

Die Kosten für eine ökologische Sanierung in den neuen Bundesländern für die dringendsten Umweltprobleme beliefen sich 1993 nach Schätzungen von zahlreichen Forschungsinstituten auf 200-500 Milliarden DM, verteilt auf einen Zeitraum von 10 Jahren. Dazu kommen noch die neu entstehenden Kosten für Umweltschaden, die in den alten Bundesländern auf 10 Milliarden DM und in den neuen Bundesländern auf 30 Milliarden jährlich geschätzt werden.

Diese Zahlen verdeutlichen schon, daß eine sofortige Finanzierung der notwendigen Maßnahmen nicht realisierbar war und ist.

Sofortmaßnahmen für eine ökologische Sanierung bezogen sich vordringlich auf folgende Punkte:

- a) technische Nachrüstungen der Industrieanlagen in bezug auf Entsorgung, Abwasserklärung und Emissionen
- b) Altlastensanierung in vielen Gebieten, vordringlich in den Regionen der chemischen Industrie, des Braunkohletagebaus und der militärisch genutzten Flächen
- c) Umbau der Energieversorgung, vor allem in Hinblick auf die hohe Luftverschmutzung durch die Verbrennung von Braunkohle.

Im Bereich des Arbeitsschutzes plädierte der DGB schon zu Beginn des deutschen Einigungsprozesses erfolgreich dafür, im Einigungsvertrag eine Neuordnung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes niederzulegen (Artikel 30).

2.2 Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarktsituation

Wesentlich für die Arbeit im Umweltberatungsprogramm war, daß die wirtschaftliche Entwicklung in den neuen Bundesländern mit einem Zusammenbruch alter wirtschaftlicher Strukturen und der Auflösung industrieller Komplexe und Kerne und weiten Teilen des gewerblichen Bereiches verbunden war. Gleichzeitig ging der Aufbau neuer Industrien und Betriebe nur äußerst schleppend voran. Zudem waren die unklaren Besitzverhältnisse insbesondere bei Immobilien ein großer Unsicherheitsfaktor, der die notwendigen Investitionen erschwerte.

Die Produktivität der Arbeit in Ostdeutschland lag bei nur einem Bruchteil der in Westdeutschland; die Entlohnung lag deutlich unter der im Westen. Ein Großteil der Preise für Güter im Warenkorb jedoch erreichte recht schnell das westdeutsche Niveau. Ostdeutschland war von der westdeutschen Wirtschaft schnell als ein Markt, jedoch weniger als ein Produktionsstandort erkannt worden.

Daraus resultierten große soziale Probleme, die sich insbesondere in den rapide steigenden Arbeitslosenzahlen manifestierte. Dazu hier eine Übersicht:

	Registrierte Arbeitslose in 1.000
1990	240,3
1991	912,8
1992	1.170,3
1993	1.148,8
Juli '94	1.136,1

Die Stimmung in den neuen Bundesländern war vor allem von einer sozialen Verunsicherung und der Angst um den Verlust der Arbeitsplätze bzw. die neue, massenhafte Erfahrung der Arbeitslosigkeit geprägt.

Wirtschaftlicher Neuaufbau als Chance für qualitatives Wachstum?

Der DGB und die Gewerkschaften stellten an die ökologische Sanierung in Ostdeutschland den Anspruch, daß integrierter Umweltschutz der traditionellen Politik der technischen Nachsorge (end-of-pipe-Technologien) vorzuziehen sei. Der notwendige ökologische Umbau wurde und wird vom DGB als Chance gewertet, einen erfolgreichen Strukturwandel in den neuen Bundesländern zu betreiben.

Die ökologische Sanierung in den neuen Bundesländern vor allem im Bereich der Altlasten stellte ein großes Arbeitsmarktpotential dar. Von den schätzungsweise 600.000 Arbeitsplätzen im Bereich Umweltschutz entfielen 1993 auf die neuen Bundesländer ca. 120.000. Der größte Teil dieser Arbeitsplätze ging aber auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zurück (Sanierungsgesellschaften, Finanzierung über § 249h AFG), Dauerarbeitsplätze wurden nicht eingerichtet.

2.3 Gewerkschaftlicher Neubeginn

Mit der Vereinigung der beiden deutschen Staaten wurde auch ein Neubeginn der Gewerkschaften in Ostdeutschland begonnen. Ausgehend von dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft dehnten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Arbeit nach Ostdeutschland aus. Die alten Strukturen des FDGB konnten nicht übernommen werden; sie bildeten auch keinerlei Grundlage für die Arbeiten des DGB. So mußten die Gewerkschaften von Grund auf neue Strukturen und Organisationen aufbauen, wobei gleichzeitig die Mitglieder der ostdeutschen Gewerkschaften in die DGB-Gewerkschaften kamen. Dadurch war der Druck auf den DGB und

seine Gewerkschaften immens, zumal die angespannte soziale Lage einen großen Einsatz der Gewerkschaften verlangte. Dieser Punkt kann an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden; soll aber durch den Ausschnitt eines Interviews mit dem DGB-Vorsitzenden Dieter Schulte illustriert werden:

„Der Aufbau des DGB und der Gewerkschaften begann in der DDR und dann in den neuen Ländern doch sehr unsystematisch. Es wurde ein DGB-Kreisbüro eröffnet, das wiederum für Betriebe nicht zuständig war, die eine Gewerkschaft war am selben Ort schon bald Vertreten, andere kamen viel später....

In der Phase des rasanten Endes der DDR hat niemand in überschaubaren Zeitabständen planen können. Fast täglich war die Situation anders. Dramatisch wurde sie nach der Einführung der Währungsunion, damals fegte der kalte Wind des Welthandels schon über die ersten überalterten Betriebe der DDR. Die Menschen wollten viele Produkte nicht mehr, die sie selbst hergestellt hatten. Auch der Einigungsvertrag zwischen den damals noch bestehenden beiden deutschen Staaten konnte nicht ohne Hast ausgehandelt werden, deshalb auch die vielen Fehler darin.

War der Aufbau des DGB und seiner Gewerkschaften zu rasant?

Diktiert wurden die Abläufe durch die Ereignisse. Bevor an irgendwelchen Orten gewerkschaftliche Strukturen standen und die Mitglieder überhaupt erfaßt waren, sackten schon die Betriebe weg, in denen sie gearbeitet hatten. Somit gab es auch in dieser turbulenten Phase keine sogenannte Austrittswelle, wie oft von den Medien verbreitet wurde, mit den großen Betrieben verschwanden auch die möglichen Mitglieder. Unsere ersten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vom Westen in den Osten gingen, waren zeitweise nur noch Sozialplanexperten. Es ging um Abfindungen, Rechtsstreitigkeiten, viele halfen Betrieben beim Überleben. Es gab die ersten Streiks in einer Region, in der seit 1933 Arbeitskämpfe verboten waren. Da streikten Kolleginnen und Kollegen, die Arbeitskämpfe bisher nur aus der „Tagesschau“ im Westen kannten. Mit einem Mal waren für sie Fernsehbilder die eigene Realität geworden. Mit dem Abstand von sechs Jahren muß ich sagen, es war eine ungeheure Leistung, unter diesen Turbulenzen die auch im Osten gewollten gewerkschaftlichen Strukturen aufzubauen.

Wie sah die Bilanz nach der hektischen Anfangsphase aus?

Ich möchte die Lage der Bürgerinnen und Bürger der DDR einmal so beschreiben: Sie haben ihre Wohnungen nicht verlassen und befanden sich plötzlich in einem fremden Land. Nichts stimmte mehr, die Gesetze waren anders, das Geld und die Briefmarken änderten sich, der Rechtsstaat kenne keine Rache, die Sozialversicherung hieß anders,

nach einiger Zeit verlor auch die Reichsbahn ihren Namen. Es waren substantielle und dramatische Veränderungen, auch wenn sie an scheinbaren Kleinigkeiten so von mir aufgezählt werden. Und da waren die Gewerkschaften die ersten, die auch für die Arbeitnehmer Rechtssicherheit durch Tarifverträge schufen. Denn viele neue Unternehmer und auch alte Kader, die plötzlich gewendet in den Betrieben das Sagen hatten, meinten, in Ostdeutschland sei ein Goldgräberkapitalismus des vergangenen Jahrhunderts eingeführt worden. Da haben wir mit Tarifverträgen Bollwerke gebaut. Die Politiker versprächen blühende Landschaften, in Berlin warb die CDU im ersten Gesamtberliner Wahlkampf mit dem Slogan „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Aber umgesetzt haben das die Gewerkschaften nicht nur in Berlin. Oft mit Druck und Kampfbereitschaft. Versprochen wurde vieles, Pflöcke konnten nur wir setzen.“

Aus: Deutschland - einig Gewerkschaftsland
Der Aufbau des DGB im Osten
Hrg. DGB Düsseldorf, November 1996

3. Aufbau und Strukturen des Umweltberatungsprogrammes

3.1. Die Umweltberatungsstellen

An dem Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften waren fünf Gewerkschaften mit insgesamt 18 Umweltberaterinnen und Umweltberatern beteiligt. Darüber hinaus wurde beim DGB eine Koordinierungsstelle eingerichtet.

Ansprechpartner

IG Bau-Steine-Erden

Umweltbüro
Dr. Monika Glapski
Heinz-Günter Schwarz
Gerhard Wischer
Berlin

Umweltbüro
Dr. Horst Rothe
Dr. Jürgen Hoffmann
Karin Enders
Leipzig

Koordination. Bernd Eisenbach,
Bundesvorstand IG BSE/BAU,
Frankfurt

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Umweltberatungsbüro
Rosemarie Jaroß
Berlin

IG Chemie-Papier-Keramik Stiftung Arbeit und Umwelt

Umweltberatungsbüro
Frank Bogisch
Wolf-Dieter Schnerpel
Norbert Garbe
Gabi Küch,
Bitterfeld

Koordination: Sabine Schlüter, Geschäftsführerin der
Stiftung Arbeit + Umwelt, Hauptvorstand IG CPK

Hannover

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

Umweltberatung
Bernd Hennecke,
Berlin

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

Umweltberatungsbüro
(Annette Nietfeld)
Sylvia Skrabs (ab Julil 1994)
Berlin

Umweltberatung Brandenburg
Andreas König
(*Potsdam*)

Umweltberatung Sachsen-Anhalt
Dr. Horst Riesenberg-Mordeja
(*Magdeburg*)

X Umweltberatung Sachsen
Jens Feddersen
Kathrin Grund (ab Frühjahr 1995)
(*Dresden*)

Umweltberatung Nordwest
Frank Hornschu
(*Schwerin/Lübeck*)

Koordination: Otto Huter, ab August 1995 Sabine Müller-Tappe,
Hauptvorstand ÖTV
Stuttgart

DGB Koordinierungstelle
(Reiner Meister)
ab April 1995
Barbara Hemkes
Düsseldorf

3.2 Strukturen im Umweltberatungsprogramm

Die Strukturen im Umweltberatungsprogramm waren und sind äußerst vielfältig. Die in dem Projektantrag intendierte gemeinsame Struktur konnten praktisch realisiert werden.

So ist die Umweltberaterung in starker Abhängigkeit der Strukturen in den einzelnen Gewerkschaften aufgebaut, sie unterscheiden sich im wesentlichen in folgenden Punkten:

- **regionaler Aufbau;** dies galt vor allem für die ÖTV, die Umweltberatungsbüros in jedem neuen Bundesland installiert hatte. Die Zusammenarbeit der Berater und Beraterinnen wird über regelmäßige Treffen sichergestellt. Gemeinsame Projekte werden zumeist in bilateraler Kooperation realisiert. Die inhaltliche Arbeitsteilung war nur gering ausgeprägt und ergab sich zumeist aus den spezifischen Aufgabenstellungen in der Region
- **überregionaler Aufbau;** dies trifft vor allem für die Stiftung Arbeit und Umwelt zu, die von Bitterfeld aus operierte. Gleichzeitig war die Bitterfelder Region aufgrund der enormen ökologischen Schädigungen durch Altlasten des Chemiestandortes ein Schwerpunktgebiet der Arbeit in der Stiftung. Die IG BSE hatte zwar eine interne Aufteilung und Zuweisung der einzelnen Bundesländer an die einzelnen Berater. Diese waren in zwei Büros, Berlin und Leipzig, tätig. Ähnlich wie bei der Stiftung gab es auch eine fachliche Aufgabenteilung der Berater. In diesen Büros gibt es eine gemeinsame Bearbeitung einzelner Problemfelder
- **projektorientierter Aufbau:** die Beratungsstellen der HBV und der NGG stellen insofern eine Besonderheit dar, als sie lediglich mit einer Person besetzt sind. Sie entwickelten ihre Arbeit vorrangig durch die Akquisition einzelner Projekte, zumeist mit anderen Kooperationspartnern; die Zusammenarbeit in Projektverbänden war sehr ausgeprägt - so bearbeiteten die beiden Umweltberater auch gemeinsam einzelne Aufgaben. Ein regional differenziertes Angebot konnte nicht gewährleistet werden, sie waren aber Ansprechpartner für alle Betriebe ihres Organisationsbereiches aus den Bundesländern.

Außerdem unterschieden sich die Programme darin, wie eng die Berater an die politische Arbeit in den gewerkschaftlichen Strukturen eingebunden waren:

- Enge Einbindung in die gewerkschaftlichen Strukturen vor Ort: dies traf vor allem für die Umweltberaterinnen und -berater der ÖTV zu, die Mitarbeiter in den Bezirkstellen der ÖTV sind; neben der Abstimmung mit dem Koordinator des Hauptvorstandes in Stuttgart war eine Abstimmung in den Landesbezirken notwendig; dies bedeutete vor allem eine Integration in die gewerkschaftlichen Strukturen;
- Anbindung an die Hauptvorstände der Gewerkschaften: die Berater und Beraterinnen der IG BSE, der NGG und der HBV waren unmittelbar an die Arbeit in den Hauptvorständen angebunden; Abstimmungsprozesse erfolgten ausschließlich über den/ die dort zuständige/n Koordinator/in; hier war die Umweltberatung vor allem komplementär zu den gewerkschaftlichen Strukturen

- eigenständige, von der gewerkschaftlichen Organisation relativ unabhängige Struktur: die IG CPK hat ihre Umweltberatung in der Stiftung Arbeit und Umwelt installiert und dadurch eine eigenständige, selbsttätige Beratungsstruktur aufgebaut. Eine Anbindung an den Hauptvorstand der Gewerkschaft war über die Geschäftsführerin der Stiftung gewährleistet, die im Hauptvorstand tätig ist.

Trotz der unterschiedlichen Strukturen haben sich die Umweltberatungsprogramme als ein Programm verstanden, das Aktivitäten und einen Austausch in einem Gesamtverbund - organisiert durch die Koordinierungsstelle - ermöglichen soll:

Das waren

- a) gemeinsame Qualifizierungen der Berater und Beraterinnen zu Beginn des Programms;
- b) regelmäßige Treffen der Koordinatoren der Gewerkschaften;
- c) Treffen der Umweltberaterinnen und Umweltberater zum Erfahrungsaustausch in unregelmäßigen Abständen;
- d) regelmäßige Treffen der Umweltberater und -beraterinnen in Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Beratungseinrichtungen (jährlich) und
- e) Treffen der Beraterinnen und Berater zu bestimmten inhaltlichen Fragestellungen, zum Beispiel im Rahmen der Projektgruppe Öko-Audit.

Gemeinsame Aktivitäten umfaßten vor allem Maßnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Vertretung des Programmes nach außen:

- gemeinsame Darstellung des Projektes in Info-Materialien
- Präsentation des Projektes auf Messen und Veranstaltungen
- Organisation von eigenen Veranstaltungen zur Präsentation des Programmes
- Vertretung des Projektes in branchenübergreifenden Zusammenhängen

Gemeinsame inhaltliche Aktivitäten konnten aufgrund der unterschiedlichen strukturellen Ausprägung und der vielfältigen inhaltlichen Aufgabenbereiche nicht ausgebildet werden, es gab sie jedoch in bilateralen Projekten.

Die Unterschiede in Aufbau und Struktur haben übergreifende Projekte im Gesamtverbund nicht zugelassen, andererseits bietet gerade die Vielfalt eine Chance, nach der günstigsten Organisationsform zu suchen. Jede Gewerkschaft hat dabei die für sie praktikabelste Struktur gewählt, über deren Leistungsfähigkeit sich aus der Sicht des Gesamtverbundes nichts Abschließendes feststellen läßt. Diese wird dann in den jeweiligen Abschlußberichten von den Gewerkschaften selbst vorgenommen.

Spekulieren ließe sich lediglich darüber, ob es nicht sinnvoll gewesen wäre, ein Gesamtprogramm an die Strukturen des DGB anzulehnen,

etwa in Orientierung der Technologieberatungsstellen. Dieses war damals nicht möglich. Gleichzeitig haben sich erst - u.a. angesichts der großen Schwierigkeiten zu Beginn, das Programm zu etablieren - durch die Ansiedlung der Beratung in den einzelnen Gewerkschaften des DGB mit ihrer originären Aufgabe der Betreuung von Mitgliedern die Möglichkeiten zum Aufbau des Beratungsangebotes eröffnet.

4. Zusammenfassender Überblick über das Angebot des Umweltberatungsprogramms der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern

Insgesamt hat sich eine breite Angebotspalette gewerkschaftlicher Umweltberatung herausgebildet, die die verschiedensten Zugangswege von ArbeitnehmerInnen zu Umweltschutzproblemen in der Arbeitswelt aufgreift. Zusammenfassend läßt sich das Angebot der Umweltberatungsbüros so darstellen:

Information

Mit Info-Materialien, Veranstaltungen oder im persönlichen Gespräch informieren die UmweltberaterInnen über Risiken, Gefahrstoffe und Umweltbelastungen, die in der Arbeitswelt entstehen oder entstehen können. Dabei werden gleichzeitig Anregungen zu umweltschutzwirksamen Maßnahmen gegeben, die auf betrieblicher oder kommunaler Ebene realisiert werden können. Broschüren, Faltblätter etc. zu konkreten Fragestellungen des Umweltschutzes, die von den UmweltberaterInnen herausgegeben wurden, werden stark nachgefragt. Auch Veranstaltungen der Umweltberatungsbüros, wie Fachtagungen, Workshops etc., werden gut besucht.

Beratung

Insbesondere Betriebs- und Personalräte greifen auf das gewerkschaftliche Beratungsangebot zurück. Dabei gestaltet sich die konkrete Beratungstätigkeit sehr vielfältig: Sie reicht von der telefonischen Kurzberatung bis zur Einrichtung einer betrieblichen Umweltarbeitsgruppe, die dann von den jeweiligen UmweltberaterInnen unterstützt wird. Dabei konnte gerade im betrieblichen Bereich festgestellt werden, daß vor allem Sorgen der ArbeitnehmerInnen um den persönlichen Gesundheitsschutz dazu beitragen, daß eine intensive Auseinandersetzung mit dem Arbeitsumwelt- und Umweltschutz geführt wird. In den von den UmweltberaterInnen beratenen Betrieben konnten zum Teil auch neue Kooperationsformen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmerinteressenvertretungen entwickelt werden, aus denen dann konkrete Umweltschutzmaßnahmen unter Beteiligung der Beschäftigten resultierten.

Qualifizierung

Qualifizierungsangebote für ArbeitnehmerInnen zu ökologischen Gefahren und umweltschützenden Handlungsmöglichkeiten in Betrieben, Verwaltungen und Kommunen sind angesichts der immer noch recht großen Wissensdefizite im Bereich Umweltschutz eine der Schwerpunkte gewerkschaftlicher Umweltberatung. Die Umweltberatungsbüros haben vielfältige Bildungsmaterialien und

Schulungskonzepte entwickelt und eingesetzt, die eine vertiefte Auseinandersetzung mit Aspekten des Umweltschutzes in Seminaren oder Fachtagungen ermöglichen. Auch werden die Bildungsangebote der Umweltberatung zunehmend in der gewerkschaftlichen Bildung aufgegriffen. Zudem werden die gewerkschaftlichen UmweltberaterInnen immer häufiger als Referenten für Umweltschutz auf betrieblicher oder regionaler Ebene angefordert.

Kooperation

Ein wichtiges Anliegen gewerkschaftlicher Umweltberatung ist, Kooperationen zu weiteren Akteuren im Bereich Umweltschutz aufzubauen. Kooperationspartner sind dabei Kommunen, öffentliche Einrichtungen, Umweltorganisationen, aber auch WissenschaftlerInnen und UnternehmerInnen. Die Kooperationsbeziehungen sind vielfältig gestaltet. So reichen sie vom Informations- und Erfahrungsaustausch bis hin zur gemeinsamen Realisierung von Umweltschutzprojekten auf betrieblicher oder regionaler Ebene. Für den Erfolg gewerkschaftlicher Umweltberatung sind diese Kooperationen unerlässlich: Da die Anforderungen an Umweltschutz sehr komplex sind und häufig ein System von Maßnahmen erfordern, ist sowohl bei Erarbeitung von Problemstellungen als auch bei der Realisierung der Sachverstand und die Umsetzungskompetenz aller beteiligten Akteure für den Erfolg der Vorhaben von großer Bedeutung.

5. Wichtige Themenfelder gewerkschaftlicher Umweltberatung

Die im folgenden aufgeführten Themenbereiche können nur einen Ausschnitt der gewerkschaftlichen Umweltberatungstätigkeit widerspiegeln, da die gewerkschaftliche Umweltberatung inhaltlich - wie schon mehrfach angeführt - sehr vielfältig orientiert ist. Folgende Themenfelder der gewerkschaftlichen Umweltberatung sollen kurz skizziert werden:

- Abfall/Entsorgung/Kreislaufwirtschaft
- Gefahrstoffe
- Verpackungen
- Öko-Audit
- Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Abfall/Entsorgung/Kreislaufwirtschaft

Ein weites und wichtiges Themenfeld der gewerkschaftlichen Umweltberatung betrifft den gesamten Bereich Abfall, die Entsorgungsprobleme und -strukturen wie auch die Kreislaufwirtschaft. Hierzu gibt es sowohl konkrete betriebliche wie auch kommunale Projekte. Die gewerkschaftliche Umweltberatung führt dazu Veranstaltungen durch und hat eine Vielzahl von Informations- und Qualifizierungsmaterialien entwickelt.

So wurde bei der Umweltberatung im Rahmen der Stiftung „Arbeit und Umwelt“ ein Abfallprojekt im Ausbildungsbereich der Buna GmbH abgeschlossen. Ziel war es, den anfallenden Siedlungsabfall zu sammeln, zu erfassen, zu trennen und ein Großteil davon wieder zu verwerten oder zu recyceln. Damit konnte das Restmüllaufkommen zur betriebseigenen Mülldeponie auf ein Viertel reduziert werden. Ebenfalls im Bereich der Umweltberatung der Stiftung „Arbeit und Umwelt“ war das Thema „Stoffstrommanagement/Kreislaufwirtschaft“ sehr wichtig. Im Chemiebereich ging es insbesondere darum, Wasser in die Kreislaufführung einzubringen. In direktem Zusammenhang damit stehen auch Aktivitäten zum Gewässerschutz.

Der Bereich der Entsorgung ist natürlich auch ein zentrales Thema für die kommunale Umweltberatung der ÖTV. Zu diesem Themenfeld wurden Tagungen veranstaltet, in denen Möglichkeiten zur Bewältigung der Entsorgungsprobleme vorgestellt und diskutiert wurden. Thematisch reicht die Spannbreite hier von Elektronikschrottreycling bis hin zu Sondermüllverbrennungsanlagen. Zudem sind die Umweltberater in kommunale oder Gremien auf Länderebene zum Thema Abfallwirtschaft eingebunden. Gleichzeitig haben die Berater gewerkschaftliche Arbeitskreise zum Komplex Entsorgung eingerichtet. Bezogen auf die gesetzlichen Vorgaben und Strukturen der einzelnen Bundesländer wurden dazu Broschüren erarbeitet.

Auch im Rahmen der IG BSE/BAU spielt das Thema Abfall eine wichtige Rolle, insbesondere das Thema Bauschutt. In einem Projektverbund in Halle wurde ein Konzept entwickelt, wie auf kommunaler Ebene der Problembereich unter den Vorgaben Trennung der Basismassen, hohe Recycling-Quoten und knappe Deponieflächen in Angriff genommen werden kann. Ein Antrag dazu wurde an die Deutsche Bundesstiftung Umwelt weitergereicht, jedoch nicht bewilligt.

Gefahrstoffe

Insbesondere für die Industriegewerkschaften spielt das Thema Gefahrstoffe eine große Rolle. Gleichzeitig ergeben sich über das Thema Gefahrstoffe Anknüpfungspunkte zum Aufgabenfeld Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Mit dem Gefahrstoffinformationssystem am Bau (GISBAU) haben die Umweltberater der IG BSE die Möglichkeit, schnell und zuverlässig Auskunft über Wirkung und Gefährlichkeit von Stoffen zu geben.

Wie auch im Rahmen der Stiftung „Arbeit und Umwelt“ wurden Veranstaltungen und Broschüren zum Thema Umgang mit Gefahrstoffen, gesetzliche Grundlagen, Begriffsbestimmungen und Handlungsanleitungen entwickelt.

In diesem Zusammenhang wurden auch Reinigungsmittel in Hotel- und Gaststättengewerbe, sowie bei der Gebäudereinigung problematisiert.

Verpackungen

Das Thema Verpackungen ist insbesondere für die Gewerkschaften NGG, ÖTV und HBV relevant. So war die Umweltberaterin der NGG an einem Projekt „Wertpak“ beteiligt, dessen Ziel ist, ein Rücknahmesystem für die Mehrwegverpackungen im Land Brandenburg zu entwickeln. Umweltberater der HBV wie auch der ÖTV waren an einem Programm des Berliner Senats zur Abfallvermeidung und Reduzierung beteiligt. In einer Arbeitsgruppe „Abfalleimer Haushalt/Konsum“ z.B. wurden konkrete Vorschläge zur Vermeidung bzw. Verringerung von Verpackungsabfällen aufgearbeitet.

Die Aktivitäten der Umweltberatungsbüros der NGG und der HBV beziehen sich vor allem auf die Herstellung und den Umgang im Handel mit Verpackungen. Eine gemeinsame Broschüre dazu ist in Arbeit.

Einen anderen Zugang zum Thema „Verpackungen“ gibt es in der Umweltberatung der ÖTV. Auch hier wurde eine Broschüre zur Verpackungsverordnung erstellt, die sich jedoch in erster Linie an Betriebs- und Personalräte im Entsorgungsbereich wendet.

Öko-Audit

Die EG-Verordnung zur freiwilligen Teilnahme gewerblicher Unternehmen an einem Gemeinschaftssystem zu Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (Öko-Audit) nahm einen großen Raum in der gewerkschaftlichen Beratungstätigkeit ein. Dieses branchenübergreifende Thema wurde insbesondere von der DGB-Koordinierungsstelle aufbereitet. In einer Projektgruppe Öko-Audit werden die gewerkschaftlichen Positionen entwickelt und ein Austausch über die Aktivitäten und Erfahrungen in den gewerkschaftlichen Beratungseinrichtungen ermöglicht. Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Aktivitäten ist dabei, Beteiligungsmöglichkeiten und Handlungsfelder für Beschäftigte und deren betriebliche Interessenvertretungen herauszuarbeiten.

Insgesamt gibt es eine breite Informationstätigkeit zum Thema Öko-Audit. Info-Materialien und Handlungshilfen für Betriebs- und Personalräte werden erarbeitet. In einigen Umweltberatungsbüros werden betriebliche Projekte dazu durchgeführt. Im Rahmen der Projektgruppe Öko-Audit wurde, geleitet von der DGB-Koordinierungsstelle, ein Leitfaden „Umwelt-Audit und Arbeitnehmerbeteiligung“ entwickelt. Auch die Stiftung Arbeit und Umwelt hat ein eigenes Umsetzungskonzept entwickelt. Die ÖTV hat eine Broschüre zu dem Thema veröffentlicht. Auch im Dienstleistungsbereich der HBV spielt Umweltmanagement eine wichtige Rolle - hier werden Projekte in einzelnen Unternehmen bearbeitet und vorbereitet.

Für die gewerkschaftliche Umweltberatung ist das Thema Öko-Audit von zentraler Bedeutung, da dies ein wichtiges Instrument ist, das Ziel des betrieblichen Umweltschutzes zu forcieren. Zudem beziehen sich Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfungen unmittelbar auf die Arbeitswelt und betreffen damit auch die Gestaltung von Arbeitsplätzen. Auch wenn die Beteiligung von Beschäftigten und ihren betrieblichen Interessenvertretungen im Rahmen der bestehenden Verordnungen bisher nicht berücksichtigt wurde, so kann doch davon ausgegangen werden, daß insbesondere betriebliche Interessenvertretungen sich mit Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfungen befassen werden.

Für die gewerkschaftliche Umweltberatung war es wichtig, Erfahrungen zu sammeln, wie die Beschäftigten dieses Instrument zu kontinuierlichen Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes positiv befördern können.

Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Durchgängig für alle Umweltberatungsbüros ist es eine zentrale Aufgabe, Handlungsmöglichkeiten zur Beförderung des betrieblichen Umweltschutzes für Betriebs- und Personalräte zu vermitteln. Seminare und Veranstaltungen zu diesem Thema werden gut besucht. Gleichzeitig werden die Umweltberaterinnen und Umweltberater immer häufiger aufgefordert, im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen über Betriebsverfassung und Personalvertretungsgesetze die Ansatzpunkte für Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretungen im Umweltschutz aufzuzeigen.

6. Spezifika der gewerkschaftlichen Umweltberatung

Im Gegensatz zu den Umweltberatungsprogrammen der Kammern und des Difus konnten gewerkschaftliche Umweltberatungsstellen keine Beratung mit dem Ziel einer Gutachtenerstellung für Betriebe (bzw. Kommunen) durchführen. Die Gewerkschaften hatten keinen Zugriff auf Mittel für die Orientierungsberatungen, mit denen Unternehmen bzw. Kommunen finanziell unterstützt werden, ein Umweltgutachten in Auftrag zu geben. Vielmehr werden die gewerkschaftlichen Umweltberater konkret und unmittelbar beratend tätig. Diese Beratung umfaßt dann eine große Spannbreite: telefonische Auskünfte, z.B. über Gefahrstoffe am Bau oder die Entsorgung von Computern und deren Zubehör; die Beratung für bestimmte Berufs- oder Arbeitsbereiche in Arbeitsgruppen, so z.B. zu kommunaler und privater Abfallentsorgung oder auch die beratende Mitarbeit in Gremien wie z.B. dem Mediationsverfahren „Flughafenforum“ in Berlin-Brandenburg. Der Bereich der betrieblichen Beratung konnte in allen Umweltberatungsbüros nach anfänglichen Schwierigkeiten ausgebaut werden, ist insgesamt aber noch entwicklungsfähig. Für die Umweltberaterinnen und -berater bedeutet die direkte betriebliche Beratungstätigkeit, sich auf einen langwierigen Prozeß einzulassen, da zumeist noch unklar ist, in wieweit die Unternehmen welche betrieblichen Umweltschutzmaßnahmen einleiten wollen. Auf diese unternehmerischen Entscheidungsprozesse haben die Arbeitnehmervertreter nur bedingt Einfluß.

Aufgrund der Vielfalt der Beratungsformen - sowohl methodischer als auch inhaltlicher Natur - ist es nicht möglich, die gewerkschaftlichen Beratungen verläßlich zu quantifizieren. Wegen der qualitativen Unterschiede, auch der Beratungsinhalte, ist auch eine Formalisierung der Beratung (bzw. über Beratungsbögen) nicht zu empfehlen.

Inhaltlich gibt es eine sehr große Spannbreite in der gewerkschaftlichen Beratungstätigkeit. Dies ergibt sich zum einen daraus, daß über die fünf beteiligten Gewerkschaften verschiedene Branchen und der kommunale Sektor abgedeckt werden. Gleichzeitig muß die gewerkschaftliche Beratung problemoffen sein, d.h., neben den jeweiligen Angeboten der Beratungsstellen ergeben sich die zu bearbeitenden Umweltprobleme eines Betriebes oder Arbeitsfeldes erst dann, wenn die jeweiligen konkreten ökologischen Schwachstellen erkannt und die Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten vor Ort eruiert werden können.

Eine betriebliche Umweltberatung der gewerkschaftlichen Umweltberater findet in der Regel folgendermaßen statt:

Ein Betriebs- bzw. Personalrat wird/ist motiviert, im betrieblichen Umweltschutz aktiv zu werden und wendet sich deshalb an die gewerkschaftliche Umweltberatung. In einem ersten Teil der Beratung wird dann mit dem Betriebs- bzw. Personalrat geprüft:

- Welche ökologischen Probleme und Schwachstellen gibt es in dem Betrieb?
- Welches Interesse hat der Betriebsrat, haben die Beschäftigten?
- Welche Handlungsmöglichkeiten haben der Betriebs- oder der Personalrat und die Beschäftigten?
- Welche Handlungsmöglichkeiten zur Lösung der Umweltprobleme gibt es?

Wenn dann die Betriebsleitung dafür gewonnen werden kann, Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz einzuleiten, beginnt die eigentliche betriebliche Umweltberatungstätigkeit. Ziel der gewerkschaftlichen Beratungstätigkeit im Betrieb ist, mit den Beschäftigten einen Prozeß einzuleiten, damit betriebliche Umweltschutzmaßnahmen entwickelt und umgesetzt werden können. Die Aufgabe der Berater ist dann, die Beschäftigten dabei fachlich kompetent zu unterstützen und zu begleiten. Das heißt, die gewerkschaftliche Beratungstätigkeit beginnt dort, wo die der Kammern in der Regel endet - jedoch ohne, daß die gewerkschaftliche Beratung den Unternehmen monetäre Unterstützung für Umweltmaßnahmen bieten kann.

Als besonderes Problem der gewerkschaftlichen Umweltberatung stellt sich häufig heraus, daß es zwar hochmotivierte Betriebs- und Personalräte sowie interessierte Beschäftigte gibt, deren Handlungsmöglichkeiten jedoch sind ausgesprochen eingeschränkt. So haben die Betriebs- und Personalräte kein in der Betriebsverfassung bzw. in den Personalvertretungsgesetzen festgeschriebenes „ökologisches Mandat“. Rechtlich können damit Betriebs- und Personalräte nur im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes tätig werden.

Umweltschutzmaßnahmen können nur von der Unternehmensleitung angeordnet bzw. entschieden werden. Betrieblicher Umweltschutz ist kein „Kampffeld“ für betriebliche Interessenvertretungen. Im Gegenteil, ökologische Umstrukturierungen bedürfen der Kooperation aller beteiligten Akteure. Ist die Unternehmensleitung nicht gewillt, Umweltschutzmaßnahmen zu realisieren, ist natürlich auch der Betriebs- bzw. Personalrat machtlos.

Hier wäre sicherlich eine stärkere Kooperation mit den Kammern in den von ihnen beratenden Betrieben wünschenswert gewesen. Diese kamen jedoch leider nicht zustande. Ein Grund dafür mag auch darin liegen, daß ein Großteil der dort beratenden Betriebe in Organisationsbereiche fallen, die durch die am Umweltberatungsprogramm beteiligten Gewerkschaften nicht abgedeckt werden (z.B. Kfz-Betriebe).

7. Das Angebot der gewerkschaftlichen Umweltberatungsstellen - Ein historischer Rückgriff -

Die Arbeit und die Angebote in den einzelnen Umweltberatungsprogrammen war sehr vielfältig und unterschiedlich ausgeprägt; dieses wird auch in den einzelnen Berichten deutlich.

In der folgenden Darstellung kann nicht zusammengefaßt referiert werden, worin die Leistungen der jeweiligen Beratungsstellen lagen. Vielmehr kann veranschaulicht werden, worin und wie die Gewerkschaften selber ihre Arbeitsschwerpunkte sahen. Dafür wird ein kleiner Trick benutzt: Etwa zu Hälfte der Projektdauer, also Ende 1993, haben die einzelnen Programme ihre Angebote für eine gemeinsame Darstellung des Umweltberatungsprogramm formuliert. Dieses ist in Auszügen hier wiedergegeben. Die Texte markieren einen Zwischenstand, der Aufschluß gibt über die damalige Arbeit und auch eine historische Perspektive der einzelnen Abschlußberichte ermöglicht.

Aus: Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern - Ziele und Aktionen DGB-Koordinierungsstelle:

„Umweltbewußtes Denken und Handeln hat sich im privaten Alltag vieler Bürgerinnen und Bürger bereits durchgesetzt. Doch noch viel zu häufig endet der Umweltschutz vor den Betriebstoren oder den Foyers der Verwaltungsgebäude. Wir als Gewerkschaften meinen:

Umweltschutz beginnt am Arbeitsplatz - in den Betrieben, Verwaltungen und Kommunen.

Betriebliche Ökologie läßt sich nicht delegieren - sie ist das Ergebnis eines gemeinsamen Prozesses von Beschäftigten und Unternehmensleitungen - alle tragen Verantwortung, alle setzen die Maßnahmen um.

Voraussetzung für demokratische Beteiligung ist Wissen, Umweltinformationen in diesem Fall. Diese zu vermitteln ist Aufgabe des Umweltberatungsprojektes der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern.

Unser Angebot:

Wir informieren mit Info-Materialien oder im persönlichen Gespräch über Gefahren, Gefahrstoffe, Umweltgefährdungen, die vom Arbeitsplatz ausgehen oder ausgehen können. Wir geben Tips zum persönlichen Schutz und Anregungen zu umweltschutzwirksamen Maßnahmen, die im Unternehmen realisiert werden können.

Wir beraten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Belegschaften, Verbände und Initiativen, wie Umweltschutz ganz konkret im jeweiligen Unternehmen oder Kommune umgesetzt werden kann.

Wir qualifizieren über ökologische Gefahren und Handlungsmöglichkeiten für ökologische Umgestaltung im Betrieb, Verwaltung und Kommune.

Wir initiieren und unterstützen Projekte auf betrieblicher und kommunaler Ebene.

Wir stellen Verbindungen her zu Unternehmen, Kommunen und Wissenschaftlern, öffentlichen Einrichtungen und Umweltorganisationen.

Für weitere Informationen steht Ihnen die DGB-Koordinierungsstelle des Umweltberatungsprogramms der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern gerne zur Verfügung.

(...)

Das Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaft ÖTV

(...)

Aktivitäten

Zunächst sind die erforderlichen Arbeitsvoraussetzungen geschaffen um auf Basis einer regionalen Bestandsaufnahme Arbeitsschwerpunkte festgelegt worden. Erste Beratungs- und Schulungsangebote werden entwickelt und realisiert. Allerdings gab es bisher erst relativ wenig direkte Beratungen in den Betrieben und Verwaltungen für Beschäftigte.

Im wesentlichen wurden folgende Punkte initiiert bzw. durchgeführt:

- Schritte zur Verbesserung der Beschaffung vor Ort u.a. in Bezirks- und Kreisverwaltungen der Gewerkschaft ÖTV nach ökologischen Kriterien, z.B. durch Anfertigung von detaillierten Einkaufsanalysen und Mitarbeiterrundbriefen sowie durch die Erstellung einer Broschüre*

„Arbeitsplatz Büro“ durch die UmweltberaterInnen, die sich an die Beschäftigten der ÖTV und der öffentlichen Verwaltung wendet.

Damit soll das Ziel verfolgt werden, auch das Beschaffungswesen der Verwaltungen über die Umweltämter mit Hilfe der gewerkschaftlichen UmweltberaterInnen zu verbessern. Es existieren auch bereits erste Kooperationen.

- *Mitarbeit von UmweltberaterInnen an Konzepten, die zur Umweltverbesserung beitragen. Dies geschieht z.B. gemeinsam mit Betrieben der Abfallwirtschaft und des Nahverkehrs.*
 - *Unterstützung und Beratung von Betriebsräten und Arbeitnehmervetretern im Aufsichtsrat des Flughafen Berlin-Brandenburg, u.a. im Rahmen des Raumordnungs- und Mediationsverfahrens. Die Erstellung einer Broschüre für die Beschäftigten ist in Vorbereitung.*
 - *Planung und Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen zu Themen wie*
 - *umweltfreundlicher Flughafenbetrieb,*
 - *Umweltschutz im Krankenhaus,*
 - *Energiekonzepte/CO₂-Reduktion,*
 - *Abfallwirtschaft,*
 - *Umwelt und Verkehr.*
- (...)*

Kooperationspartner:

Deutsches Institut für Urbanistik (difu), Kommunen (Umweltämter), Behörden, Ver- und Entsorgungsbetriebe, Krankenhäuser/Ärzte, Hochschulen, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Arbeitsgemeinschaft der UmweltberaterInnen in Mecklenburg-Vorpommern (IHK, HKW, LMS, OIKOS, Gewerkschaften).

(...)

Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

(...)

Für die Beschäftigten in der Ernährungs- und Genußmittelindustrie, des Handwerks und des Hotel- und Gaststättengewerbes ist es von besonderem Interesse, daß die Umwelt möglichst gering belastet ist, da sich die in Boden, Wasser und Luft vorhandenen Schadstoffe als Rückstände in den Lebensmitteln wiederfinden. Mehr noch als andere Gewerbebereiche ist das Ernährungsgewerbe als Hersteller von

*Halbfabrikaten und Endprodukten landwirtschaftlicher Erzeugnisse auf eine intakte Umwelt angewiesen.
(...)*

Beispiele [für Projekte] sind: Die Organisation und Koordination zur Gründung der Sanierungsgesellschaft Ölmühle Magdeburg. Durch langwierige Verhandlungen mit den verschiedensten Ministerien im Land Sachsen-Anhalt sowie dem regionalen Arbeitsamt und der Trägergesellschaft des Landes konnte diese Gesellschaft mit dem Ziel des Industrieflächenrecyclings sowie der Weiterbeschäftigung und Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen ins Leben gerufen werden. Dadurch haben 151 ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit erhalten, mindestens ein Jahr im Rahmen der Sanierungsgesellschaft tätig zu sein.

Perspektivisch bietet sich für ein Großteil der ArbeitnehmerInnen die Chance, in der sich Ende 1994 am Rande Stadt ansiedelnden neuen Ölmühle Arbeit zu finden. Bei der Beratung der sich in Abwicklung befindlichen Zuckerfabrik Stralsund standen die Akquisition von Fördermitteln und die Koordination zur Gründung eines Vereins mit der Aufgabenstellung der Industrieflächensanierung im Vordergrund.

*In der Fürstenberger Fleischwaren GmbH dagegen wurden Fachseminare für Betriebsrat und interessierte ArbeitnehmerInnen unter der Thematik betrieblicher Umweltschutz/Gründung eines Arbeitskreises organisiert und durchgeführt. Auch wurde eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz“ abgeschlossen. Recherchen zum Einsatz von recycelbaren Materialien zur Verpackung der Wurst- und Fleischprodukte in den Filialen der Fürstenberger Fleischwaren GmbH laufen bereits. Auf Anregung des Umweltberatungsbüros wurden auch Gespräche mit Reinigungsmittelherstellern zur Frage des Einsatzes biologisch leicht abbaubarer Reinigungsmittel speziell in der fleischverarbeitenden Industrie vermittelt.
(...)*

Auf dem Gebiet des „sanften Tourismus“ hat das Umweltberatungsbüro ein Hotelprojekt im Osterzgebirge hinsichtlich der ökologischen Umgestaltung beratend begleitet. Das Hotel sollte durch den geplanten stufenweisen Umbau ein kombiniertes Touristik- und Tagungshotel mit internationalem 3-Sterne-Standard umgewandelt werden. Bereits bei der Planung dieses Projektes wurde der Umweltschutz mit einbezogen. Das bedeutet, daß in Vorbereitung der Maßnahmen von seiten des Umweltberatungsbüros Seminare unter der Thematik „Ökologie im Hotel- und Gaststättengewerbe“ und „Ökologischer Kochkurs“ organisiert und durchgeführt wurden. Geplant war der Einsatz alternativer Energiegewinnung durch die Nutzung von Windenergie sowie Sonnenenergie für die Warmwasseraufbereitung und die Stromversorgung.

Hinsichtlich der Forcierung und Realisierung der Projekte arbeitet das Umweltberatungsbüro mit gewerkschaftsnahen Institutionen und Organisationen, Ministerien der jeweiligen Länder, den regionalen Arbeitsämtern, den Verbraucherschutzverbänden, Instituten, Universitäten und verschiedenen Umweltschutzorganisationen zusammen.

(...)

Das Umweltberatungsprogramm der IG Bau-Steine-Erden

(...)

Aufgaben der Umweltberatungsbüros

Auf der Grundlage gesicherter Erkenntnisse auf den Gebieten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie des Umweltschutzes und unter Berücksichtigung der Zusammenhänge und Wechselwirkungen dieser drei Bereiche haben die Umweltberater mit konkreten Aktivitäten folgende Zielstellungen in Angriff genommen:

- Einflußnahme auf wirksame Ausgestaltung der Tarifpolitik in bezug auf Gesundheits- und Umweltschutz am Arbeitsplatz;*
- differenzierte Bestandsaufnahme betrieblicher Umweltprobleme mit dem Ziel, politische Entscheidungen sowie umweltstrategische Initiativen des Bundesvorstandes sowie der Landesverbände vorzubereiten;*
- Bereitstellung einer breiten Palette von Informationen, vor allem zu den rechtlichen Möglichkeiten der Arbeitnehmer und Betriebsräte in Form von Schulungs- und Weiterbildungsthemen, Faltblätter, Info-Blätter u. a.;*
- Organisation von regionalen, kommunalen, branchenspezifischen Umweltaktivitäten sowie Mitwirkung an Beispiellösungen regionaler Arbeitskreise und Projekte;*
- Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch die Propagierung von Möglichkeiten zur Minderung oder Vermeidung des Umgangs mit Gefahrstoffen als Beitrag auch für den Umweltschutz;*
- Förderung umweltgerechter Produktion, Logistik sowie rohstoff- und energiesparender Konzepte des Wirtschaftens.*

Information/Schulung/Beratung

Die drei tragenden Säulen des Umweltberatungsprojektes sind Information, Schulung, Beratung auf dem Gebiet des betrieblichen Umweltschutzes in enger Verbindung mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Zielgruppen der Tätigkeit sind insbesondere Arbeitnehmer in den verschiedenen Gewerbezweigen, betriebliche Arbeitnehmervertreter, Betriebsräte sowie die Landes- und Bezirksverbände der IG Bau-Steine-Erden.

Bei der Bestandsaufnahme betrieblicher Umweltprobleme wurden Gefährdungen in der arbeitsplatznahen Umwelt sowie Informationsdefizite auf dem Gebiet des Umweltschutzes und des Umweltrechts festgestellt. Wir sind dabei, die ökologische Qualifizierung der Zielgruppen voranzubringen, sie zu befähigen, eine umweltbewußte betriebliche Öffentlichkeitsarbeit herzustellen.

Information, Schulung, Beratung auf dem Gebiet des Umweltschutzes konzentrieren sich auf ausgewählte Aufgabenbereiche und Risikofaktoren in der Bauwirtschaft sowie der Steine-Erden-Industrie.

Diese sind u.a.:

- Altlasten in der Bausubstanz und kontaminierte Bereiche
- Gefahrstoffe
- Baurestabfälle
- Gewässerbelastung, Abwasser
- prozeßbedingte physikalische und chemische Umweltrisiken (Lärm, Vibration, Stäube, Gase, Rauche u.a.)
- Landschaftsschäden

Es ist selbstverständlich, auf aktuelle Anlässe und Erfordernisse zu reagieren. So hat das Umweltberatungsprojekt eine Veranstaltung im Landesverband Berlin-Brandenburg mitgestaltet zum Thema „Klimatische Belastungen am Bau“, in der es vor allem um die gesundheitlichen Auswirkungen von Ozon auf die Arbeitnehmer am Bau ging.

(...)

Umweltberatung der IG Chemie-Papier-Keramik Stiftung „Arbeit und Umwelt“

Angebotene Beratungen:

(...)

Die Umweltberater bieten für die Betriebsräte alle relevanten Themen in der Beratung an. Dieses sind im besonderen:

- Abfallwirtschaftsprobleme
- Fragen des Immissionsschutzes
- Fragen der Optimierung von Kreisläufen (z.B. Wasser)
- Probleme des betrieblichen Umweltschutzes allgemein
- Fragen der Altlastensanierung
- Fragen der Störfallvorsorge

- Fragen des Umweltrechts
- Probleme der Projektfinanzierung
- u.v.a. je nach Sachlage im betreuten Unternehmen

Angebote Schulungen:

Bis zum heutigen Tag wurden Seminare zu folgenden Themen durchgeführt:

- Betrieblicher Umweltschutz
- Abfallwirtschaftskonzepte
- Wassernutzung im Unternehmen
- Das Umweltverwaltungssystem in Sachsen-Anhalt

Weiterhin angeboten werden Schulungen für Betriebsräte und Arbeitnehmer zu folgenden Themenbereichen:

- Gefahrstofftransporte
 - Saubere Luft- Emissionsvermeidung im Unternehmen
 - Genehmigungsverfahren
 - Altlastensanierung
 - Sicherheit am Arbeitsplatz
- (...)

Die Umweltberatung bei der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

(...)

Entsprechend der heterogenen Mitgliederstruktur in den Dienstleistungsbranchen „Groß- und Einzelhandel, Banken und Versicherungen, private Dienstleistungen“ wurden bzw. werden u.a. folgende Arbeitsvorhaben projektiert:

- Gemäß dem nach Diskussionen und Beratungen feststellbaren Bedarf an Bildungsveranstaltungen zum Thema „Ökologie und Gesellschaft“ bzw. insbesondere „Ökologie im Betrieb“ wurde eine Seminarkonzeption erarbeitet, die die Komplexe wie folgt handlungsorientiert thematisiert:

- „integrierter Umweltschutz“ - Arbeits- und Umweltschutz
- „Wohlstand und Wirtschaftswachstum“
- Gefahrstoffe im Büro, Sortimentspolitik und Verpackungs- bzw. Verpackungsverordnung, Abfallwirtschaft, Verkehr
- rechtliche Instrumentation für Betriebsräte.

- Gemäß der o. g. Branchen wird ein „Infodienst betrieblicher Umweltschutz für Betriebsräte“ (Arbeitstitel) herausgegeben, der quartalsweise erscheint. Gegliedert nach den HBV-Branchen sollen

dort u.a. nachvollziehbare, lesbare ökologische Informationen, verbunden mit rechtlichen Handlungsorientierungen für Betriebsräte, abgedruckt werden. Weiterhin soll ein regelmäßiger Beitrag sich mit ökologischen Büromaterialien beschäftigen. Für den Einzelhandelsbereich soll eine permanente Auseinandersetzung mit dem „Dualen System Deutschland“ stattfinden.

- Analog der Arbeit der Umweltberatungsbüros, die an dem DGB-Projekt beteiligt sind, dient auch das der HBV als Anlaufstelle für Beratung von Betriebsräten und GewerkschaftssekretärInnen in den neuen Ländern. Insbesondere die ständig wiederkehrenden Fragen nach dem Umgang mit Verpackungsabfällen im Handel in Verbindung mit dem „grünen Punkt“ bzw. der Sortimentspolitik der Einzelhandelsunternehmen zwingt förmlich zu einer umfassenden Auseinandersetzung mit präventivem Umweltschutz, Stichwort: „Müllvermeidung statt -verwertung“, gerade vor dem Hintergrund der Recycling-Geschichte der DDR, die mit dem Namen „Sero“ verknüpft ist.“

(...)

8. Öffentlichkeitsarbeit im Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern

Neben der Öffentlichkeitsarbeit, die in den einzelnen Gewerkschaften gemacht wurde, hat das Programm sich auch als ganzes der Öffentlichkeit gegenüber geäußert. Diese Arbeit wurde im wesentlichen über die DGB Koordinierungsstelle geleistet.

8.1 Pressearbeit:

Pressekonferenzen

- Zum Start wurde das Programm im Rahmen des Deutschen Umwelttages am 18.9.1992 vom damaligen DGB-Vorsitzenden Heinz Werner Meyer und dem stellvertretenden DGB Vorsitzenden, Ulf Fink, in Frankfurt auf einer Pressekonferenz vorgestellt.
- Am 28.10.1993 wurde während der Messe bzw. dem Kongreß für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin eine zweite Pressekonferenz zur Vorstellung des Angebotes im Beratungsprogramm veranstaltet.
- Kurz darauf, am 15.11.1993 wurde gemeinsam mit dem Generalsekretär der DBU, Fritz Brickwedde und Ulf Fink, auf einer weiteren Pressekonferenz eine Zwischenbilanz des deutschen Einigungsprozesses unter Umweltaspekten und des Umweltberatungsprogramms vorgenommen.
- Am 5.4.1995 beschrieb der DGB-Vorsitzende, Dieter Schulte, bei einer Pressekonferenz anlässlich der Berliner Klimakonferenz das Umweltberatungsprogramm als wichtiges Arbeitsgebiet der Gewerkschaften für eine nachhaltige Entwicklung.
- Zum Abschluß des Programmes wurde am 15.5.1995 ein Empfang des Umweltberatungsprogramms in der Landesvertretung Sachsen-Anhalt veranstaltet, zu dem auch die Presse geladen war.

Presseerklärungen, Artikel etc.

Ein weiteres Mittel der Pressearbeit waren Pressemitteilungen. Diese dienten auch zur gewerkschaftsinternen Information. Darüber hinaus wurde vor allem themenspezifisch, in erster Linie Umweltmanagement, enger Kontakt zu wichtigen Printmedien gehalten.

Insbesondere in Fachzeitschriften wurden wiederholt die Aktivitäten und das Angebot des Umweltberatungsprogramms vorgestellt. Auch hier wurde ein intensiver Kontakt zu den Redaktionen gehalten.

8.2 Präsenz auf Messen etc.

Das Umweltberatungsprogramm war auf mehreren Messen mit eigenem Stand oder in Kooperation mit anderen Ausstellern vertreten, so z.B:

- Deutscher Umwelttag, Sept. 92 Frankfurt
- Messe Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, November 1993 Düsseldorf
- DGB-Bundeskongreß, Juni 1994, Berlin
- econova, Dezember 1994, Hannover
- u-tech, Februar 1995, Berlin
- Berliner Klimagipfel, Umweltausstellung des DGB, April 1995, Berlin

Außerdem vertrat die DGB Koordinierungsstelle das Umweltberatungsprogramm in vielen einzelnen Veranstaltungen nach außen.

8.3 Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit

Im Herbst 1993 entwickelte das Umweltberatungsprogramm durch die Erstellung von Informationsmaterialien ein gemeinsames Erscheinungsbild. Die Materialien waren:

- Informationsblatt
- Informationsmappe, die variabel mit Materialien der Gewerkschaften und zu den jeweiligen Anlässen bestückt werden konnte
- Gemeinsame Vorstellung des Programmes mit der Info-Sammlung „Umweltberatungsprogramm - Ziele und Aktionen“

Darüber hinaus wurden die Zwischenberichte öffentlich gemacht und konnten über die DGB-Koordinierungsstelle bezogen werden.

9. Zur Auswertung des Umweltberatungsprogramms in den neuen Bundesländern

Die Auswertung des Umweltberatungsprogramms kann sich nicht allein auf die im Antrag von 1991 formulierten Ziele orientieren. Vielmehr haben sich die einzelnen Beratungsprogramme im Kontext der raschen wirtschaftlichen, gewerkschaftlichen und ökologischen Veränderungen durch die eigentliche Beratungstätigkeit sehr vielfältig entwickelt. Schon im Projektantrag des DGB wurde aufgeführt, daß sich erst mit der Bereitstellung des Angebotes der enorme Umfang der Beratungstätigkeit zeigt. Tatsächlich spiegelt der Verlauf gewerkschaftlicher Beratungstätigkeit die Suche nach Ansatzpunkten für ökologisch verantwortliches Handeln durch die Beschäftigten.

9.1 Herausforderungen der deutschen Vereinigung

Bei der Auswertung des Umweltberatungsprogramms muß vorangestellt werden, daß sich die Gewerkschaften als Träger von Umweltberatung auf ein neues, bisher nicht bearbeitetes Terrain gewagt haben. Dies in mehrfacher Hinsicht: Die deutsche Vereinigung hat in Ostdeutschland eine historisch einmalige Situation geschaffen, die ökonomisch von immensen Umstrukturierungen in der Wirtschaft und dem Abbau des industriellen Sektors sowie eines Um- und Aufbau der öffentlichen Infrastrukturen geprägt war. Damit einher gingen große soziale Probleme und Unsicherheiten, insbesondere durch den massiven Verlust von Arbeitsplätzen. Nicht unterschätzt werden dürfen auch die gesellschaftlichen und kulturellen Probleme durch die Zusammenführung zweier sich über 40 Jahre hinweg unterschiedlich ausgeprägter Entwicklungen in den zwei deutschen Staaten. Diese Besonderheit der Ausgangssituation stellte sich, wenn auch mit anderen Auswirkungen, für alle von der DBU getragenen Umweltprogramme gemeinsam.

Hinzu kommt ein weiteres Spezifikum, das für das gewerkschaftliche Umweltberatungsprogramm sehr stark prägend war:

• Anforderungen des gewerkschaftlichen Neubeginns

Die gewerkschaftlichen Umweltberater aus Ostdeutschland mußten sich mit ihnen zum größten Teil fremden Strukturen und Gepflogenheiten, die in der alten Bundesrepublik etabliert und gefestigt waren einfinden. Sie sahen sich einer doppelten Schwierigkeit ausgesetzt: Auf der einen Seite sollten sie das für gewerkschaftliche Arbeit eher fremde Umweltberatungsgeschäft vermitteln unter den Vorzeichen westdeutscher Regelungen. Auf der anderen Seite mußten sie den Umgang mit westdeutsch geprägten Arbeits- und Abstimmungsstrukturen in den Gewerkschaften lernen, zumal die Koordination in den Gewerkschaften jeweils in der alten Bundesrepublik angesiedelt war.

Die Umweltberater aus Westdeutschland dagegen hatten das Problem, in eine ihnen fremde Umgebung zu kommen, deren inneres Funktionieren sie nicht kannten. Sie mußten sich die ostdeutschen Gegebenheiten und Mentalitäten erobern, um in ihrem Arbeitsgebiet tätig werden zu können.

Beide, sowohl die ost- wie auch die westdeutschen Umweltberater konnten kaum auf Ressourcen der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern zurückgreifen, da diese parallel noch im Aufbau waren. Dieses hieß für die Umweltberater, daß sie unter ihnen zum Teil unbekannt und - aufgrund der großen Veränderungen im Zuge des praktischen Einigungsprozesses - unsicheren Bedingungen selbst arbeitsfähige Strukturen aufbauen mußten. Dies reichte von der Beschaffung von Büromaterialien über den Aufbau von internen Planungs- und Abstimmungsmechanismen bis hin zur Schaffung effektiver und geregelter Arbeitsbeziehungen in den Gewerkschaften und zu Kooperationspartnern.

Die Beschäftigten, also die Zielgruppe der gewerkschaftlichen Umweltberatung, mußten sich mit westdeutscher Arbeitsgesetzgebung auseinandersetzen; sie mußten sich ihre Möglichkeiten der Mitbestimmung und Gestaltung im Betrieb erst aneignen, ohne sie jedoch wirklich nutzen zu können. Die westdeutschen industriellen Beziehungen konnten nicht ohne weiteres auf die ostdeutschen Verhältnisse übertragen werden; sie sind auch Ergebnis langer, zäher und zum Teil sehr konfliktreicher Auseinandersetzungen in der alten Bundesrepublik. Erschwerend kam hinzu, daß viele ostdeutsche oder in Ostdeutschland tätige Unternehmer bzw. Geschäftsleitungen nur wenig Interesse hatten, das nun rechtlich geltende westdeutsche Modell zu übernehmen, sondern zum Teil jegliche Mitwirkungsmöglichkeiten von Beschäftigten und ihren betrieblichen Interessenvertretungen zu unterbinden versuchten. Vor allem Betriebs- und Personalräte waren dann in der Situation, unter großem wirtschaftlichen und sozialen Druck für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. den Erhalt der Arbeitsplätze eintreten zu müssen und sich gleichzeitig ihre Rechte überhaupt erst zu erobern.

Die Mühen des Anfangs

Insgesamt ist damit die gewerkschaftliche Umweltberatung selbst Teil des Aufbaus der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern und der Umsetzung industrieller Arbeitsbeziehungen. Diese besonderen Bedingungen waren stärker ausgeprägt und mit erheblich größeren Konsequenzen für die Beratungstätigkeit, als zu Beginn des Umweltberatungsprogramms vermutet wurde oder vermutet werden konnte. Dies wirkte sich vor allem in der Startphase des Programmes aus.

Die Startphase des Projektes war aufgrund der oben geschilderten Probleme deutlich länger, als zum Zeitpunkt der Antragsstellung

angenommen. Dies begründet sich darüber hinaus sowohl durch die zum Teil mangelnde infrastrukturelle Ausrüstung (man erinnere sich: die Telekom hatte noch längst nicht alle Haushalte und Unternehmen ans Netz anschließen können; das in Westdeutschland selbstverständliche Faxgerät konnte häufig nicht funktionieren) als auch die notwendig intensive Orientierungsphase der Beraterinnen und Berater in den neuen Umgebungen und Strukturen.

Problematisch zu Beginn war aber vor allem die mangelnde Akzeptanz des Aufgabenfeldes Umweltberatung. Als das Umweltberatungsprogramm startete, war Umweltschutz ein Thema, das im betrieblichen Alltag kaum eine Rolle spielte. Aus Sicht der Beschäftigten stand verständlicherweise die Sorge um den Erhalt des Arbeitsplatzes im Mittelpunkt. Umweltschutz wurde häufig als eine zusätzliche Bedrohung des Arbeitsplatzes angesehen. Als Chance ihn zu erhalten, wurde er dagegen nicht identifiziert. Nicht selten hörten so die gewerkschaftlichen Umweltberaterinnen und -berater: „Erst müssen wir den Betrieb aufbauen. Dann könnt ihr gerne wiederkommen.“ Es war daher - ohne erheblichen Druck durch den Gesetzgeber und Aufsichtsbehörden - nur selten zu vermitteln gewesen, daß Umweltschutz integraler Bestandteil des Aufbaus in den neuen Bundesländern sein könne.

Von daher mußten sich die Umweltberaterinnen und Umweltberater erst mühsam ihr Betätigungsfeld erobern und sich in zäher Arbeit Nachfrage für ihr Angebot organisieren.

Was damals ein sehr großes Problem gewesen ist, erweist sich im Nachhinein auch als Chance des Umweltberatungsprogramms: es war notwendig, sich konkret auf die Bedürfnisse und Interessen der potentiellen Nachfrager zu konzentrieren und dafür entsprechende Angebote zu entwickeln.

Deutsch-deutsche Verständigung

Das Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften war als deutsch-deutsches Projekt damit nicht zuletzt auch ein Schritt zur Vereinigung der beiden Staaten. Dies spiegelt sich einmal in dem zum Teil durchaus konfliktreichen und komplizierten Zusammenspiel west- und ostdeutscher Beraterinnen und Berater wider. Darüber hinaus läßt sich eine Akzentverschiebung im Verhältnis der alten Bundesrepublik und der neuen Bundesländer feststellen. Während in der Anfangszeit westdeutsche Anforderungen prägend waren, wurden im Projekt zunehmend auch Impulse aus dem Osten als Chancen für Innovierungen der alten Bundesrepublik begriffen. Insgesamt hat das Umweltberatungsprogramm der neuen Bundesländer gesamtdeutsche Wirkung entfaltet.

9.2 Der nachhaltigste Erfolg des Umweltberatungsprogrammes Die Aneignung der Umweltberatung als neue Aufgabe für Gewerkschaften

Ein weiterer Punkt, der für die Arbeit der Umweltberater und -beraterinnen entscheiden war aber gleichzeitig den nachhaltigsten Erfolg des Programmes beschreibt, ist, daß Umweltberatung als solche ein neues Betätigungsfeld für die Gewerkschaften war.

Mit dem Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern wurde erstmalig ein arbeitnehmerorientiertes Umweltberatungsangebot aufgebaut. Diese Aufgabe war nicht nur für die Gewerkschaften neu, sondern auch ein Novum im Bereich der Umweltberatung. Umweltberatung wandte sich bisher zumeist an Unternehmen und deren Management. Umweltberatung war somit vor allem eine Spezialform der Unternehmensberatung. Auch Kommunen hatten sich in Westdeutschland schon Mitte der 80er Jahre Umweltberatungsstrukturen aufgebaut, insbesondere um die Ver- und Entsorgung effizient und ökologisch sinnvoll regeln zu können. Darüber hinaus hatte sich - wenn auch in geringem Maße - eine Umweltberatung für Verbraucher etabliert, die vor allem über Giftstoffe im Alltag sowie Abfallbeseitigung informierte.

Arbeitnehmer als Produzenten waren in diesem Spektrum nicht vertreten. Sie waren lediglich indirekt über die Aktivitäten der Umweltunternehmensberatung betroffen oder in ihrer Rolle als Konsumenten über die Verbraucherberatung angesprochen.

Das Umweltberatungsprogramm dagegen wandte sich erstmalig an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, damit die als Akteure im Unternehmen auf die ökologisch-verantwortliche Gestaltung des Arbeits- und Produktionsprozesses Einfluß nehmen. Damit wurde den Beschäftigten eine aktive Rolle im betrieblichen Umweltschutz zugeordnet, für die es aber keine rechtliche Grundlage gibt: Umweltschutz ist im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen.

Diese Rollenzuweisung ist keineswegs selbstverständlich. Unternehmensleitungen und vielfach die Beschäftigten selber gehen davon aus, daß Umweltschutz von der Leitung angeordnet und vollzogen, also in einer reinen Top-Down-Strategie realisiert wird. Ökologisch eigenverantwortliches Handeln der Beschäftigten, daß zu wirklichen ökologischen Verbesserungen führt, wurde den Beschäftigten kaum bzw. gar nicht zugestanden. „Bottom-up“ als Methode ökologischer Optimierungen im Betrieb war zu Beginn der neunziger Jahre kaum diskutiert, vielmehr wurde Mitbestimmung in ökologischen Belangen vor allem als Schutzfunktion oder als Informationsrecht bzw. Qualifizierungsfeld für die Beschäftigten gesehen.

Vor dem Hintergrund heutiger Erfahrungen und Diskussionen wird deutlich, daß die Beschäftigten ein wichtiges Potential für betriebliche Verbesserungen im Umweltschutz bilden und sie als unmittelbar Betroffene wie auch interessierte betriebliche Akteure über die Planung und Realisierung von ökologischen Umstrukturierungen informiert, qualifiziert und daran beteiligt werden sollten.

Die Maßnahmen der Unternehmensleitungen für den betrieblichen Umweltschutz können sich zwangsläufig nur im engen Rahmen und damit häufig verengten Perspektive des betriebswirtschaftlich wünschenswerten oder zumindest vertretbaren bewegen. Den Beschäftigten sind diese Grenzen nicht gesetzt, im Gegenteil durch die Betroffenheiten am Arbeitsplatz, z.B. im gesundheitsgefährdenden Umgang mit Gefahrstoffen, werden auch übergeordnete Umweltschutzinteressen evident. Ökologische Anforderungen berühren dabei die Interessen der Beschäftigten mehrfach: im Arbeits- und Gesundheitsschutz, in Zusammenhang mit der Gestaltung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz, für die soziale Sicherheit und den Erhalt des Arbeitsplatzes sowie den Schutz der allgemeinen und der Umwelt in der Region, in der die Beschäftigten arbeiten und leben.

Nimmt man hinzu, daß die Beschäftigten als Experten an ihrem Arbeitsplatz häufig sehr viel genauere Kenntnisse über die Probleme, aber auch Möglichkeiten der Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes haben, wird das große Potential der Beschäftigten deutlich:

Wenn sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im eigenen Interessen für den betrieblichen Umweltschutz engagieren, kann dieser auf einer stabilen Basis im Unternehmen langfristig tragfähig realisiert werden.

Mit dem Umweltberatungsprogramm ist diese Diskussion innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften, in den Betrieben und auf kommunaler Ebene forciert worden. Akteure im Umweltschutz entdecken Beschäftigte mehr und mehr als eigenverantwortlich ökologische Individuen statt als passive Befehlsempfänger; Gewerkschaften begreifen Ökologie zunehmend als betrieblich relevantes Handlungsfeld. Dieses beschreibt lediglich eine Tendenz, die in der Praxis aus vielfältigsten Gründen noch längst nicht hinreichend implementiert. Nichtsdestotrotz ist doch hervorzuheben, daß das Umweltberatungsprogramm - in Zusammenhang mit der Entwicklung innovativer Konzepte zur Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes - einen wichtigen Punkt markiert, in der ein neues Verständnis der Rolle der Beschäftigten im betrieblichen Umweltschutz geschaffen werden konnte.

Dieses soll durch die Auswertung der Bereiche im Umweltberatungsprogramm näher erläutert werden. Zugleich sollen auch die Probleme, die im Laufe der Arbeit deutlich geworden sind, aufgezeigt werden.

9.3 Ökologische Erfolge gewerkschaftlicher Umweltberatung

Das Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern wollte in erster Linie zum ökologischen Umbau in Ostdeutschland beitragen und ökologische Entlastungen erzielen. Ökologisch wirksame Erfolge erzielte das Programm, in dem es in erheblichem Umfang Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Fragen des Umweltschutzes sensibilisierte, zu eigenem Engagement motivierte und dafür entsprechend qualifizierte. In diesem Sinne konnte die gewerkschaftliche Umweltberatung nicht so sehr auf kurzfristig meßbare Erfolge setzen, sondern auf eine nachhaltig wirksame Strategie der Vertiefung des ökologischen Bewußtseins und der Veränderung von Verhaltensweisen bei den Beschäftigten. Der gewerkschaftliche Ansatz implizierte darüber hinaus auch eine Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung des Umweltschutzes auf betrieblicher, überbetrieblicher und kommunaler Ebene.

Stärken der gewerkschaftlichen Umweltberatung

Die Stärken der gewerkschaftlichen Umweltberatung lagen und liegen in der direkten Ansprache von Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten sowie gewerkschaftlichen Funktionsträgern. Dabei kamen den Aufgaben der

- Sensibilisierung und Motivierung für Umweltschutzfragen und
- der Befähigung zum Handeln im Umweltschutz eine herausragende Rolle zu.

Diese Anforderungen stellten sich in einem erheblich stärkeren Maße, als zu Beginn des Projektes und Antragstellung deutlich war. Die in den Anträgen formulierten Ziele setzten ein Bewußtsein über die problematische Umweltlage voraus, das in einem Quasi-Automatismus in Handlungen zur Behebung der Probleme überführt werden sollte. Die einzelnen Anträge spiegelten daher eher den Stand der Diskussion um Umwelt- und Arbeitsschutz in Westdeutschland wider, waren aber auf die eigentliche Situation und Befindlichkeit der Menschen in Ostdeutschland nicht ohne weiteres übertragbar.

Darüber hinaus war die Integration ökologischer Fragestellungen und Zielsetzungen in die gewerkschaftliche Arbeit und Strukturen eine grundlegend neue Anforderung. Dieses war in den Zielsetzungen des Projektantrages zwar aufgeführt, stellte sich jedoch für die praktische Arbeit und die Schaffung einer Grundlage der Beratungstätigkeit als eine entscheidende Voraussetzung dar, die viel Arbeitskapazität erforderte. So galt es, Beratungstätigkeit nicht nur in die Betriebe und

Kommunen hinein zu leisten, sondern auch in großem Umfang in die Gewerkschaften hinein.

Auf dieser Grundlage erst konnten die eigentliche Beratungstätigkeit aufgebaut und die Möglichkeiten zur Verbesserung des Umweltschutzes erschlossen und genutzt werden.

Erschließung ökologischer Themenbereiche für gewerkschaftliches Handeln.

Dies meint vor allem die Problematisierung ökologischer Anforderungen im Zuge des Auf- und Umbaus in den neuen Bundesländern in den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern. Dem zugrunde lag vor allem die **Bestandsaufnahme der Umweltprobleme** in den Betrieben und Kommunen. Diese Bestandsaufnahme wurde je nach Struktur der jeweiligen Umweltberatung in den einzelnen Gewerkschaft für Regionen, Sektoren und Unternehmensbereichen durchgeführt. Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme wurden in die gewerkschaftlichen Gliederungen und Arbeitszusammenhänge eingebracht und in den verschiedenen Ebenen vorgestellt. Darüber hinaus wurden die ökologischen Probleme aus Sicht der Berater und Beraterinnen in außergewerkschaftlichen Gremien und Kooperationszusammenhänge thematisiert, sowie auf DGB-Ebene in einzelnen Statements des zuständigen Vorstandsmitglieds und Auswertungen der Entwicklung in den neuen Bundesländern vorgestellt.

Problemanalysen und Handlungskonzepte

Um die ökologische Situation zu problematisieren, war es neben der Beschreibung vor allem notwendig, dieses zu analysieren und in Handlungsmöglichkeiten umzusetzen, das Problem also operationabel zu machen. Die besondere Leistung der gewerkschaftlichen Umweltberatung war damit, ökologische Anforderungen formulieren *und* zugleich Vorschläge zur Lösung der Probleme, bezogen auf die Handlungsmöglichkeiten der jeweiligen Akteursgruppen, in die gewerkschaftlichen Strukturen, die Betriebe und Kommunen einbringen zu können. Die Problemanalysen beinhalteten dabei nicht nur naturwissenschaftlich-technische Aspekte, sondern umfaßten auch die soziale Dimension der Fragestellung. Die Handlungskonzepte nannten, was zur Lösung der Probleme getan werden muß und zeigten zugleich auf, wie dies in den jeweiligen Kontexten realisiert werden kann.

Die Problemanalysen und Handlungskonzepte thematisierten in den ersten Phasen des Projektes Problemfelder wie etwa Gefahrstoffe, Entsorgung etc. Diese wurden - neben der persönlichen Einbringung von Beraterinnen und Beratern - in Form von Informationsmaterialien wie etwa Faltblättern und Broschüren veröffentlicht und für Bildungsmaßnahmen aufbereitet. Sie bildeten eine gute Grundlage für die später folgende betriebsspezifische Aufbereitung ökologischer Fragestellungen.

Nachfrageorientierte Beratung

Neben dieser angebotsorientierten Arbeit war eine weitere Chance der gewerkschaftlichen Umweltberatung unmittelbar auf Anfragen zu Umweltfragen reagieren und diese bearbeiten zu können. Dies war vor allem zu Beginn des Projektes eine Form der Akquirierung von Beratungsaufgaben in den Betrieben, Kommunen und Gewerkschaften - d.h. die Beraterinnen und Berater zogen über das Land und boten global ihre Unterstützung in Umweltfragen an, suchten gemeinsam mit den Akteuren nach Handlungsanforderungen und -möglichkeiten, um dann die ermittelten Aufgaben konkretisieren und den spezifischen Beratungsleistungen anbieten zu können. In den späteren Phasen, als das Beratungsprogramm sich etabliert hatte, wurden die Anfragen direkt an die Beratungsstellen gerichtet. Daraus ergibt sich auch die große Heterogenität der inhaltlichen Themenstellungen und Arbeitsweisen - nur die Offenheit der Beraterinnen und Berater für verschiedenste Aufgaben im Bereich des Umweltschutzes hat ihnen die Möglichkeit eröffnet, überhaupt beratend tätig werden zu können. Durch eine rein angebotsorientierte Beratung, wie es im Projektantrag angedeutet war, hätte insbesondere zu Beginn des Projektes dieses Programm scheitern lassen.

Für die Berater und Beraterinnen bedeutet dies, daß sie sich eine große Bandbreite von Kompetenzen für die unterschiedlichen fachlichen Fragestellungen aneignen mußten. Über die rein fachliche Qualifikation war die soziale Kompetenz der gewerkschaftlichen Berater und Beraterinnen entscheidend. Sie mußten sich in offene Prozesse hineinbegeben, sich auf die verschiedensten Akteursgruppen einstellen und mit ihnen kommunizieren, für ihr Angebot werben und dies angemessen in schriftlicher und gesprochener Form präsentieren, organisatorische Aufgaben bewältigen und spezifische Kompetenzen von außen für ihre Arbeit organisieren. Damit war das Umweltberatungsprogramm auch ein spannender, zum Teil aufreibender Lernprozeß für die beteiligten Berater und Beraterinnen.

Aufbau von kommunikativen Arbeitsstrukturen

Um die komplexen und vielschichtigen Probleme und Anforderungen in den Beratungsstellen angehen zu können und vor allem, um Unterstützung für ihre Arbeit zu bekommen, haben die Beraterinnen und Berater in allen Beratungsprogrammen Arbeitszusammenhänge in Form von Arbeitsgruppen o.ä. aufgebaut. Diese waren durchaus unterschiedlich besetzt und verschieden angesiedelt, ob bei der jeweiligen Beratungsstelle, einem Betrieb, gewerkschaftlichen Strukturen oder auf kommunaler Ebene. Im weiteren Verlauf des Projektes wurden zunehmend Arbeitskreise zu bestimmten Problemstellungen aufgebaut, die einen Erfahrungsaustausch, Informationsvermittlung und auch Qualifizierung der Teilnehmer ermöglichten. Gleichzeitig boten die Arbeitskreise gute

Ausgangsmöglichkeiten für Kooperationen mit Partnern außerhalb der Gewerkschaften.

Betriebliche Arbeitskreise von Beschäftigten, die von den gewerkschaftlichen Umweltberatungsstellen unterstützt werden, haben sich als eine gute Möglichkeit für die Erarbeitung, Unterstützung und Gestaltung ökologischer Maßnahmen im Unternehmen herausgebildet. Durch die betrieblichen Arbeitskreise war es möglich Kompetenzen der Beschäftigten zu bündeln und mit Hilfestellung der gewerkschaftlichen Beratung Handlungskonzepte zu entwickeln, die auch von den Beschäftigten getragen wurden und ihnen ihre Aufgaben im Prozeß ökologischer Umstrukturierungen zuwies. Diese Arbeitskreise konnten jedoch leider nur in geringem Maße aufgebaut oder weitergeführt werden, da es für diese Arbeitsform keine rechtliche Grundlage gab. Nur wenn der Betriebsrat von sich aus sehr umweltaktiv oder aber der Problemdruck aufgrund behördlicher Auflagen so groß war, gab es größere Chancen einen betrieblichen Arbeitskreis oder ähnliche Strukturen im Betrieb zu etablieren. Als Fazit des Umweltberatungsprogramms ist aber festzuhalten, daß das Instrument der betrieblichen Arbeitskreise für Umwelt insgesamt weiter erprobt und entwickelt werden sollte.

Insgesamt haben sich die Bemühungen der Berater und Beraterinnen, kommunikative Arbeitsstrukturen im Rahmen der Umweltberatung aufzubauen, als sehr nützlich erwiesen. Vertreter unterschiedlicher Gruppen, die sonst isoliert voneinander arbeiten, konnten zusammengeführt und dadurch die Kompetenz in den Umweltfragen aller Beteiligten gestärkt werden.

In Aushandlung verschiedener Interessen, Qualifikationen und Handlungsebenen konnten gemeinsam Umweltschutzmaßnahmen und -projekte entwickelt werden, die praxistauglich und realisierbar waren.

Informationsveranstaltungen und Materialien Bildungsveranstaltungen und -materialien

Über das Angebot an Information und Bildung wurde schon weiter oben einiges ausgeführt. Dies war auch im Projektantrag als eine der zentralen Aufgaben formuliert worden, mit dem Hinweis, daß sich Beratung und Qualifizierung nicht trennen ließen. Tatsächlich hat sich im Laufe des Beratungsprogrammes herausgestellt, daß gewerkschaftliche Beratung einem breiten Beratungsbegriff folgen muß, die konkrete betriebsspezifische Beratung (dazu unten mehr) nur ein Teilbereich sein kann. Die Formen der Information und Qualifizierung waren bei den jeweiligen Gewerkschaften durchaus unterschiedlich. Sie waren aber in allen Beratungsstellen Schwerpunkt der Tätigkeiten. Erst eine breite Information über ökologische Fragestellungen konnte Aufmerksamkeit für das Thema wecken. Der Qualifizierungsbedarf bei den Beschäftigten und gewerkschaftlichen Funktionsträgern war deutlich größer als zu Beginn angenommen, gleichzeitig war es zu Beginn durchaus schwierig, Interessenten für die

Bildungsangebote zu finden. Andererseits waren die Qualifizierungsmaßnahmen für viele Teilnehmer Ausgangspunkt weiterer ökologischer Aktivitäten.

Dies spiegelt auch die allgemeine Bewußtseinslage der Bevölkerung im Bereich Umweltschutz wider. Gerade zu Beginn der 90er Jahre war Ökologie ein wichtiges Thema für ein Großteil der Bürger und Bürgerinnen. Dieses schlug sich aber nur in begrenzten ökologischen Handlungen, wie etwa Mülltrennung oder Benutzung phosphatfreier Waschmittel, nieder. In vielen Umfragen und Untersuchungen wurde festgestellt, daß eine große Lücke zwischen Umweltbewußtsein und Umwelthandeln liegt. Es soll hier nicht untersucht werden, wodurch sich diese Lücke begründet, aber festzuhalten bleibt, daß auch die gewerkschaftliche Umweltberatung in ihrer Arbeit dieses widerspiegelt.

Erschwerend kam - wie oben schon erwähnt - hinzu, daß Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Umweltverantwortung für den privaten Bereich definierten, ihre Rolle als ökologisch verantwortliche Individuen in der Arbeitswelt mußten sie sich erst aneignen. An diesem Punkt hat die gewerkschaftliche Umweltberatung angesetzt und die Informationen und vor allem die Bildungsmaßnahmen daran ausgerichtet. Information und Bildung war somit auch immer an dem Ziel orientiert, die Beschäftigten zu ökologischem Handeln zu motivieren.

Das Verhältnis Information - Bildung - Beratung kann also als ein auf die Spitze gestellter Dreiecke dargestellt werden.

Information

Bildung

Beratung

In umgekehrter Betrachtung kennzeichnet dies auch die Verbindlichkeit ökologischen Handelns seitens der Beschäftigten als Folge der in Anspruch genommenen Leistung: Bei der Weitergabe von Information kann eine ökologische Folgewirkung nicht ermittelt werden, Bei den Bildungsveranstaltungen war der „Druck“ und die Fähigkeit, das Gelernte in die Praxis umzusetzen, so ausgeprägt, daß Handlungsschritte erwartet werden konnten. Die Qualifizierung von Beschäftigten hat sich als eine Schlüsselaufgabe im Kontext der Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes erwiesen. Erst die Aneignung der Probleme und Handlungsmöglichkeiten ermöglicht umweltschützende Handlungen. Die betriebliche Beratungen führten dann fast immer zu konkreten Aktivitäten der Betriebs- oder Personalrate bzw. der Beschäftigten.

Betriebliche Beratung

Die Beratung selber beinhaltete dann wieder zu einem großen Teil Information und Qualifikation in einem ständigen Austauschprozeß mit den betrieblichen Akteuren. Ziel der Bildung und Information im Beratungsprozeß war, konkrete Handlungsmöglichkeiten für ökologische Verbesserungen zu ermitteln und ökologische Maßnahmen durch Aktivitäten der Beschäftigten zu gestalten und zu begleiten.

Somit wird dann das Dreieck wieder auf den Sockel gestellt: Die Beratung bezog sich auf eine kleine betriebliche Akteursgruppe, zumeist den Betriebsrat ggf. in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung; Qualifizierungen gab es zumeist für einzelne Beschäftigtengruppen, während gewährleistet wurde, daß alle Beschäftigten über die ökologischen Aktivitäten informiert werden.

Inhalte der Beratung waren sowohl fachliche Themen im Bereich Umweltschutz, aber auch soziale Kompetenz und Konfliktmanagement. So konnten die betrieblichen Interessenvertreter befähigt werden, daß ökologisch Sinnvolle für ihren Betrieb zu entwickeln, dieses zu kommunizieren und mit den Geschäftsleitungen zu verhandeln und zu vereinbaren.

Dabei wurden weniger konkrete ökologische Maßnahmen vereinbart und verhandelt als vielmehr Möglichkeiten der Abstimmung, Information und Qualifizierung der Beschäftigten. Diese Form rekapituliert Vereinbarungen, wie sie in den alten Bundesländern bei der Einführung neuer Technologien entwickelt wurden. Zudem wurde im Rahmen der chemischen Industrie eine branchenweite Vereinbarung getroffen, die ähnliche Regelungen für den betrieblichen Umweltschutz umfaßte.

Inhalte betrieblicher Vereinbarungen waren also die Regelungen der Beziehungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebs- oder Personalräten sowie die Rechte zu Mitbestimmung und Kommunikation der Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertretungen. Dies gilt auch für tarifvertragliche Entwürfe, die im Zuge des Umweltberatungsprogrammes entwickelt wurden. Die konkreten ökologischen Umstrukturierungen wurden nicht schriftlich fixiert, wenngleich sie intendiert waren.

Diese Form bietet die Chance, ein Verfahren auszuhandeln, das für unterschiedliche betrieblichen Umweltaktivitäten genutzt werden kann. Es sichert längerfristig Gestaltungsmöglichkeiten durch die Beschäftigten. Eine gemeinsame Verpflichtung auf die Durchführung konkreter, nachprüfbarer Maßnahmen mit einem Zeit- und Aufgabenplan konnte nicht erzielt werden; die betrieblichen Vereinbarungen ziehen also nicht zwangsläufig ökologische Aktivitäten nach sich, deren Erfolg von den Akteuren kontrolliert wird.

Ein weiteres Gebiet gewerkschaftlicher Umweltberatung war das Konfliktmanagement. So gab es Betriebe, in denen Geschäftsleitung und Betriebs- oder Personalrat sich nicht auf ökologische Maßnahmen einigen konnten, sei es, weil die betriebliche Interessenvertretung die Maßnahmen als nicht weit genug gehend wertete oder aber befürchtete, daß diese soziale Nachteile für die Beschäftigten, etwa durch Leistungsverdichtung, mit sich brachte. In diesen Situationen hatte die gewerkschaftliche Beratung die Aufgabe, gemeinsam mit dem Betriebs- oder Personalrat die Interessen der Beschäftigten genau zu identifizieren und Strategien der Konfliktlösung zu entwerfen. In einigen seltenen Fällen wurde die gewerkschaftliche Umweltberatung als Vermittlerin eingesetzt.

Ad-hoc-Beratung

Nachdem sich die Umweltberatungsstellen halbwegs etabliert hatten und die Umweltberater und -beraterinnen als Ansprechpartner für Umweltfragen bekannt waren, wurden sie auch zunehmend für ad-hoc-Beratungen, zumeist telefonisch, gefordert. Die Umweltberatungsstellen bauten somit auch immer mehr eine Servicefunktion in Umweltfragen auf, die leicht zugänglich war und problemlos in Anspruch genommen werden konnte. Und es waren keineswegs nur Gewerkschafter, die diesen Service in Anspruch nahmen, sondern auch andere an Umweltfragen interessierte. In den ad-hoc-Beratungen konnten viele Fragen durch die Umweltberater und -beraterinnen sofort beantwortet werden, in anderen Fällen konnte weitere Hilfe über die Beratungsstellen organisiert werden. In Ausnahmefällen entwickelte sich daraus eine konkrete betriebliche Beratung.

Die unverbindliche Servicefunktion - im Gegensatz zu den oben genannten verbindlicheren und aufwendigeren Formen der Bildung und Qualifizierung - trug wiederum sehr zur weiteren Etablierung der Beratungsstellen bei und senkte gleichzeitig die Hemmschwelle, die Berater und Beraterinnen auch für andere Leistungen in Anspruch zu nehmen.

Gremienarbeit und gewerkschaftliche Einbindung

Auch von den jeweiligen Gewerkschaften wurden den Beraterinnen und Beratern Dienstleistungsfunktionen abverlangt. Sie galten als Umweltexperten, die dann die gewerkschaftliche Vertretung in entsprechenden Gremien leisten konnten. Über die Mitarbeit in den Gremien nicht nur in beratender, sondern meist auch in politischer Funktion konnten die Umweltberater einen nicht geringen Einfluß geltend machen, ökologische Fragen aus gewerkschaftlicher Sicht zu bearbeiten oder auch andersherum gewerkschaftlichen Fragen mit ökologischen Aspekten zu verbinden.

Wegen ihrer konkreten betrieblichen Beratung wurden in einzelnen Fällen den Umweltberaterinnen und Umweltberatern auch die gesamte gewerkschaftliche Betreuung des entsprechenden Betriebes anvertraut.

Durch diese Mischung von politischer und beratender Arbeit eröffneten sich den Beratungsstellen weitere Aufgabenfelder. Durch die Übernahme konkreter gewerkschaftlicher Verantwortung konnte sowohl ihre Stellung in den Gewerkschaften gestärkt als auch gleichzeitig die gewerkschaftliche Position nach außen hin unterstrichen werden.

Die Mischung der Aufgaben war nicht in allen Beratungsprogrammen der einzelnen Gewerkschaften gleich ausgeprägt. Auch zeigten sich im Laufe des Programmes unterschiedliche Entwicklungstendenzen: So wurden einerseits die gewerkschaftspolitischen Funktionen der Beraterinnen und Berater ausgebaut, während in anderen Programmen die Aufgabe eindeutig in Richtung auf Umwelt-Dienstleistung für die Gewerkschaften definiert wurde. Vereinfacht läßt sich sagen: In den Gewerkschaften, bei denen umweltpolitische Strukturen bundesweit schon entwickelt waren oder im Zuge des Programmes entwickelt wurden, übernehmen die Umweltberatungsstellen eine unterstützende Service-Funktion - dies ist ausgeprägt bei der Stiftung Arbeit und Umwelt sowie dem Umweltbüro der IG BSE/BAU der Fall.

Dort, wo erst durch das Umweltberatungsprogramm gewerkschaftliche Strukturen für den Bereich Umweltschutz aufgebaut werden konnten, haben die Berater und Beraterinnen das Aufgabenfeld eines für ihren Bereich verantwortlichen gewerkschaftlichen Sekretärs, der in die gewerkschaftspolitische Arbeit integriert ist. Dieses findet sich vor allem bei der ÖTV, die durch das Umweltberatungsprogramm eine regionalisierte - in den einzelnen Bundesländern verankerte - Bearbeitung umweltpolitischer Fragen sicherstellen will.

Beiden Entwicklungstendenzen ist aber zu eigen, daß die Umweltberaterinnen und -berater auch immer eine nach innen, also in die Gewerkschaften hinein, gerichtete Beratung gewährleisten.

Kooperationen und Projekte

Wie schon oben ausgeführt, waren Kooperationen mit anderen gewerkschaftlichen und außergewerkschaftlichen Partnern für die Beratungstätigkeit wichtig. Die Zusammenarbeit mit anderen Partnern hatte dabei sehr unterschiedliche Formen - unverbindliche Kontaktpflege, Erfahrungsaustausch, Referententausch, Auftragsvergabe oder die Bearbeitung gemeinsamer Projekte.

Die Bearbeitung gemeinsamer Projekte gewann im Laufe des Programmes zunehmend an Bedeutung; dabei waren die Projekte wiederum sehr unterschiedlicher Natur: gemeinsame Veranstaltungen oder Veröffentlichungen, betriebliche Projekte oder regional orientierte

Vorhaben. Kooperationspartner waren neben arbeitnehmerorientierten Stellen insbesondere Umweltinstitute und -organisationen, Bildungs- und Beratungsorganisationen wie auch wissenschaftliche Einrichtungen.

Gerade für die kleinen Programme, wie das der NGG oder der HBV, war die projektorientierte Arbeitsweise sehr chancenreich. Sie hatten nicht die Ressourcen, um in größerem Umfang Informations- oder Bildungsmaßnahmen anzubieten und konzentrierten sich auf konkrete betriebliche oder gewerkschaftliche Projekte. In der Entwicklung des Beratungsangebotes übernahmen sie dann zugleich immer stärker die Funktion der Koordinierung und Kommunizierung ökologischer Aktivitäten in den Gewerkschaften.

Auch gemeinsame Projekte der gewerkschaftlichen Programme untereinander konnten ermöglicht werden. Dies ist nicht immer selbstverständlich und bietet aber die Perspektive problembezogener, branchenübergreifender Bearbeitung von Umweltschutzaufgaben, wie sie zum Beispiel bei der Produktlinienanalyse deutlich werden.

9.4 Das Problem gewerkschaftlicher Umweltberatung: Möglichkeiten direkter betrieblicher Einflußnahmen sind gering

Bei der insgesamt sehr positiven Entwicklung im Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern, darf aber ein Problem nicht ausgespart werden: Die Arbeit der gewerkschaftlichen Berater und Beraterinnen hat nur wenig unmittelbaren Einfluß auf die Umsetzung von ökologischen Maßnahmen in den Betrieben nehmen können. Zu den Spezifika gewerkschaftlicher Beratung ist weiter oben schon einiges ausgeführt worden. Die Beratungstätigkeit hat Anstöße geben können, die Zielgruppe der Beratung, die Beschäftigten hatten aber keinerlei Entscheidungskompetenz, daraus resultierende Handlungsanforderungen auch umzusetzen.

Das vielfach von den Gewerkschaften eingeforderte ökologische Mandat betrieblicher Interessenvertretungen konnte lediglich auf informellen Weg oder durch Betriebsvereinbarungen erreicht werden. Dieses bedeutete für die Beraterinnen und Berater sowie Betriebs- und Personalräte ein doppelte und doppelt schwere Aufgabe, sie mußten ökologische Überzeugungsarbeit leisten und zugleich überhaupt erst betriebliche Handlungskompetenz erwerben. Mit dieser Aufgabe waren viele betriebliche Interessenvertretungen in Ostdeutschland überfordert, zumal die Unternehmensleitungen nur in wenigen Ausnahmefällen die Gewerkschaften als Partner im Umweltschutz anerkannten. Dies wird auch leider daran deutlich, daß Kooperationen mit den Umweltberatungsstellen der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern nicht realisiert werden konnten.

Erschwerend kam hinzu, daß die gewerkschaftliche Umweltberatung den Betriebs- oder Personalräten keine materielle Hilfe im Sinne von Gutachten etc. anbieten konnten, die ihnen ohne größeren eigenen Aufwand erlaubt hätte, die betriebliche Umweltsituation zu erfassen. Wenn die Betriebs- oder Personalräte die gewerkschaftliche Umweltberatung in den Betrieb holten, bedeutete dies immer zugleich, sich auf den Prozeß ökologischer Verbesserung einzulassen und konkrete Handlungen zu unternehmen; allein die Bestandsaufnahme der betrieblichen Umweltprobleme konnte nur durch die aktive Mitarbeit der betrieblichen Interessenvertretung gewährleistet werden. Damit war die Inanspruchnahme der Umweltberatung schon ein ökologisch sinnvoller Akt, der den Betriebs- und Personalräten zusätzlich zu ihren anderen Anforderungen einiges an Engagement abverlangte.

Vielfach sahen umweltschutzinteressierte Betriebs- oder Personalräte keine Möglichkeit, ihre Vorstellungen für ökologische Maßnahmen bei der Unternehmensleitung durchzusetzen. Daraus folgte auch, daß Betriebs- oder Personalräte ihre Aufgabe nicht dahingehend definieren wollten, eigene Konzepte für den betrieblichen Umweltschutz zu erarbeiten, zumal sie mit anderen Aufgaben betrieblicher Mitbestimmung mehr als ausgelastet waren.

So stellt die unmittelbare betriebliche Beratung nur einen kleinen Teil, im Projektverlauf aber deutlich zunehmenden Teil der Arbeit der Beratungsstellen dar. Diese Beratungen waren zugleich auch immer betriebliche Projekte. Darüber wird in den einzelnen Abschlußberichten ausführlich informiert.

In der heutigen Diskussion über neue Instrumente zur Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes wird die Rolle der Beschäftigten zunehmend aktiver definiert. Angesichts der Erfahrungen im Umweltberatungsprogramm kann dies nur begrüßt werden. Ökologisches Handeln der Betriebe wird durch geregelte, zumindest im Unternehmen vereinbarte Einflußnahme und Gestaltung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen, die mit konkreten Rechten ausgestaltet ist, deutlich gestärkt.

Offen ist dabei auch die Frage, inwieweit es sinnvoll ist, daß die betrieblichen Akteure sich in Betriebsvereinbarungen nicht nur auf Informations-, Qualifizierungs- und Aushandlungsverfahren einigen, sondern sich gemeinsam auf Umweltziele und Maßnahmen verständigen, und sich verbindlich verpflichten, diese auch umzusetzen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Selbstverpflichtungen der Unternehmen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen und Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes durch z.B. Umweltmanagement kommen so betrieblicher Vereinbarungen ein besonders hoher Stellenwert zu.

Quantifizierungen ökologischer Entlastungswirkungen nicht möglich

Eine Quantifizierung ökologischer Entlastungswirkung durch die gewerkschaftliche Beratungstätigkeit ist aus den genannten Gründen nicht möglich - ökologische Entlastungen sind nur als mittelbare Folge der Beratungstätigkeit möglich.

Auch ist eine Quantifizierung der Beratungstätigkeit nicht zulässig. Die Beratung war wie dargestellt so vielfältig, daß keine Grundlage für ein „Zählen“ der Beratungsfälle, wie sie bei der Erstellung von Gutachten nahelegt, gegeben war. Außerdem war die konkretere Ausfüllung der gemeinsamen Schwerpunkte in den einzelnen Programmen zu unterschiedlich, als daß seriöse und vergleichbare Zahlen hätten ermittelt werden können.

Ökologische Entlastungen durch beispielhafte Projekte und überbetriebliche Vereinbarungen

Daraus kann aber nicht geschlossen werden, daß keine ökologischen Entlastungswirkungen durch das Umweltberatungsprogramm erzielt werden konnten. Diese bestehen im Gegenteil in längerfristig wirkenden Anstößen zur Verbesserung des betrieblichen und kommunalen Umweltschutzes durch Schaffung von Umweltverantwortung und ökologischen Verhaltensveränderungen. Dieses läßt sich im Umweltberatungsprogramm konkret manifestieren durch:

- beispielhafte betriebliche Projekte, die eine Vorbildfunktion für andere Unternehmen hatten und
- Umweltpolitische Vereinbarungen auf kommunaler und verbandspolitischer Ebene, die große Akteursgruppen zu umweltpolitischem Handeln verpflichteten.

9.5 Umweltentlastung durch nachhaltige Wirkung Akzeptanz der Umweltberatung als Gradmesser

Ein Gradmesser der ökologisch nachhaltigen Wirkung der gewerkschaftlichen Umweltberatung ist die Akzeptanz des Programmes innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften. Diese konnte im Laufe der Projektzeit deutlich gesteigert werden. Die Nachfrage nach den Beratungsleistungen ist insbesondere in den letzten 12-18 Monaten - auch wenn dies formal nicht zu belegen ist - exponentiell gestiegen, obwohl die Wichtigkeit des Umweltschutzes in der Meinung der Bevölkerung deutlich hinter anderen Problemen zurückgetreten ist.

Damit ist es gelungen, Umweltschutz als Themen- und Handlungsfeld in den Gewerkschaften und bei den Beschäftigten zu erschließen und

fortzuführen, nicht nur in Ost- sondern auch in Westdeutschland. Dieses ist - neben den konkreten Aktivitäten und Maßnahmen - der eigentliche Erfolg des Umweltberatungsprogramms der Gewerkschaften.

Innergewerkschaftliche Wirkung

Insbesondere in die Gewerkschaften hinein konnte das Umweltberatungsprogramm große Wirkung entfalten. So hatte das Programm die Funktion einer innergewerkschaftlichen Lobbyarbeit. Zugleich konnte die ökologische Kompetenz und Handlungsfähigkeit der an dem Programm beteiligten Gewerkschaften deutlich gestärkt werden. Diese Gewerkschaften sind auf die umweltpolitischen Herausforderungen, die sich aus der Debatte um die Nachhaltigkeit ergeben, sehr gut vorbereitet und haben das Potential, sich konstruktiv gestaltend einzubringen. Dies gilt auch für die neue Dynamik im betrieblichen Umweltschutz durch Umweltmanagement.

Bedeutungszuwachs gewerkschaftlicher Beratung als Stärkung des Handlungsfeldes betrieblicher und kommunaler Umweltschutz

Die Berater und Beraterinnen - v.a. vermittelt über die Koordinierungsstelle - waren von Anfang an bestrebt, eine Vernetzung zu anderen gewerkschaftlichen Beratungseinrichtungen herzustellen, die im wesentlichen über gemeinsame regelmäßige Treffen oder gemeinsame Arbeit an Problemstellungen realisiert wurde. Dies führte dazu, daß die Arbeit des Umweltberatungsprogrammes dabei auch auf diese Einrichtungen ausstrahlte und diese sich immer mehr dem Aufgabenfeld des betrieblichen Umweltschutzes zuwandten.

Auch in anderer Weise zeitigt das Umweltberatungsprogramm große Wirkung: Die Stellenwert gewerkschaftlicher oder gewerkschaftsnaher Beratung hat bei den Gewerkschaften als fachlich professionelle Unterstützung deutlich zugenommen. Im DGB gibt es einen Beschluß, die gewerkschaftliche Beratungsinfrastruktur über den Aufbau eines Netzwerkes auszubauen und zu stärken. Daran sind die Umweltberatungsstellen maßgeblich beteiligt. Somit konnte die gewerkschaftliche Umweltberatung von ihrer anfänglichen „Exotenstellung“ in die „normale“ gewerkschaftliche Arbeit und Beratung überführt werden.

Dieses kennzeichnet neben der Fortführungsverpflichtung die anstiftende, initialwirkende Leistung des Umweltberatungsprogramms in den Gewerkschaften. Auf dieser Grundlage kann gewerkschaftliche Beratung, die Beschäftigten zu ökologischen Verbesserungen befähigt, stabilisiert und ausgebaut werden.

10. Sachstandsbericht und Fortführung des Umweltberatungsprogramms der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern

Allgemeines

Nach Auslaufen der Anschubfinanzierung der DBU wurde die DGB-Koordinierungsstelle aufgelöst. Eine Koordinierungsfunktion wird - soweit Bedarf formuliert wird - über das DGB Bildungswerk, Barbara Hemkes, wahrgenommen. Dort wurde zum 1.9.1996 das Projekt „Arbeitnehmerorientierte Qualifizierung für Umweltmanagement“ gestartet

Fortführung

Die beteiligten Gewerkschaften führen das Umweltberatungsprogramm fort. Dabei wurden in der Aufgabenbeschreibung der Beratungsstellen zum Teil Veränderungen bzw. Erweiterungen vorgenommen. Im Ergebnis der Anschubphase des Umweltberatungsprogrammes lassen sich folgende Punkte festhalten, an denen sich auch die zukünftige Arbeit der Umweltberater orientiert:

- Integration der Umweltberatung in die gewerkschaftlichen Strukturen, d.h. weitreichende Sicherstellung von Beratung in Umweltfragen durch die Gewerkschaftssekretäre vor Ort
- Stärkung der Thematik betrieblicher Umweltschutz in den Gewerkschaften, u.a. auch gestützt durch die intensive Debatte um die EG-Öko-Audit-Verordnung und andere, die jeweiligen Bereiche tangierenden gesetzlichen Vorgaben (Verpackungsverordnung, Kreislaufwirtschaftsgesetz, etc.)
- Ausbau des Angebotes an Informations- und Bildungsveranstaltungen zu spezifischen Fragestellungen im Umweltschutz sowie Veröffentlichungen, die sich an den jeweiligen Anforderungen der regionalen Stellen bzw. sektoralen Einheiten stellen.
- Professionalisierung in der Auseinandersetzung in Umweltschutzfragen.

Aufgaben der Fortführung

Dies bedeutet für die Umweltberatungsprogramme vor allem, daß die Beraterinnen und Berater in den Gewerkschaften zunehmend Koordinations- und Multiplikatorenfunktionen übernehmen. Über die normale Beratungsarbeit hinaus läßt sich dies wie folgt skizzieren:

- Umweltberater sind bundesweit tätig
- Berater und Beraterinnen beraten insbesondere in die Gewerkschaften hinein zu umweltpolitischen Fragestellungen
- Beraterinnen und Berater koordinieren Tätigkeiten in den Gewerkschaften zu Fragestellungen des Umweltschutzes
- Berater und Beraterinnen qualifizieren und „coachen“ Multiplikatoren in den Gewerkschaften zu Umweltschutzthemen

- Beraterinnen und Berater initiieren und betreuen Projekte/Aktivitäten in und außerhalb der Gewerkschaften zu spezifischen Fragestellungen
- Berater und Beraterinnen führen konkrete betriebliche Beratung für Betriebs- und Personalaräte durch, in denen u.a. eigene Konzepte für den betrieblichen Umweltschutz realisiert werden, z.B. Öko-Audit
- verstärkte Kooperationen der Berater aus den Gewerkschaften, z.B. bei Veröffentlichungen und Veranstaltungen und bei konkreten betrieblichen Projekten

Für die einzelnen Gewerkschaften läßt sich der Sachstand wie folgt skizzieren:

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG Chemie-Papier-Keramik

Sabine Schlüter
Gabi Küch

IG CPK Hannover, Bitterfeld
Bitterfeld

Hintergrund: Von ursprünglich knapp 600.000 Beschäftigten in der ostdeutschen Chemieindustrie gibt es nur noch rund 55.000. Der Aufgabenschwerpunkt der Begleitung des ökologischen Umbaus in der chemischen Industrie ist zum großen Teil entfallen.

Aufgabenschwerpunkte:

- Öko-Audit,
- Stoffstrommanagement/Kreislaufwirtschaft
- Projekte/betriebliche Beratung/Qualifizierungsmaterialien und veranstaltungen/Koordinierungsfunktion
- bundesweite Tätigkeit

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

Sabine Müller-Tappe
Frank Hornschu

ÖTV HV, Stuttgart (Koordination)
Lübeck, Mecklenburg-Vorpom-
mern/Norddeutschland
Brandenburg, Potsdam
Berlin
Sachsen-Anhalt, Magdeburg
Sachsen, Dresden
Thüringen, Erfurt

Andreas König
Sylvia Skrabs
Horst Riesenberg-Mordeja
Jens Feddersen
Verwaltungsstelle

Aufgabenschwerpunkte:

- Umweltschutz im öffentlichen Dienst z.B. Verkehr/Transport/Kommunen
- Umweltschutz im Gesundheitswesen
- Gefahrstoffe
- Öko-Audit im öffentlichen Dienst und kommunalen Bereich
- Entsorgung

- Projekte, Beratungen, Informations- und Bildungsveranstaltungen, Veröffentlichungen
- insgesamt bundesweite Wirkung, aber bei Berater und Beraterinnen auf die jeweiligen Bundesländer orientiert

IG Bauen, Agrar, Umwelt

Holger Bartels IG BAU HV Frankfurt
Dr. Monika Glapski Umweltbüro Berlin
Gerhard Wischer Umweltbüro Berlin

Hintergrund: Der Bauboom nach der Vereinigung ist zu großen Teilen abgeflacht. Insgesamt strebt die IG BAU eine flächendeckende Verankerung der Umweltberatung in die Landesverbände und Bildungseinrichtungen der IG BAU an.

Aufgabenschwerpunkte:

- Konzept nachhaltiges Bauen
- Rohstoffabbau und Landschaftsschutz
- Gefahrstoffe
- Projekte/Bildungsveranstaltungen, Veröffentlichungen
- bundesweite Tätigkeit

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

Bernd Hennecke HBV HV Düsseldorf

Hintergrund: Übernahme bundesweit koordinierender Funktionen

Aufgabenschwerpunkte:

- Öko-Audit im Dienstleistungsbereich
- HBV-Zeitung: „öko-logisch“ (Auflage 6.000)
- Multiplikatoren-schulung
- Projekte/betriebliche Beratung/Bildungsveranstaltungen/Veröffentlichungen
- bundesweite Tätigkeit

Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten

Rosemarie Schwartz-Jaroß Berlin

Hintergrund: Rosemarie Schwartz-Jaroß war für eineinhalb Jahre bis zum 1.10.1996 in Erziehungsurlaub.

Aufgabenschwerpunkte:

- Umweltschutz im Nahrungsmittelbereich
- Umweltschutz und Tourismus
- bundesweite Koordinierung
- Bildungsveranstaltungen/Veröffentlichungen

- bundesweite Tätigkeit

10.1 Ausblick: Perspektiven der gewerkschaftlichen Umweltberatung

In Auswertung des Umweltberatungsprogramms ergeben sich folgende Perspektiven für den Ausbau gewerkschaftlicher Umweltberatung, die hier nur stichwortartig aufgeführt werden sollen:

Als Voraussetzung für den Ausbau sollte folgendes sichergestellt werden:

- eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Entscheidungsträgern in den jeweiligen Gewerkschaftsstrukturen;
- eine relative Eigenständigkeit und (finanzielle) Unabhängigkeit der Beratungsstellen, um diese neben und zusätzlich zur klassischen Gewerkschaftsarbeit zu etablieren und zu professionalisieren. Eine Mindestausstattung von Ressourcen und Personal muß gegeben sein, um ein nachfrageorientiertes Angebot aufbauen zu können;
- regionale Verfügbarkeit, auf jeden Fall aber problemloser, unkomplizierter Zugriff auf die Beratungsleistungen.

Ein gewerkschaftsübergreifender Erfahrungsaustausch und die fachliche Zusammenarbeit bei ökologischen Aufgaben, wie sie in dem o.g. Netzwerk intendiert ist, gibt wesentliche Impulse für die inhaltliche Weiterentwicklung des Beratungsangebotes und stellt die Bearbeitung komplexer Sachverhalte sicher. Darüber hinaus sollten die Möglichkeiten einer Projektorientierung, wie sie auch im Beratungsprogramm deutlich wurden, stärker genutzt werden, um neue Ressourcen und Qualifikationen in der Umweltberatung zu erschließen.

Ziel dabei ist es, die Umweltberatung auch in den alten Bundesländern anbieten zu können. Das sollte mit einem möglichst flächendeckendem Angebot, daß auch regionale Spezifika berücksichtigen und vor Ort akquirieren kann, verbunden werden.

Zur branchenspezifischen Weiterentwicklung des betrieblichen Umweltschutzes in den Branchen ist es wichtig, für die jeweiligen Branchen Projekte zur vertieften Aneignung und Bearbeitung einzelner ökologischer Aufgabenstellungen zu realisieren. Dazu sollten auf die Branchenbedürfnisse genau abgestimmte Dienstleistungen entwickelt und angeboten werden.

Über das Umweltberatungsprogramm hinaus: Aufbau einer Umweltberatungslandschaft

Neben der branchenbezogenen Beratung, die bei den einzelnen Gewerkschaften angesiedelt ist, sollten auch branchen- und gewerkschaftsübergreifende Beratungsleistungen aufgebaut werden.

Dies umfaßt vor allem Bereiche, wo umfassende, nicht allein auf einzelne Sektoren orientierte Aufgaben entstehen bzw. mehrere Branchen oder Regionen betroffen sind. Gemeint sind damit zum Beispiel Qualifizierungsanforderungen bezüglich Umweltmanagement oder regionalpolitische Aufgaben.

Um Synergieeffekte nutzen zu können, sind Strukturen des gewerkschaftsübergreifenden Austausches und Kooperationen weiterzuentwickeln. Auch branchenübergreifende ökologische Projekte, zum Beispiel entlang einer Produktlinie, sollten verstärkt angegangen werden.

Diese Ziele können nicht alleine durch die Weiterführung des Umweltberatungsprogrammes gewährleistet werden. Vielmehr müssen weitere Beratungsangebote innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften für die arbeitnehmerorientierte Beratung erschlossen und genutzt werden. In der Zusammenführung von Anstrengungen der Gewerkschaften, der Stärkung der Rolle der Beschäftigten im betrieblichen Umweltschutz und neuen, an den ökologischen Anforderungen orientierten Kooperationsbeziehungen hat die arbeitnehmerorientierte Umweltberatung gute Chancen, ein wichtiger Faktor zur Verbesserung des Umweltschutz im Sinne einer zukunftsfähigen Entwicklung zu werden.