

A vertical green bar with a textured, brush-stroke-like pattern is positioned to the left of the main title.

Klimaschutzdialog

AP 04

Unterstützung und Stärkung der Change Agents

Auswertung der Befragung der Klima- schutzmanager/innen

Helmut Bauer
Caroline Gebauer
Hans Hertle
Angelika Paar

Heidelberg, Dezember 2013

GEFÖRDERT DURCH:



Bundesministerium
für Umwelt, Naturschutz,
Bau und Reaktorsicherheit



NATIONALE
KLIMASCHUTZ
INITIATIVE

Inhalt

1 Hintergrund und Zielsetzung	2
2 Ergebnisse der Befragung	2
2.1 Soziodemographische Angaben	3
2.2 Stelle und Organisation	5
2.3 Persönliche Kompetenzen.....	10
2.4 Verwaltung bzw. Kommune betreffend	15
2.5 Maßnahmenumsetzung.....	22
3 Anhang	26

Danksagung:

Wir bedanken uns herzlich bei den Klimaschutzmanager/innen für die Teilnahme an der Befragung! Die hohe Rücklaufquote, die umfassend beantworteten Fragen sowie viele persönliche Rückmeldungen zeigen die hohe Bereitschaft dieser Gruppe, ihren Arbeitsalltag und die Herausforderung als Klimaschutzmanager/innen darzustellen. Viele Klimaschutzmanager/innen haben bereits Interesse an den Ergebnissen der Befragung gezeigt. Mit diesem Bericht werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammenfassend dargestellt. Wir vom Klimaschutzdialog-Team freuen uns über Rückmeldungen! Vielen Dank!

1 Hintergrund und Zielsetzung

Im Rahmen des Vorhabens „Klimaschutzdialog“ wird ein Weiterbildungskurs für Klimaschutzmanager/innen entwickelt, der den existierenden beruflichen Anforderungen entsprechen und sich somit einer wichtigen und hilfreichen Säule für diese neue Berufsgruppe entwickeln soll. Um den Bedarf an zu entwickelnden Weiterbildungsangeboten für Klimaschutzmanager/innen besser kennenzulernen und die Ausrichtung der Angebote an die Zielgruppe anpassen zu können, mussten genauere Informationen über die Klimaschutzmanager/innen gesammelt werden. Deshalb führte das IFEU eine Befragung der Mitte 2013 knapp über 200 arbeitenden Klimaschutzmanager/innen durch. Im Fokus der Befragung stand die Charakterisierung der Klimaschutzmanager/innen und ihrer Arbeit. Dazu wurden folgende Inhalte abgefragt:

- Verankerung in der Verwaltung und Umfang der Stelle
- Vergütung und Befristung
- Berufsausbildung, -erfahrung sowie bereits in Anspruch genommene Weiterbildungen
- Weiterbildungserfahrung und -bedarf
- Arbeitsschwerpunkte und Maßnahmenumsetzung
- Herausforderungen und Hemmnisse im Arbeitsfeld Klimaschutzmanagement
- Aktivitäten zur Beteiligung und Vernetzung von Akteuren / Bürger/innen.

Auch aus der Sicht der Weiterentwicklung der Kommunalrichtlinie (KRL) bzw. der Nationalen Klimaschutzinitiative (NKI) handelt es sich bei den Klimaschutzmanagern/innen um eine wichtige Personengruppe, zur der bisher kaum Informationen zu deren Aktivitäten, Art der Integration in die Kommune und Verwaltung oder deren Arbeitsschwerpunkte bekannt sind. Daher fließen die Ergebnisse der Umfrage auch in die Weiterentwicklung der Förderrahmenbedingungen für Klimaschutzmanager/innen ein.

Umfragedesign

Zur Teilnahme an der Befragung erhielten alle geförderten Klimaschutzmanager/innen mit verschiedenen Konzeptschwerpunkten sowie die Masterplan-Manager/innen (insgesamt 210 Personen) eine Einladung. Die Befragung erfolgte mittels eines Online-Tools (LimeSurvey) im Zeitraum vom 17. Mai bis 17. Juni 2013 und umfasste 63 Fragen. Der Fragebogen gliedert sich in sieben Kategorien:

1. Stelle und Organisation
2. Persönliche Kompetenzen
3. Verwaltung bzw. Kommune betreffend
4. Maßnahmenumsetzung
5. Beteiligung
6. Öffentlichkeitsarbeit
7. Allgemeine Angaben.

Die Beantwortung des gesamten Fragebogens beanspruchte ca. 20 Minuten. Es kamen 159 Antwortdatensätze (teilweise unvollständig) zurück. 113 davon waren plausibel und nutzbar.

2 Ergebnisse der Befragung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung dargestellt. Es sei hier darauf hingewiesen, dass sich die Grundgesamtheit der Antworten nicht immer konstant ist, da – wie bereits

eingangs beschrieben – Lücken in beantworteten Fragebögen existierten. In allen Grafiken die Grundgesamtheit angeführt.

Im Anhang befinden sich weitere Auswertungen, die verschiedene Fragen miteinander verknüpfen. Mit diesen Auswertungen sollte geprüft werden, ob bestimmte Zusammenhänge, wie z.B. Größe der Kommune und beteiligte Akteure, bestehen. Die Auswertungen ergaben keine eindeutigen Ergebnisse und wurden daher nicht in den Hauptteil der Auswertung aufgenommen.

2.1 Soziodemographische Angaben

Mehr als die Hälfte der Klimaschutzmanager/innen ist männlich: Bei der Grundgesamtheit von 113 Antworten sind 55% der Befragten männlich, 33% weiblich. 12% machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht.

Das durchschnittliche Alter beträgt 38 Jahre. 63% der Klimaschutzmanager/innen sind 40 Jahre oder jünger, 37% älter als 40 Jahre. Die meisten arbeiten in einer kreiszugehörigen Kommune (37%), 22% in kreisfreien Städten und etwa 13% in Landkreisen. Nur 7% der Klimaschutzmanager/innen arbeiten in kommunalen Zusammenschlüssen oder Ähnlichem (siehe Abbildung 1).

Lediglich sechs der befragten Klimaschutzmanager/innen arbeiten in den neuen Bundesländern, 91 in den westlichen Bundesländern, 15 Personen beantworteten die Frage nach dem Bundesland nicht. Die meisten Antworten kamen aus Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Niedersachsen und Bayern. In diesen drei Bundesländern sind derzeit auch die meisten Klimaschutzmanager/innen angestellt (siehe Abbildung 2).

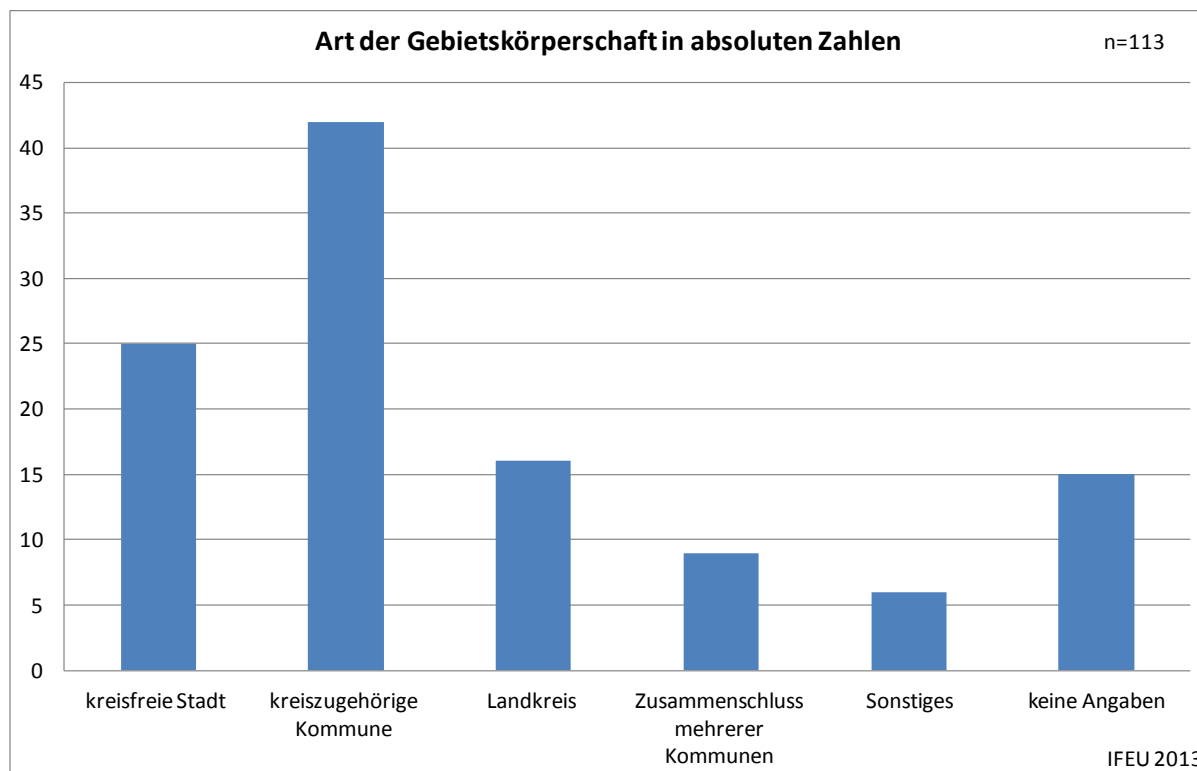


Abbildung 1: Art der Gebietskörperschaft

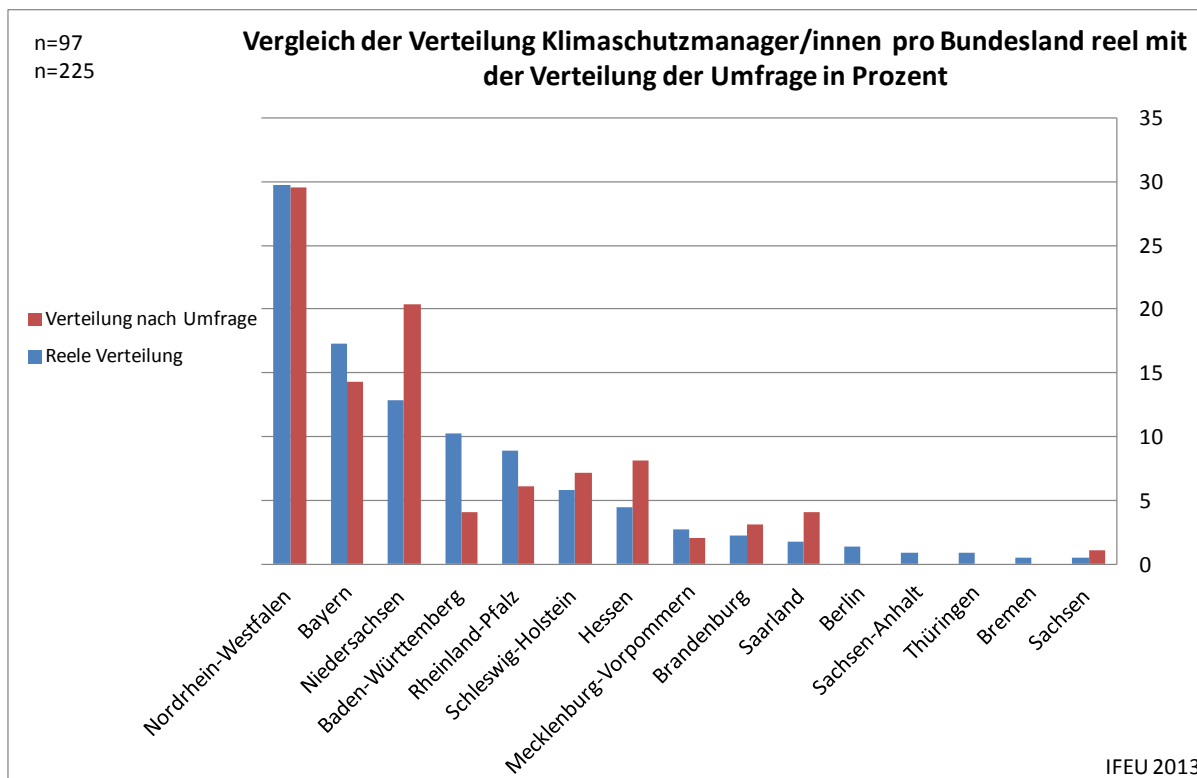


Abbildung 2: Vergleich geförderte Klimaschutzmanager/innen mit eingegangenen Antworten

Einige Länder sind verglichen mit den tatsächlich vorhandenen Klimaschutzmanager/innen deutlich unterrepräsentiert, dazu zählen z.B. Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz.

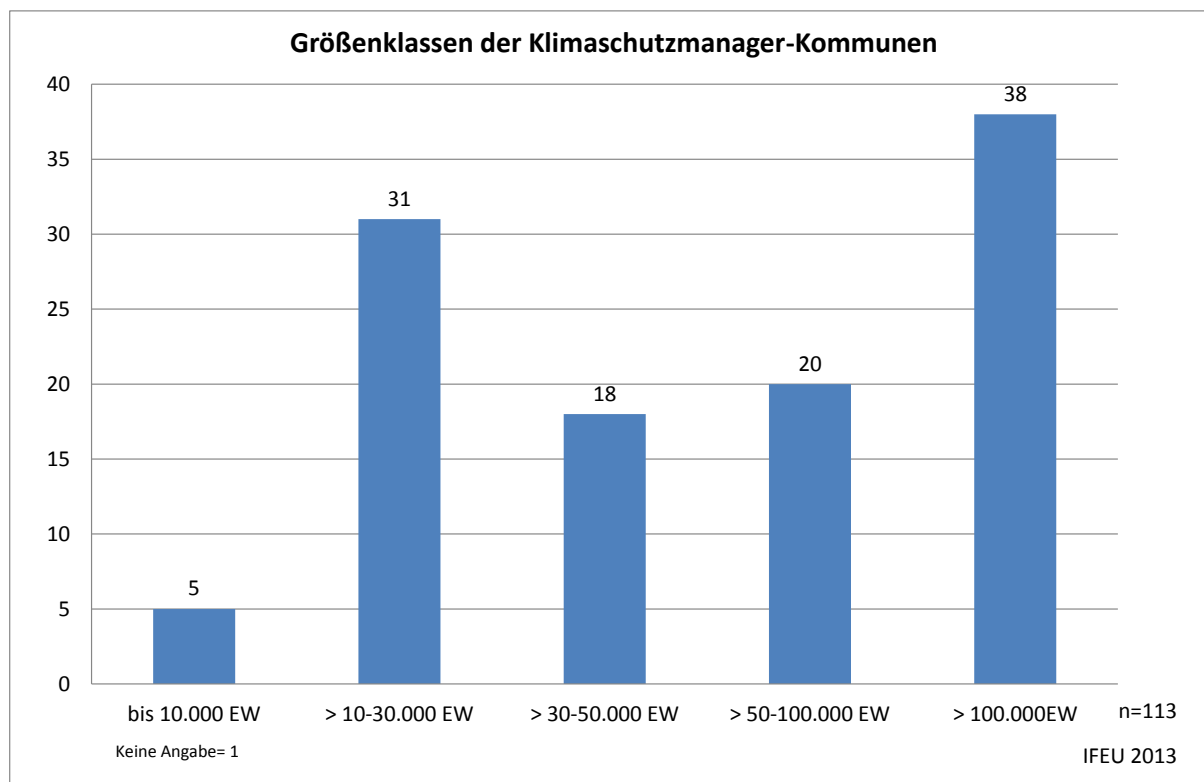


Abbildung 3: Kommunengrößenverteilung

Die befragten Klimaschutzmanager teilen sich nahezu gleichmäßig in Kommunen mit weniger und mehr als 50.000 Einwohnern auf.

2.2 Stelle und Organisation

Ziel des Teils *Stelle und Organisation* war, anhand von acht Fragen die Art der Anstellung der Klimaschutzmanager/innen genauer zu charakterisieren. 106 Personen haben auf die Frage nach dem Einstellungsjahr geantwortet. Die Einstellungen verteilen sich auf die Jahre 2009 – 2013, 76% (80 Personen) wurden 2012 oder 2013 eingestellt. In der folgenden Abbildung 4 ist das Einstellungsdatum mit der dazugehörigen Angabe des Geschlechts abgebildet. Es zeigt sich, dass die Anzahl der Klimaschutzmanagerinnen deutlich zugenommen hat, jedoch immer noch unter dem Anteil männlicher Kollegen liegt (37% zu 60% im Jahr 2013).

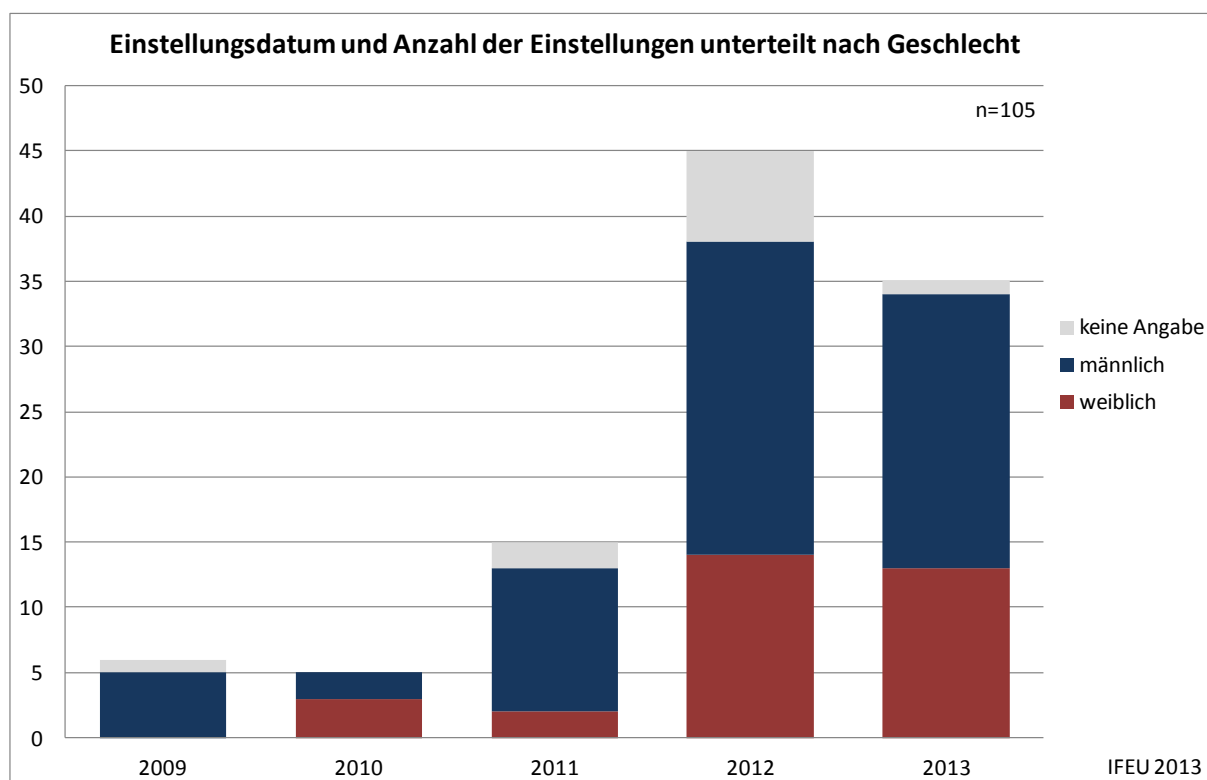


Abbildung 4: Einstellungsdatum und Anzahl der Einstellungen nach Geschlecht

Von 111 Klimaschutzmanagern/innen gaben 98 an, ein integriertes Klimaschutzkonzept umzusetzen, 12 ein Teilkonzept Liegenschaften, eine Person betreut ein Teilkonzept Verkehr. Masterplan-Konzepte sind der Kategorie Integrierte Klimaschutzkonzepte zugeordnet.

Stellenansiedlung und -umfang

83 der befragten Personen sind Sacharbeiter/innen in einem Amt, 22 sind in einer Stabstelle angesiedelt und 6 Personen gaben eine „Sonstige“ Art der Ansiedlung an, dazu zählt z.B. die Anstellung bei einer Klimaschutzagentur oder regionalen Energieagentur.

Die Sachbearbeiter/innen sind bei folgenden Ämtern angesiedelt:

- 47 beim Bau- oder Umweltamt
- 9 beim Stadt-/Regionalentwicklungsamt
- 11 beim Gebäudemanagement
- 15 bei sonstigen Ämtern

Eine Person spezifizierte den Arbeitsplatz nicht weiter. Unter sonstige Ämter fallen z.B. Institutionen wie Wirtschaftsförderung, Stadtwerke, Koordinierungsstelle Klimaschutz oder Amt für Klimaschutz und Nachhaltigkeit.

Die in einer Stabstelle angestellten Klimaschutzmanager/innen haben diese wie folgt spezifiziert:

- 11 gaben an, beim Bürgermeister bei der Bürgermeisterin bzw. Landrat , der Landrätin angestellt zu sein
- 7 beim Amt für Bauen, Umwelt, Regional- bzw. Stadtentwicklung
- 2 beim Hochbauamt bzw. im Immobilienmanagement
- 2 Personen spezifizierten ihre Stabstelle nicht weiter.

76% der Klimaschutzmanager/innen sind vollzeitbeschäftigt. 21% der Klimaschutzmanager/innen arbeiten Teilzeit mit einem Arbeitsvolumen von über 50% (siehe Abbildung 5).

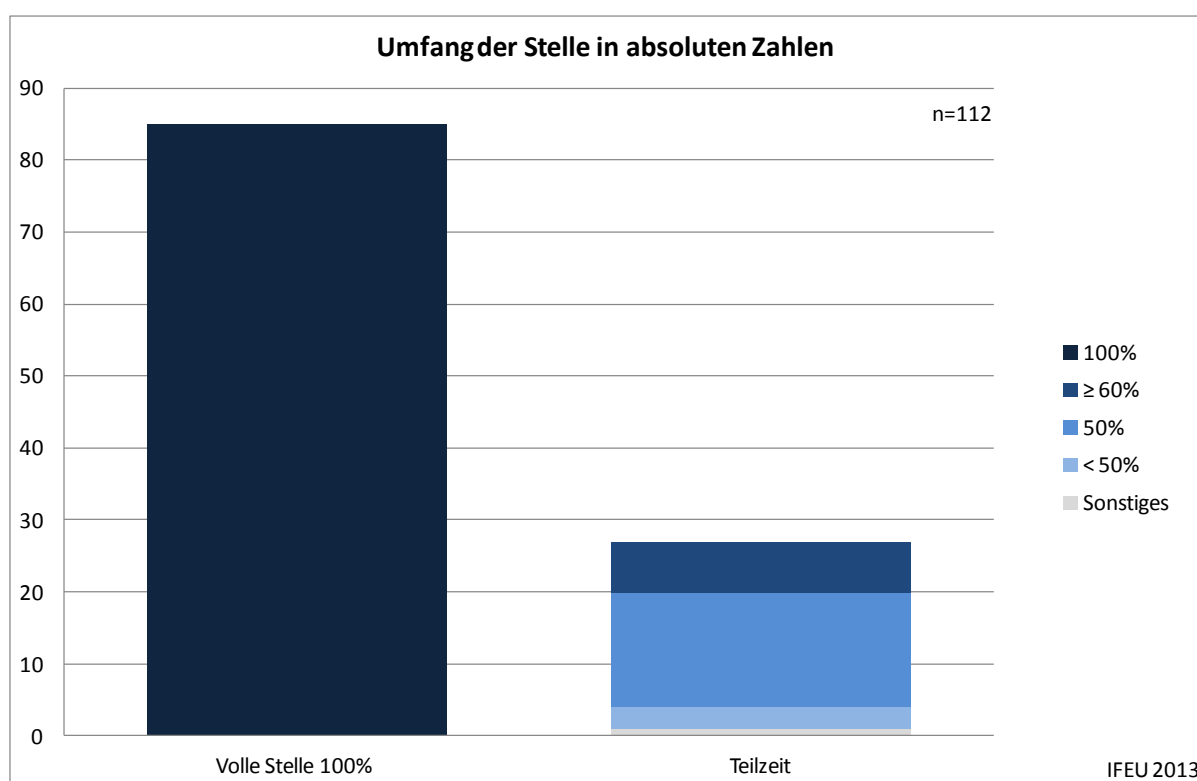


Abbildung 5: Umfang der Stelle

Klimaschutzmanager/innen, die ein Teilkonzept Liegenschaften umsetzen, sind nahezu alle vollzeitbeschäftigt (11 von 12), 25% der Klimaschutzmanager/innen von integrierten Klimaschutzkonzepten sind demgegenüber teilzeitbeschäftigt.

Stellenanzahl

47 Klimaschutzmanager/innen gaben an, dass sich außer Ihnen selbst noch weitere Kollegen/innen mit dem Thema Klimaschutz befassen. Bei 20 davon liegt der Stellenumfang dieser weiteren Person(en) in Vollzeitäquivalenten bei 50 bis 100%. Anhand von Abbildung 6 wird deutlich, dass das Volumen der Stellen in Zusammenhang mit der Größe der Kommune (gemessen an der Anzahl der Einwohner) steht. Mehr als fünf Stellen in Vollzeitäquivalenten werden nur bei Kommunen mit über 100.000 Einwohnern besetzt. Bei fast 80% der Kommu-

nen, die keine volle Stelle für den Klimaschutz besetzten, liegt die Einwohnerzahl bei weniger als 30.000.

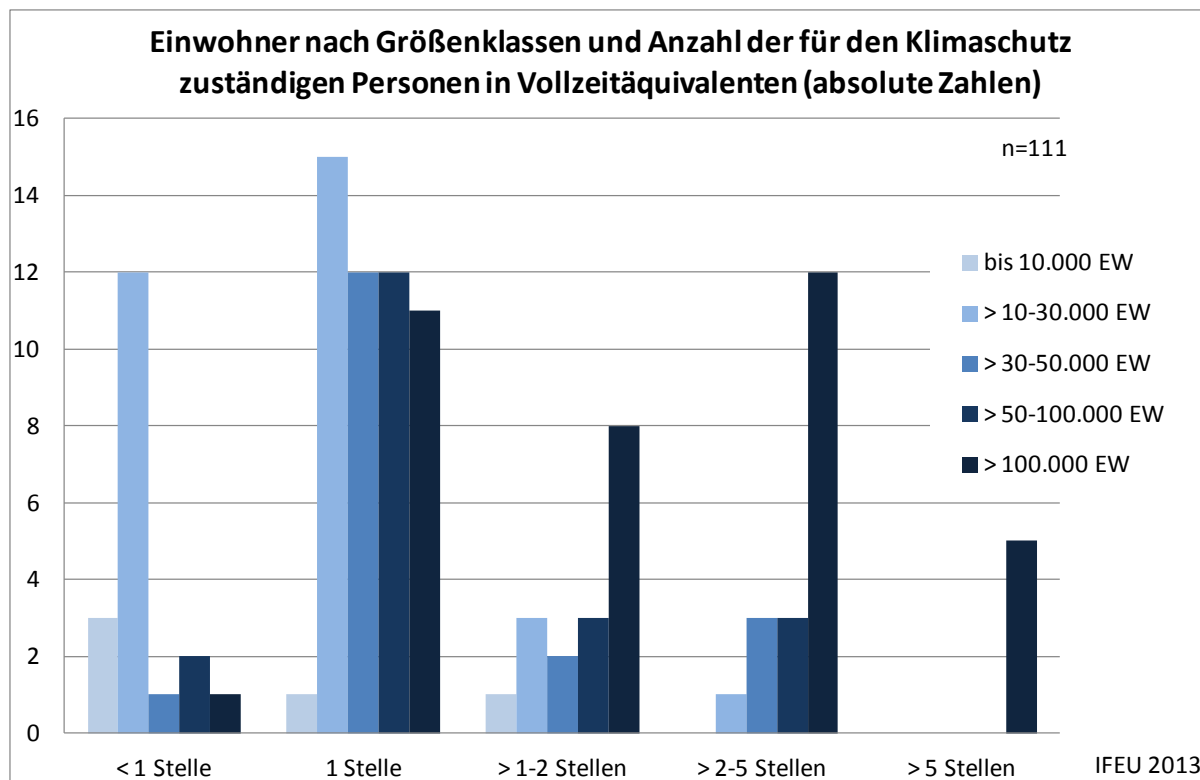


Abbildung 6: Einwohner nach Größenklassen und Anzahl der für den Klimaschutz zuständigen Personen

Arbeitsschwerpunkte

Anhand von acht vorgegebenen Themenbereichen wurden die Arbeitsschwerpunkte der Klimaschutzmanager/innen erfasst. Der meist genannte Schwerpunkt ist die Maßnahmenentwicklung und -umsetzung. Bei fast 80% der Klimaschutzmanager/innen macht dies einen mittleren bzw. hohen Anteil ihrer Arbeit aus.

Weitere Themen, die einen mittleren und hohen Zeitanteil in Anspruch nehmen, sind Öffentlichkeitsarbeit, Zusammenarbeit mit Verwaltungsexternen sowie Management des Klimaschutzprozesses. Mit den acht vorgegebenen Themenschwerpunkten konnte ein Großteil der thematischen Schwerpunkte abgedeckt werden, dies wird anhand der Antworten zu *Sonstigen Aufgaben* deutlich. Diese Kategorie bewerteten über 90% der Befragten mit einem geringen Anteil der Arbeit bzw. als kein Schwerpunkt der Arbeit. Weitere Themen, die lediglich einen geringen Anteil der Arbeit ausmachen, sind Beratung, Schulung, Umweltbildung; das Einwerben von Haushaltsmitteln sowie allgemeine Verwaltungsarbeiten. Die Ergebnisse im Überblick sind in Abbildung 7 dargestellt.

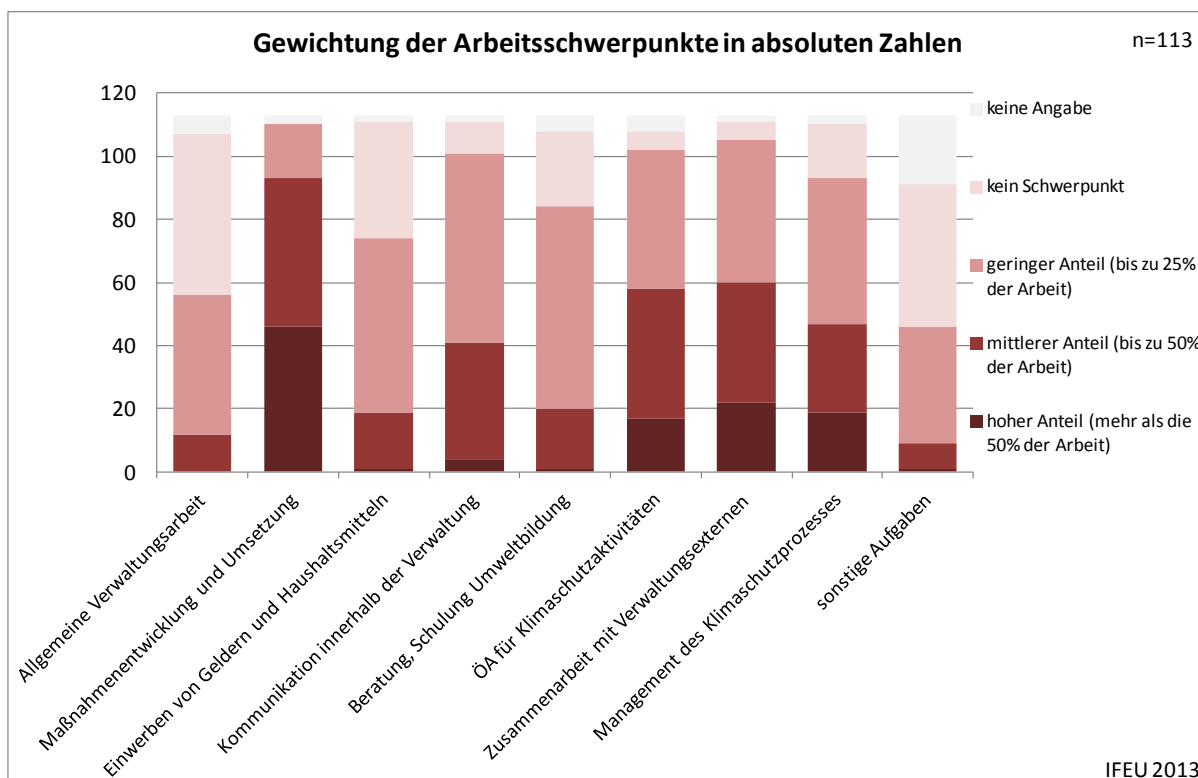


Abbildung 7: Gewichtung der Arbeitsschwerpunkte

Klimaschutzmanager/innen, die in einer Stabstelle oder als Sachbearbeiter/in in einem Amt angesiedelt sind, geben gleichermaßen an, dass kein bzw. ein geringer Arbeitsschwerpunkt im Bereich *Kommunikation innerhalb der Verwaltung* liegt. Bei der *allgemeinen Verwaltungsarbeit* gaben alle Stabstellen an, dass die Verwaltungsarbeit kein oder nur ein geringer Schwerpunkt ist. Sachbearbeiter/innen in einem Amt sind etwas intensiver in die allgemeinen Verwaltungsarbeiten einbezogen.

Gehalt

Um nach den TVöD-Gehaltsklassen 9 bis 12 beschäftigt zu werden, ist ein Fachhochschulabschluss bzw. Bachelor erforderlich. Ab der Stufe TVöD 13 gilt ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss bzw. Masterabschluss als Voraussetzung. Die Entgeltstufen geben an, wie lange man als Beamter bzw. Angestellter des öffentlichen Dienstes beschäftigt ist. Bei einem Wechsel der Stelle kann eine niedrigere Einstufung erfolgen. Die Verteilung der Gehaltsklassen sowie die dazugehörigen Entgeltstufen der befragten Klimaschutzmanager/innen wird in Abbildung 8 dargestellt. Fast die Hälfte der Klimaschutzmanager/innen wird nach TVöD 11 bezahlt, davon sind 75% der Entgeltstufe 1, 2 und 3 zugeordnet. Insgesamt geben 103 Personen an, den Klassen 8 bis 12 zuzugehören, nur 6 den Klassen 13 und 15.

Beim Vergleich von Berufserfahrung und Entgeltstufen werden vereinzelt Korrelationen deutlich. Beispielsweise besitzen diejenigen, die der Entgeltstufe 5 zugeordnet sind, alle mehr als 20 Jahre Berufserfahrung. Es gibt jedoch auch viele Klimaschutzmanager/innen (insgesamt 45) mit mehr als 5 Jahren Berufserfahrung, aber lediglich einer mittleren Entgeltstufe (2 oder 3).

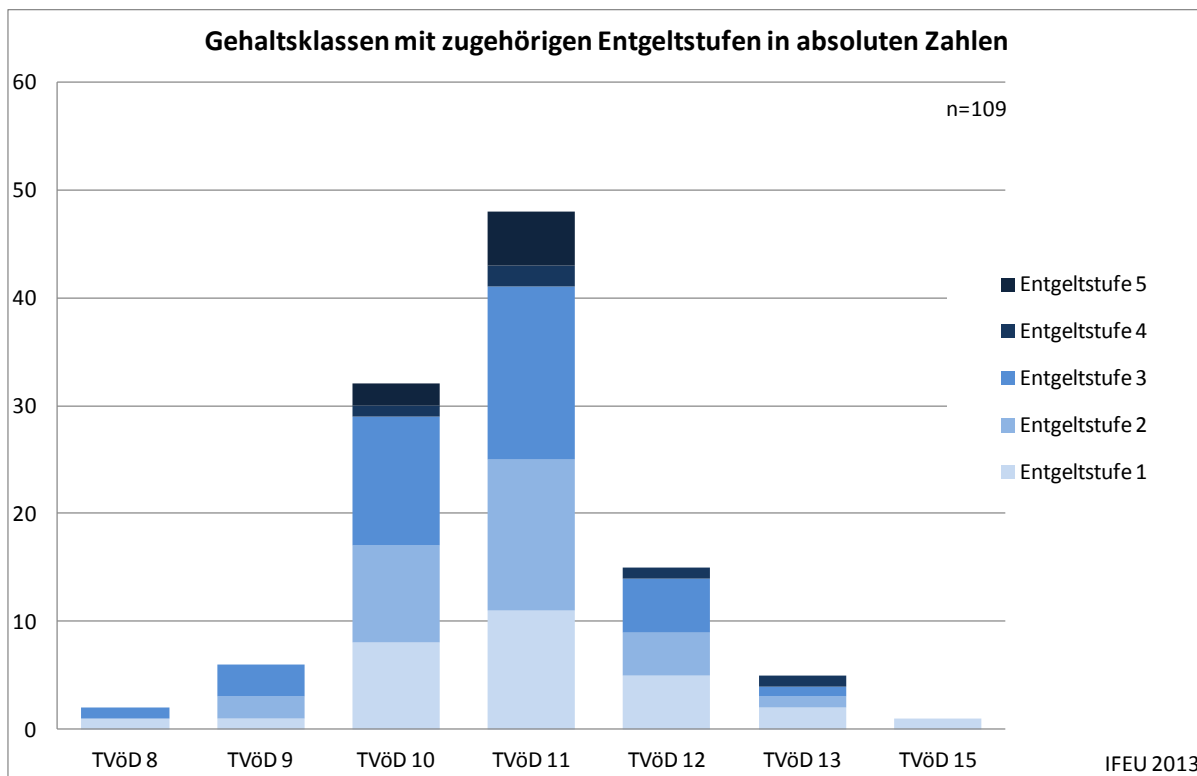


Abbildung 8: Gehaltsklassen mit zugehörigen Entgeltstufen

Ein Großteil der Klimaschutzmanager/innen (85%) hat einen zeitlich befristeten Vertrag. Lediglich 15% (17 Klimaschutzmanager/innen) haben eine Festanstellung. Die wenigen Festanstellungen verteilen sich wie folgt auf die Einstellungsjahre:

Einstellungsjahr(e)	Anzahl der eingestellten Klimaschutzmanager/innen	davon unbefristet*
bis einschließlich 2010	12	6
2011	15	3
2012	45	5
2013	35	2

* bei einer Angabe fehlt das Einstellungsdatum

Der gewünschte Verstetigungseffekt ist somit noch nicht gegeben. Es liegen keine Informationen vor, wie viele Klimaschutzmanager/innen bereits ein Anschlussvorhaben beantragt haben.

Zu diesem Themenkomplex ist zusammenfassend festzustellen, dass bei recht hoher Qualifikation der Klimaschutzmanager/innen (81 verfügen über einen Master- oder Diplomabschluss, weitere Auswertung siehe folgendes Kapitel) die tarifliche Einstufung, wie auch die Vertragsbefristung, hinter den Möglichkeiten für Arbeitnehmer/innen vergleichbarer Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt zurückbleibt.

2.3 Persönliche Kompetenzen

Die Fragen des Teils *Persönliche Kompetenzen* zielten auf die Art der Aus- und Weiterbildungserfahrung der Klimaschutzmanager/innen ab und dienen der Gestaltung des Weiterbildungsprogramms im Rahmen des Projektes Klimaschutzdialog.

In Abbildung 9 ist die Berufsausbildung bzw. der Hochschulabschluss der befragten Klimaschutzmanager/innen abgebildet. 94% der Klimaschutzmanager/innen haben einen Hochschulabschluss, lediglich 6% haben eine Lehre absolviert. 34% haben einen Ingenieursabschluss, 21% einen Abschluss im Berufsfeld Architektur, Raumplanung, Bauen und 20% der Klimaschutzmanager/innen haben einen Abschluss als Geograph/in.

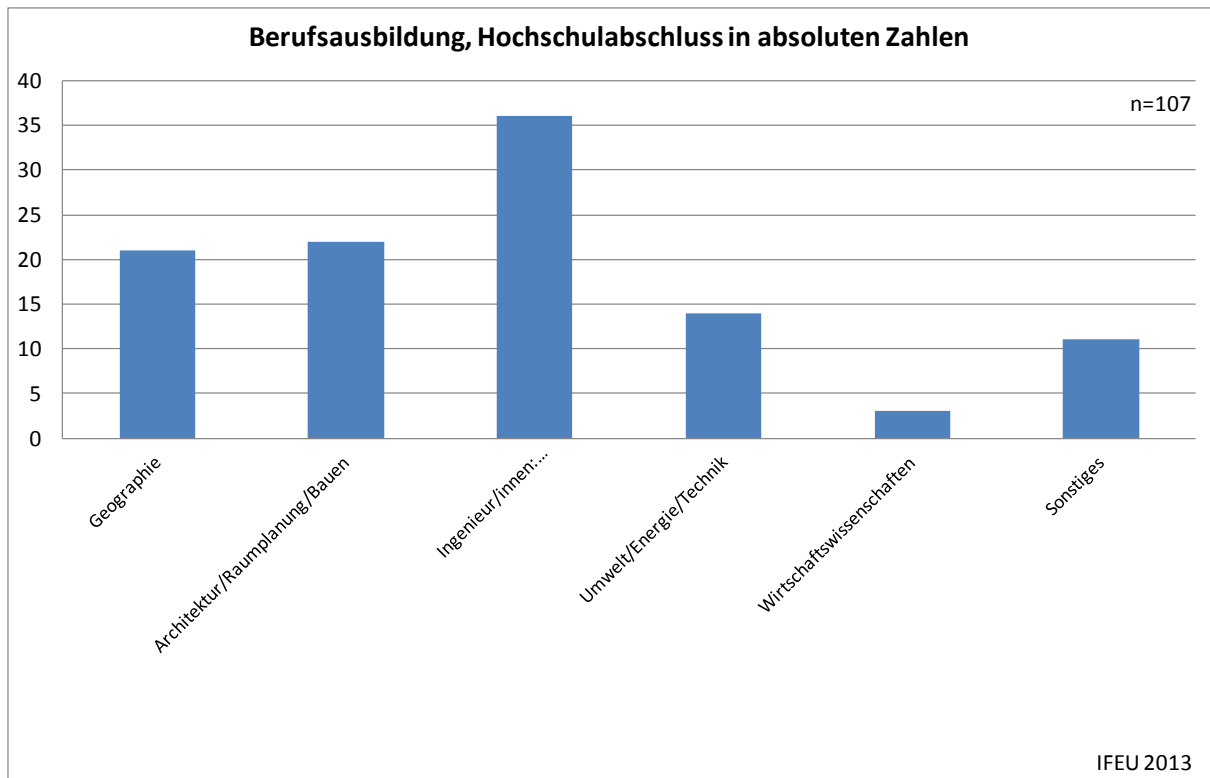


Abbildung 9: Berufsausbildung bzw. Hochschulabschluss

Weiterbildung

43% der Befragten haben bereits vor ihrer Tätigkeit als Klimaschutzmanager/in eine Weiterbildung besucht, 52% haben keine Weiterbildung besucht, 5% gaben keine Antwort auf die Frage. Bei der Frage nach dem inhaltlichen Schwerpunkt kristallisierte sich ein Thema deutlich heraus: die Weiterbildung als Gebäudeenergieberater/in (44%). Die restlichen genannten Schwerpunkte der Weiterbildungen sind in etwa gleich stark vertreten. Dazu zählen Themen wie Energie- und Umweltmanagement, erneuerbare Energien, Klimaschutzmanagement sowie *Sonstiges*. Alle genannten Weiterbildungsschwerpunkte besitzen eine hohe inhaltliche Relevanz für die Arbeit als Klimaschutzmanager/in.

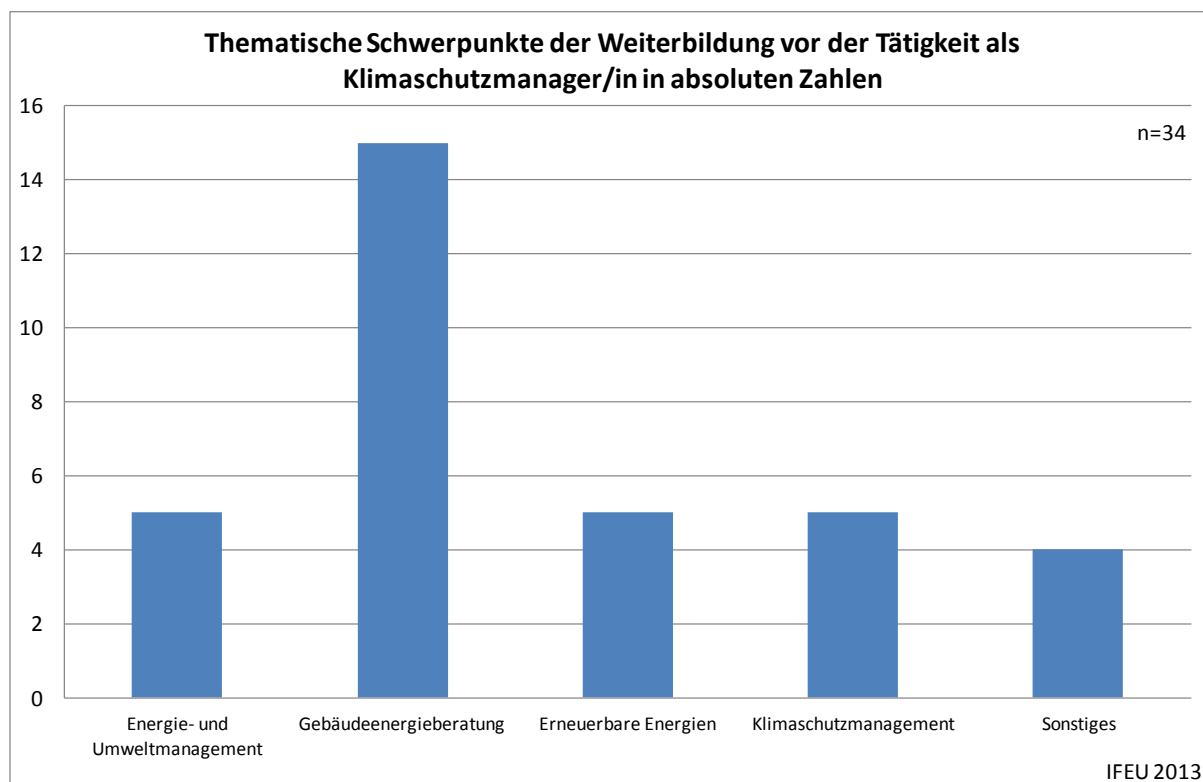


Abbildung 10: Thematische Schwerpunkte der Weiterbildung vor der Tätigkeit als Klimaschutzmanager/in

63% der Befragten haben während ihrer Zeit als Klimaschutzmanager/in eine Weiterbildung besucht, 33% gaben an, bisher keine Weiterbildung besucht zu haben. 4% machten keine Angaben.

Die Angaben zur Weiterbildung während der Zeit als Klimaschutzmanager/in sind differenzierter und beinhalten eine Vielzahl verschiedener Themen. Zudem sind hier neben den klassischen Weiterbildungen auch Fortbildungen oder Kongresse etc. genannt worden. Abbildung 11 zeigt die Verteilung der Antworten nach einzelnen Themengebieten. Die am häufigsten genannten Themen sind Vernetzung und Erfahrungsaustausch sowie Klimaschutzmanagement. Darauf folgen die Themen „Energieberatung und Gebäudemanagement“ sowie „Energieeffizienz und erneuerbare Energien“. Die differenzierte Verteilung der Themen zeigt, dass eine Vielzahl an Themen im Bereich Klimaschutz relevant ist und somit ein hoher Bedarf an Weiterbildung bzw. an Information und Austausch besteht. Dies zeigt sich auch daran, dass die Anzahl der Personen, die während ihrer Zeit als Klimaschutzmanager/in eine Weiterbildung besuchten, um ca. 20% höher liegt als bei denjenigen, die bereits vor ihrer Zeit als Klimaschutzmanager/in an einer Weiterbildung teilgenommen hatten.

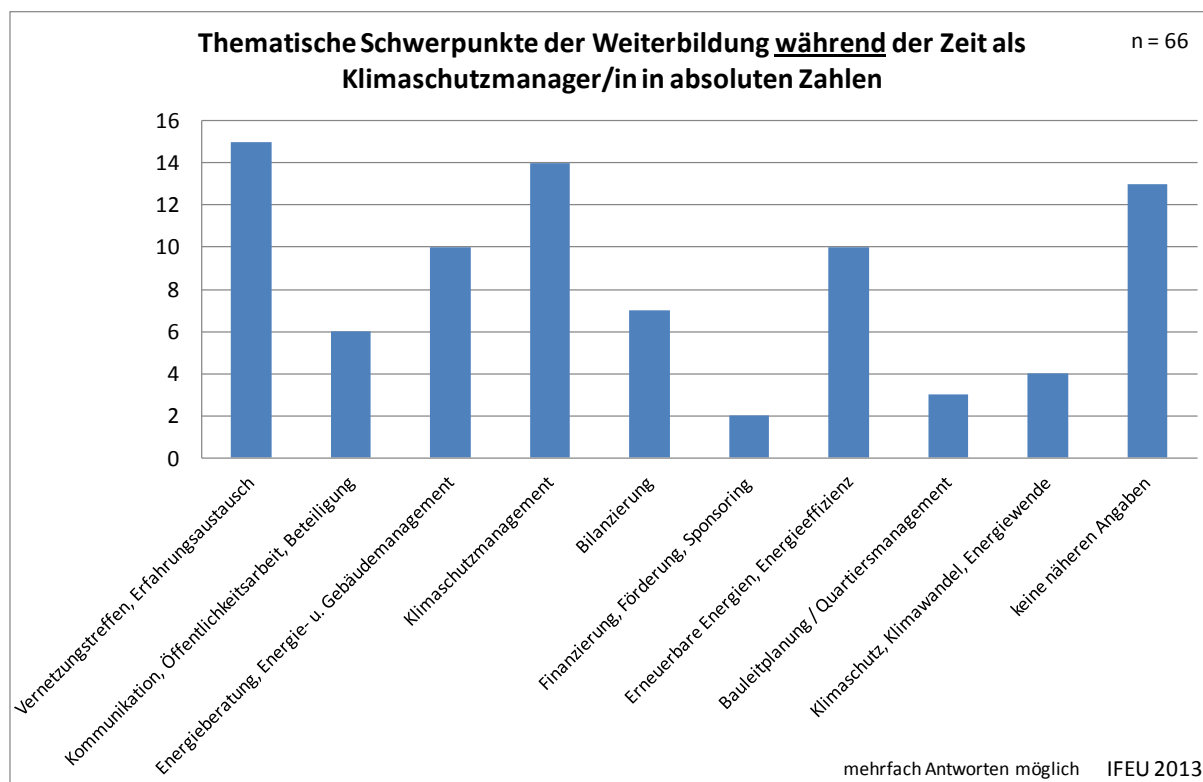


Abbildung 11: Thematische Schwerpunkte der Weiterbildung während der Zeit als Klimaschutzmanager/in

Von den insgesamt 66 Antworten zur Weiterbildung während der Zeit als Klimaschutzmanager/in haben 24 Personen überwiegend Tagungen und Konferenzen besucht, keine Seminare oder mehrtägige Fortbildungen.

Auf die Frage, warum bisher keine Weiterbildungen in Anspruch genommen wurden, antworteten 29% (10 von insgesamt 35 Personen), dass die zeitlichen und finanziellen Ressourcen fehlten und 20% (7 Personen), dass die passenden Angebote fehlten. 12 Klimaschutzmanager/innen sind erst seit kurzem im Amt, so dass die Möglichkeit zur Fortbildung bisher noch nicht gegeben war.

54% der befragten Klimaschutzmanager/innen gaben an, mit dem Weiterbildungsangebot zufrieden gewesen zu sein. 34% waren mit dem Angebot unzufrieden, 12% gaben auf diese Frage keine Antwort. Als Hauptgrund für die Unzufriedenheit wurde ein unpassendes Angebot genannt sowie fehlende finanzielle und zeitliche Ressourcen zur Weiterbildung.

Rund 60% schätzen ihren Weiterbildungsbedarf als mittel ein, ca. 25% gaben einen hohen bis sehr hohen Weiterbildungsbedarf an, was nochmals darauf hindeutet, dass die derzeitigen Klimaschutzmanager/innen sich noch nicht umfassend mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Man kann jedoch ebenso gut den Rückschluss ziehen, dass der Job als Klimaschutzmanager/in sehr komplex ist und daher der Weiterbildungsbedarf so hoch eingeschätzt wird.

Berufserfahrung

33% der befragten Klimaschutzmanager/innen besitzen weniger als 2 Jahre Berufserfahrung im Bereich Klimaschutz, 35% verfügen über mehr als 2 Jahre Berufserfahrung und 26% gaben eine umfassende Berufserfahrung von mehr als 5 Jahren im Bereich Klimaschutz an.

76% (86 von 113) der Klimaschutzmanagern/innen besitzen keine Erfahrung in der Verwaltung, 20% haben Verwaltungserfahrung, 4% der Personen machten dazu keine Angabe. Diejenigen mit Erfahrung in der Verwaltung waren zu 50% im Bereich Energie und Umwelt angestellt, als weitere Bereiche, in denen Verwaltungserfahrung gesammelt worden ist, nannten die Befragten Stadtplanung und Bauen sowie Abfall und Abwasser.

Ähnlich wie bei den thematischen Schwerpunkten der Weiterbildungen vor der Zeit als Klimaschutzmanager/in zeigt sich auch hier, dass bei denjenigen, die bereits in der Verwaltung angestellt waren und sich dabei mit klimaschutzrelevanten Themen beschäftigt hatten, dennoch ein hoher Weiterbildungsbedarf gesehen wird.

Die gesamte Berufserfahrung der Befragten lag im Durchschnitt bei 10 Jahren.

Aufgaben

Bei einer freien Abfrage der Hauptaufgaben als Klimaschutzmanager/in zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei Abbildung 7: Gewichtung der Arbeitsschwerpunkte. Die Umsetzung von Maßnahmen dominiert deutlich mit 30%. Die Bereiche Öffentlichkeitsarbeit, Beratung und Information, Netzwerkpflege sowie Projektmanagement sind mit 13-17% etwa gleich auf (siehe Abbildung 12).

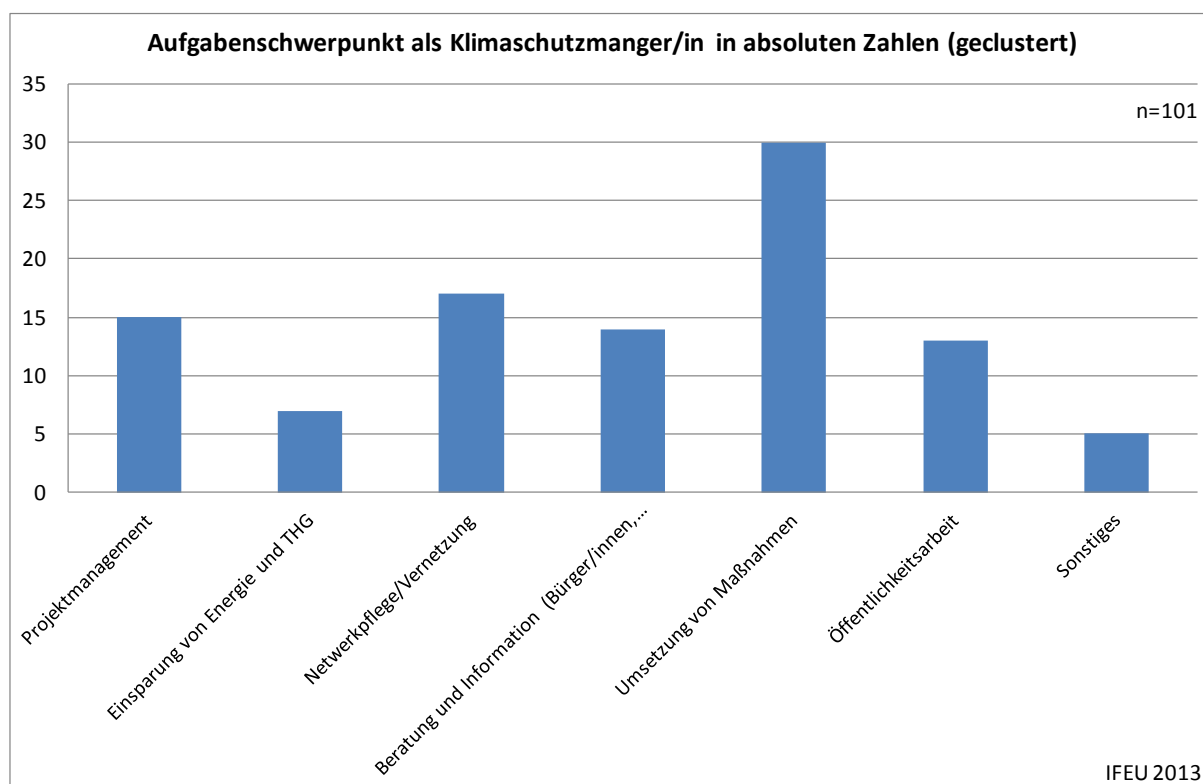


Abbildung 12: Aufgabenschwerpunkte als Klimaschutzmanager/in

Herausforderungen

Als größte Herausforderung im Klimaschutzmanagement wird die Überzeugung und Motivation beteiligter Akteure (Bürger/innen, Gewerbe, Verwaltung etc.) erachtet (über 40% der Nennungen). Des Weiteren wurden die Komplexität und Koordination der Handlungsfelder und Akteure (15% der Nennungen), die knappen finanziellen Ressourcen (14% der Nennungen) sowie die Verwaltungsarbeit (12% der Nennungen) als Herausforderung angesehen. Alle Nennungen thematisch geclustert sind in Abbildung 13 dargestellt.

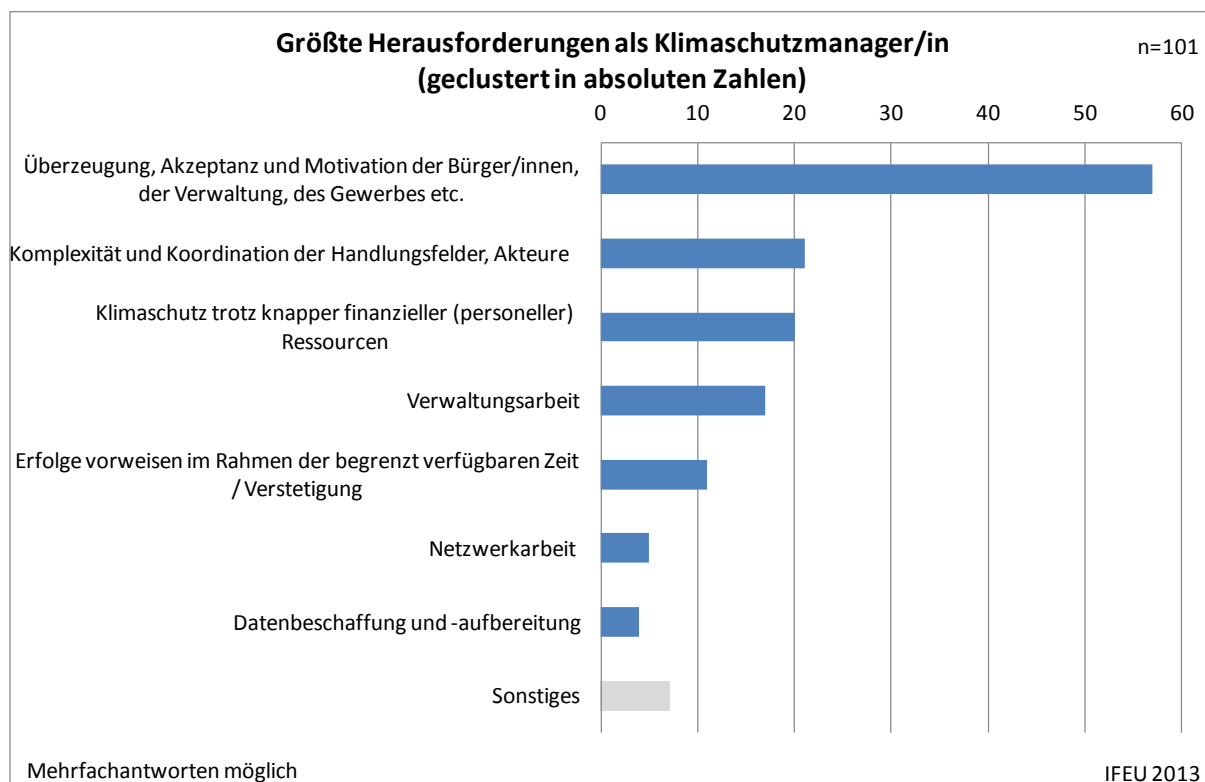


Abbildung 13: Größte Herausforderung als Klimaschutzmanager/in

Die gewünschten Schwerpunkte (siehe folgende Abbildung) bezüglich der Weiterbildung stimmen mit den größten Herausforderungen bei der Arbeit als Klimaschutzmanager/in überein. Die mit Abstand am häufigsten genannten Weiterbildungsschwerpunkte betreffen die Bereiche Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Beteiligung. Als größte Herausforderung wird die Überzeugung der beteiligten Akteure angeführt. Um Überzeugungsarbeit leisten zu können, sind daher Weiterbildungen in Bereich Kommunikation erwünscht. Dazu zählt auch die Kommunikation und Darstellung von Erfolgen, was ebenfalls als Herausforderung eingestuft wird (ca. 10% der Nennungen).

Zwei weitere häufig genannte Weiterbildungsschwerpunkte sind das Controlling des Klimaschutzprozesses sowie die Unterstützung bei der Verwaltungsarbeit. Zudem nannten die Befragten eine Reihe von inhaltlichen Schwerpunkten wie z.B. Gebäudetechnik, Energiewirtschaft etc. Neben dem klaren Schwerpunkt der Weiterbildung in kommunikativen Fähigkeiten, sollten daher auch technische Schwerpunkte in die Weiterbildungsprogramme einfließen. Zudem ist es notwendig, mit den Klimaschutzmanager/innen Hilfsmittel zu erarbeiten, um die Erfolge aufzeigen und kommunizieren zu können, auch wenn beispielsweise keine klar messbaren CO₂-Minderungen oder Energieeinsparungen vorliegen.



Abbildung 14: Gewünschte Schwerpunkte bei der Weiterbildung

Über die Hälfte der Befragten (56 von 113) könnten 1-5 Arbeitstage in eine Weiterbildung investieren, 33 Personen 5-10 Tage und 22 Befragte sogar mehr als 10 Arbeitstage. Fast drei Viertel der Befragten würden auch 1-5 Tage ihrer Freizeit für die Weiterbildung einbringen, was nochmals verdeutlicht, dass Weiterbildung einen hohen Stellenwert bei den Klimaschutzmanager/innen hat.

2.4 Verwaltung bzw. Kommune betreffend

Anhand der Fragen des Teils *Verwaltung und Kommune betreffend* werden das Arbeitsfeld der Klimaschutzmanager/innen sowie die involvierten Akteure näher betrachtet.

Unterstützung

Die am häufigsten genannte Unterstützung innerhalb der Verwaltung kam von Personen in Führungspositionen (66% der Nennungen). Dazu zählen der Bürgermeister / die Bürgermeisterin bzw. Landrat / Landrätin, die Amts- und Abteilungsleiter/innen. Die Verteilung der Unterstützer/innen innerhalb der Verwaltung ist in Abbildung 15 dargestellt. Neben den Führungspersonen werden spezielle Ämter sowie die Verwaltung insgesamt als Unterstützer/innen benannt. Außerdem zeigen die Antworten, dass jene Klimaschutzmanager/innen, deren Rücken durch die genannten Bürgermeister/innen oder Amtsleiter/innen gestärkt ist, auch deutlich mehr Unterstützer/innen in der Maßnahmenumsetzung hinter sich haben. Klimaschutzmanager/innen ohne „den Segen von Oben“ bleibt deutlich häufiger verwaltungsinterne und -externe Unterstützung bei der Maßnahmenumsetzung verwehrt.

Als externe Unterstützung stehen an erster Stelle Verbände, Vereine etc. (34% der Nennungen), gefolgt von Akteuren aus Wirtschaft und Bankwesen (15% der Nennungen), die Energieversorger und Stadtwerke (13% der Nennungen) sowie Klimaschutz- und Energieagenturen (9% der Nennungen). Die Klimaschutz- und Energieagenturen werden nur im geringen

Maße als externe Unterstützung wahrgenommen. Dies trifft auch auf Stadtwerke zu, die ebenfalls von nur 13% als Unterstützung wahrgenommen werden. Dies ist verwunderlich, da beide Institutionen über die nötige Expertise verfügen, um die Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen zu verbessern. Ein möglicher Grund dafür kann das Fehlen beider Institutionen Vorort sein.

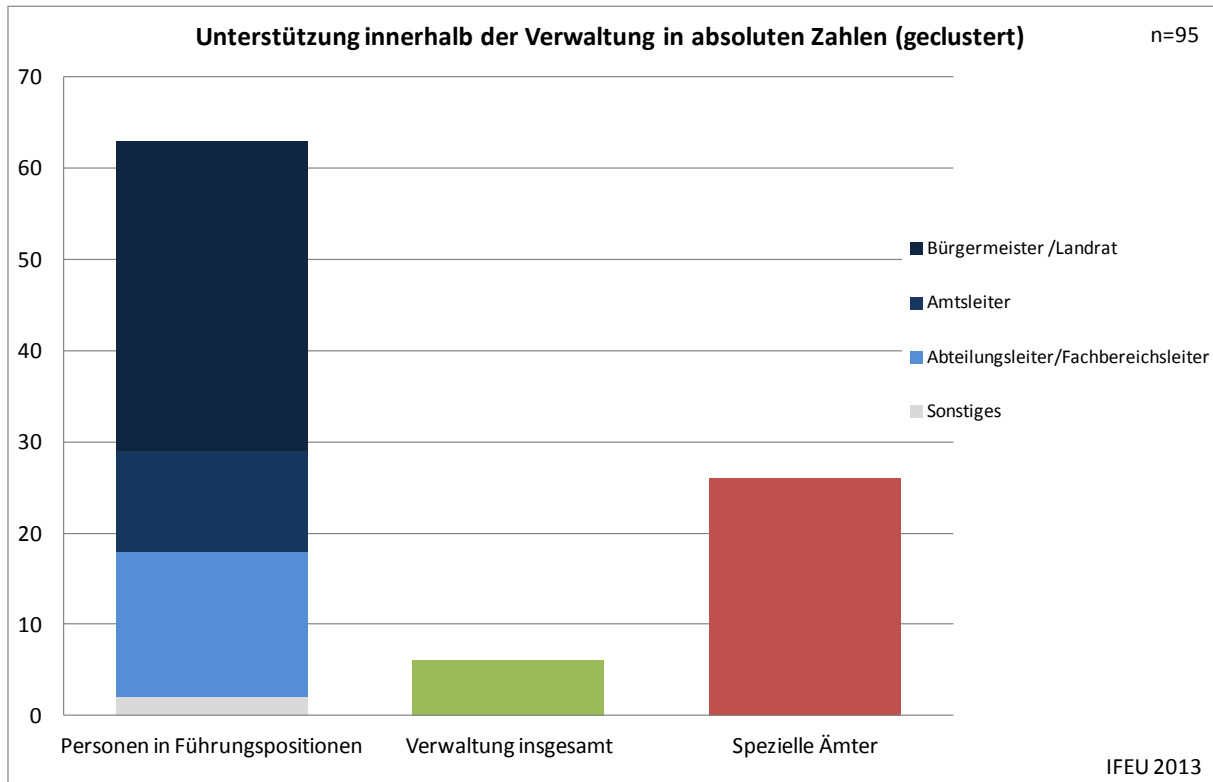


Abbildung 15: Unterstützung innerhalb der Verwaltung



Abbildung 16: Unterstützung durch externe Institutionen

Austausch innerhalb der Verwaltung

53% der Klimaschutzmanager/innen gaben an, dass ein regelmäßiger Austausch zum Klimaschutz in der Verwaltung stattfindet, 38%, dass keiner stattfindet, 9% machten keine Angabe. Der Austausch innerhalb der Verwaltung erfolgt über Fachbereichsbesprechungen, Amtsleiterrunden, verwaltungsübergreifende Arbeitskreise bzw. Dienstberatungen in regelmäßigen Abständen. Der Turnus ist sehr unterschiedlich und reicht von der wöchentlichen Besprechung im Fachbereich bis hin zum vierteljährigen Arbeitskreis. Ob ein Austausch stattfindet oder nicht, ist nicht abhängig davon, wo die Klimaschutzmanager/innen angesiedelt sind (Stabstelle oder als Sachbearbeiter/in). Allerdings zeigt sich ein leichter Zusammenhang mit der Präsenz einer rückenstärkenden Person: Etwa um 15% mehr Klimaschutzmanager/innen mit internem Austausch verfügen auch über eine Rückenstärkung innerhalb der Verwaltung. Jene Klimaschutzmanager/innen ohne Rückenstärkung innerhalb der Verwaltung konnten zu den Fragen über das Gebäude- und Umweltmanagement sowie über bestehende Netzwerke wie auch über verfügbare Budgets zum Klimaschutz deutlich häufiger keine Auskunft geben (nicht beantwortete Fragen).

Gebäudemanagement

In etwas mehr als der Hälfte der Kommunen ist ein Gebäudemanagement vorhanden (54%). Zudem gaben 25% der befragten Klimaschutzmanager/innen an, dass die Einführung eines Gebäudemanagements in Planung ist und in den kommenden drei Jahren umgesetzt werden soll.

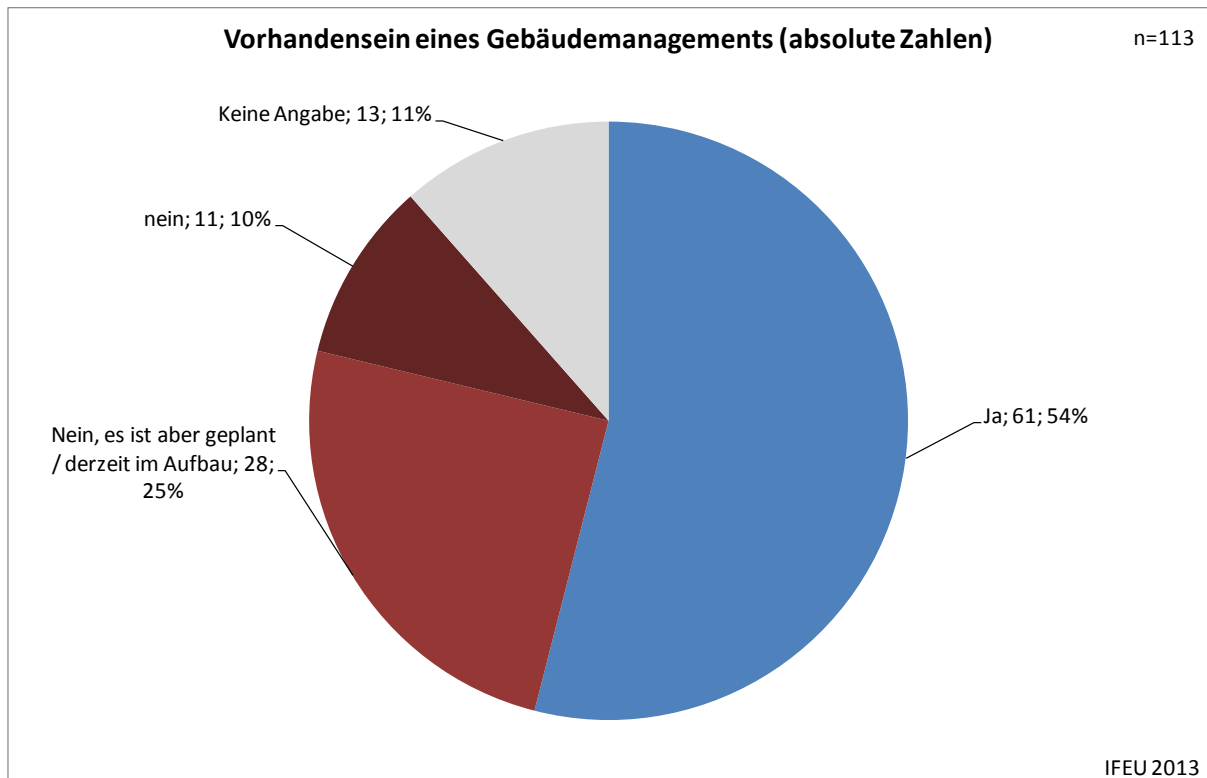


Abbildung 17: Vorhandensein eines Gebäudemanagements

Ein Großteil der bereits vorhandenen Gebäudemanagementsysteme wurde nach 2000 eingeführt (66%).

Umweltmanagement

Bei der Frage nach der Existenz eines Umweltmanagementsystems (siehe Abbildung 18) ergeben sich deutlich geringere Anteile. Lediglich 32 der 113 befragten Klimaschutzmanager/innen (28%) nutzen in ihrer Kommune ein Umweltmanagementsystem, weitere 10 planen dessen Einführung. 12 Personen hatten keine Kenntnis über das Vorhandensein eines Umweltmanagementsystems. Dies könnte auf die geringe Amtszeit als Klimaschutzmanager/in zurückzuführen sein, da alle 12 erst 2013 eingestellt wurden.

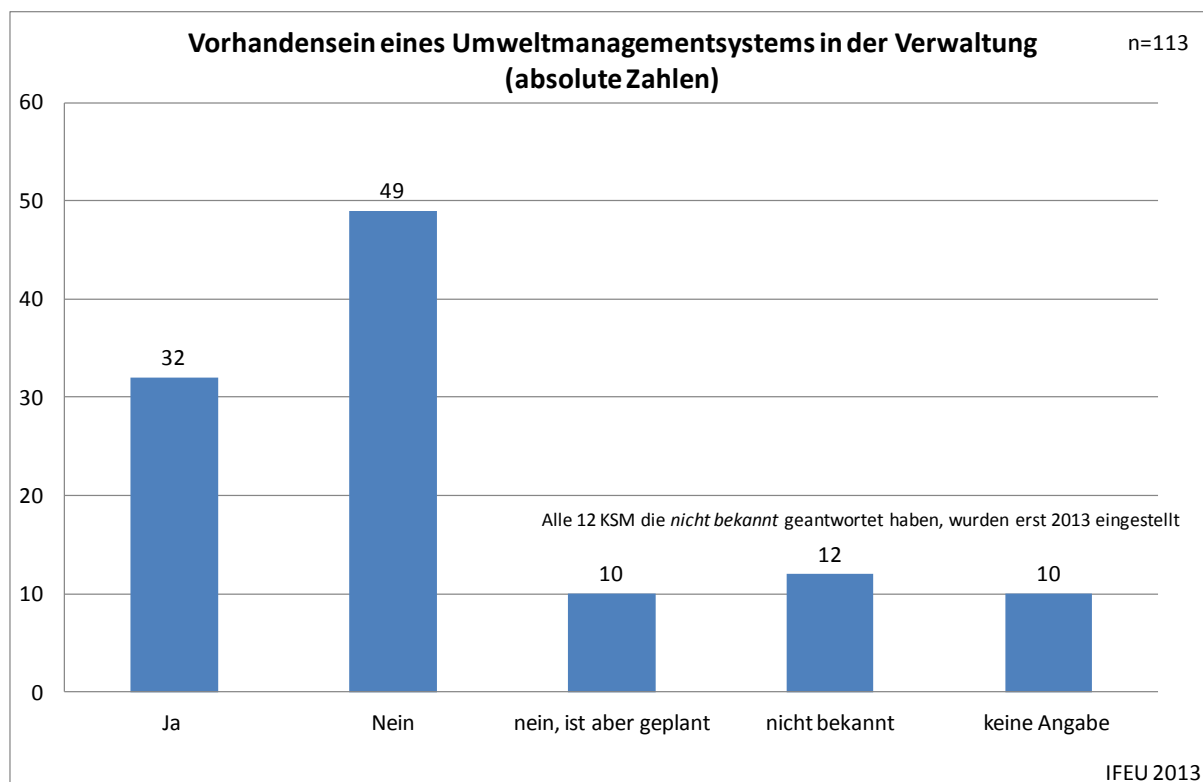


Abbildung 18: Vorhandensein eines Umweltmanagementsystems

16 der 32 Klimaschutzmanager/innen, die ein Umweltmanagementsystem nutzen, wenden den EEA an. Ein Großteil der Systeme wurde nach 2000 eingeführt (77%).

Netzwerke

Die Mehrheit der Befragten gab an, dass Ihre Kommune Mitglied eines Netzwerks ist (70%). 12% sind in keinem Netzwerk aktiv und 9% hatten keine Kenntnis über eine Mitgliedschaft. 1% der Befragten plant eine Mitgliedschaft, 8% machten hierzu keine Angabe. Abbildung 19 zeigt die Mitgliedschaft nach Art der räumlichen Verbreitung. Die Mehrheit der Befragten ist Mitglied in einem regionalen bzw. nationalen Netzwerk. 66 Gebietskörperschaften waren zudem Mitglied in EU-Netzwerken. Die wichtigsten zwei sind das Klima-Bündnis (44 Nennungen) sowie der Konvent der Bürgermeister (14 Nennungen). Nur wenige Kommunen sind in internationalen Netzwerken aktiv. Die Anzahl der Beitritte zu Netzwerken hat insbesondere nach 2008 enorm zugenommen, wie Abbildung 20 zeigt.

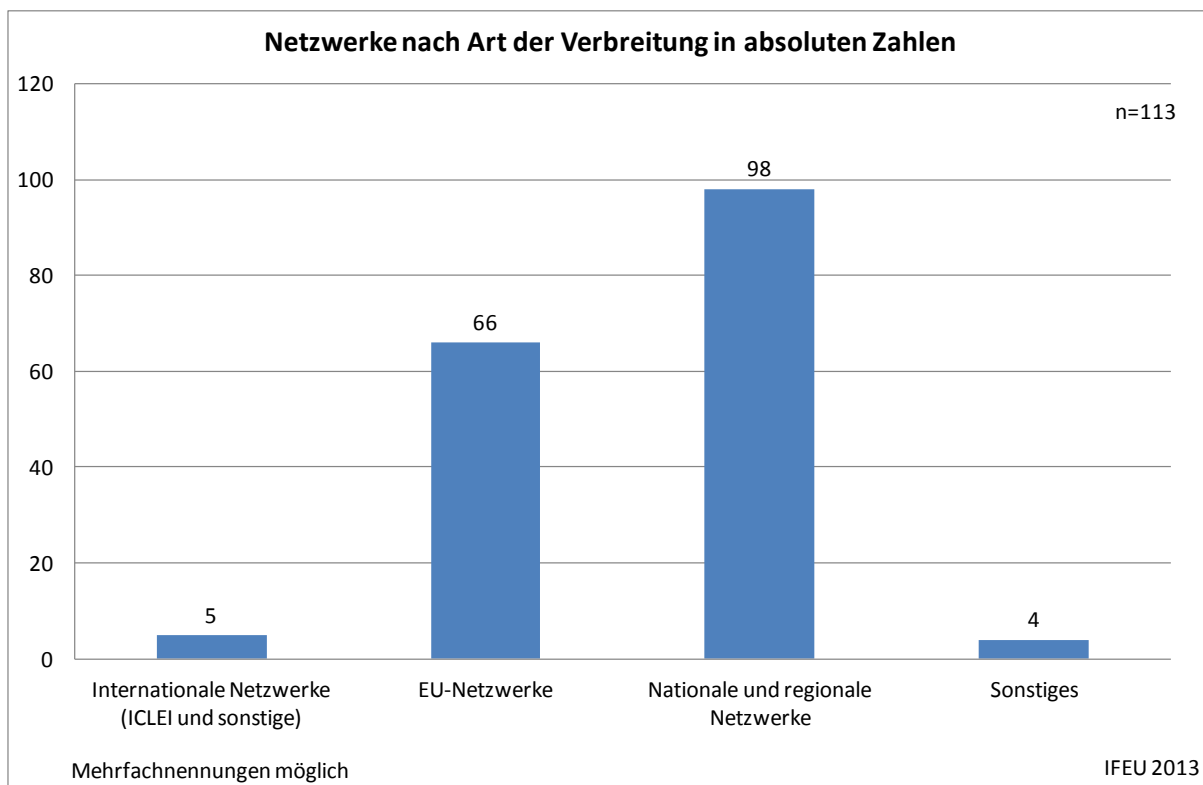


Abbildung 19: Netzwerke nach Art der Verbreitung

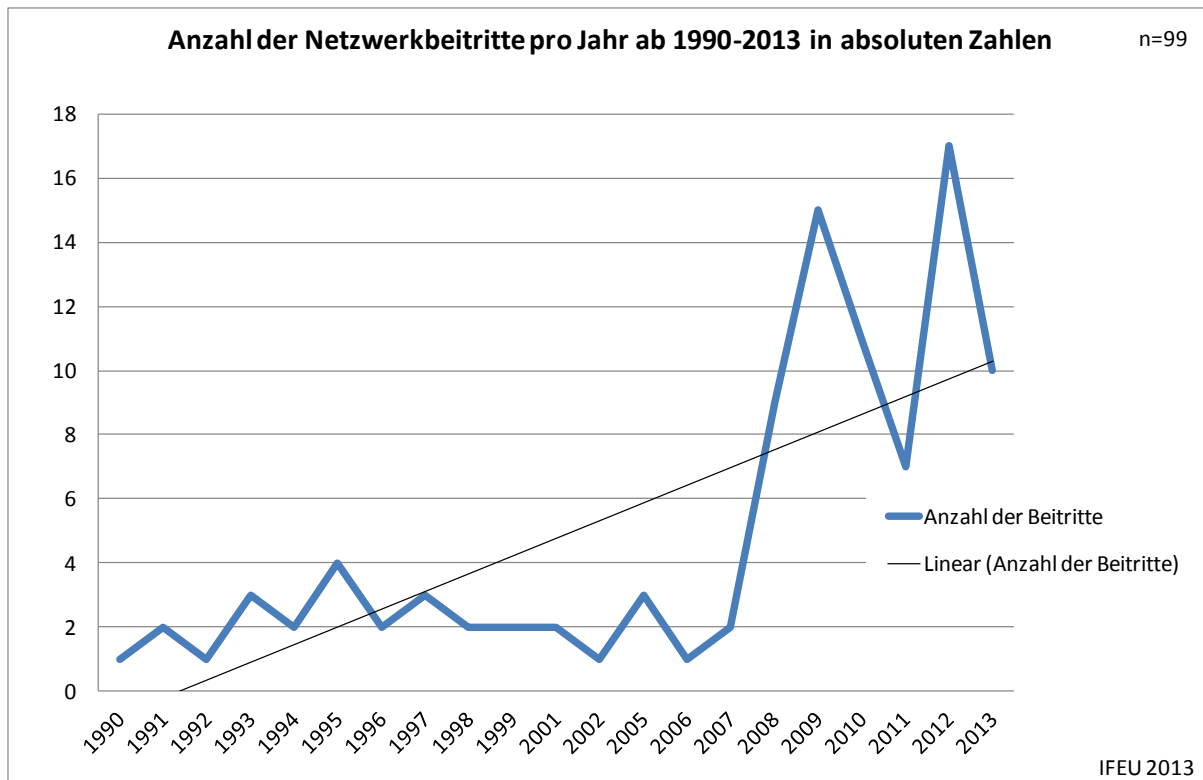


Abbildung 20: Anzahl der Netzwerkbeitritte pro Jahr 1990-2013

Eigenes Budget

63% der Klimaschutzmanager/innen verfügen über ein eigenes Budget. 28% gaben an, über kein eigenes Budget zu verfügen und 9% machten dazu keine Angabe. Die Verteilung des jährlichen Budgets wird in Abbildung 21 dargestellt. 43% der Klimaschutzmanager/innen, die eine Angabe über die Budgethöhe gemacht haben, steht ein Budget von 5.000 bis 20.000 Euro zur Verfügung.

Die Finanzierung der Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen erfolgt entweder projektbezogen aus den jeweiligen Fachbereichen, über Fördermittel oder den Haushalt sowie über sonstige Finanzierungsmöglichkeiten.

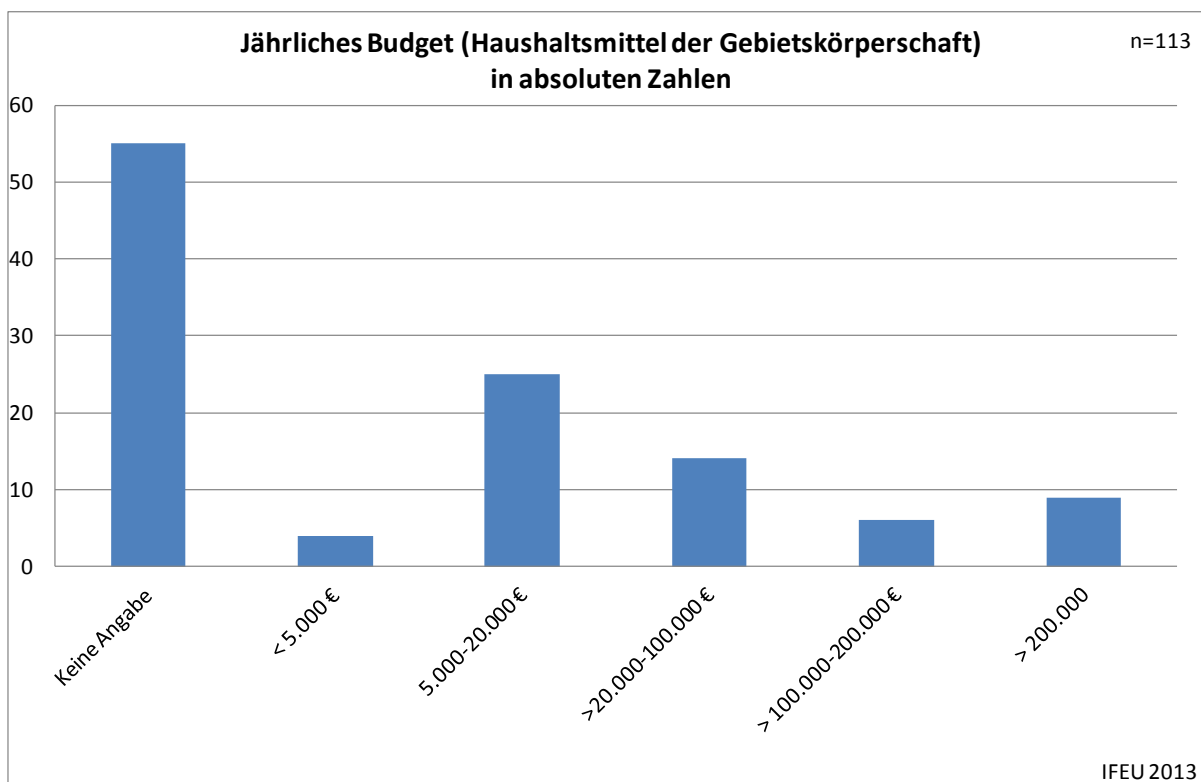


Abbildung 21: Jährliches Budget

Jenen Klimaschutzmanager/innen, die angaben, dass kein separates Budget für die Maßnahmenumsetzung vorhanden ist, stehen häufig Budgets aus den Fachbereichen zur Verfügung bzw. werden die Maßnahmenumsetzungen daraus finanziert (z.B. Budget der Hochbauabteilung, Umweltkonto des Umweltamts etc.). Außerdem werden häufig unterstützende Fördermaßnahmen erwähnt.

In 59% der Kommunen liegt ein ausgeglichener Haushalt vor, 25% der Kommunen befinden sich im Nothaushalt, 16% machten dazu keine Angabe. Ein Viertel der Kommunen befindet sich demnach in einer schwierigen finanziellen Situation, was die Umsetzung von Klimaschutz nur im beschränkten Maße möglich macht.

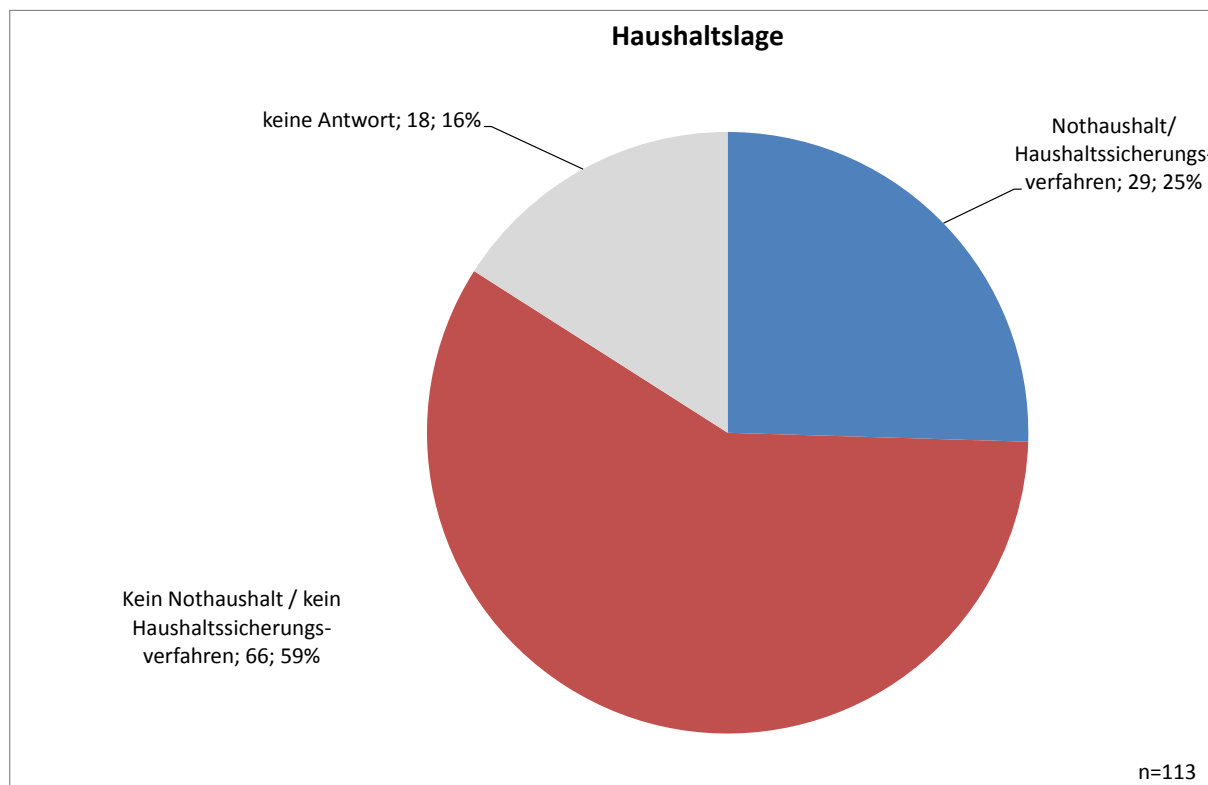


Abbildung 22: Übersicht zur Haushaltslage in den befragten Kommunen

2.5 Maßnahmenumsetzung

Am häufigsten wurden Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit (27% der Nennungen) und im Gebäudebereich (22%) umgesetzt. Weitere Bereiche sind erneuerbare Energien, Beratung und Schulung (sowohl der Bürger/innen als auch innerhalb der Verwaltung), Netzwerke, Controlling & Monitoring sowie Mobilität. Der hohe Anteil umgesetzter Maßnahmen im Gebäudebereich (hier ohne Spezifizierung, ob kommunale Liegenschaften oder Anschubmaßnahmen für Dritte, z.B. private Haushalte) entsteht einerseits durch die Anzahl der Klimaschutzmanager/innen, die ein Teilkonzept Liegenschaften umsetzen, wie auch durch den hohen Anteil an Klimaschutzmanagern/innen, die eine Ausbildung als Gebäudeenergieberater/in haben. Zudem können im Gebäudebereich hohe Energieeinsparungen erzielt und somit quantifizierbare Ergebnisse präsentiert werden, was ein wichtiger Grund für eine früh einsetzende Realisierung sein könnte. Die Zahl korreliert auch mit der Anzahl der im Bauamt (47) oder Amt für Gebäudemanagement (11) angesiedelten Klimaschutzmanager/innen.

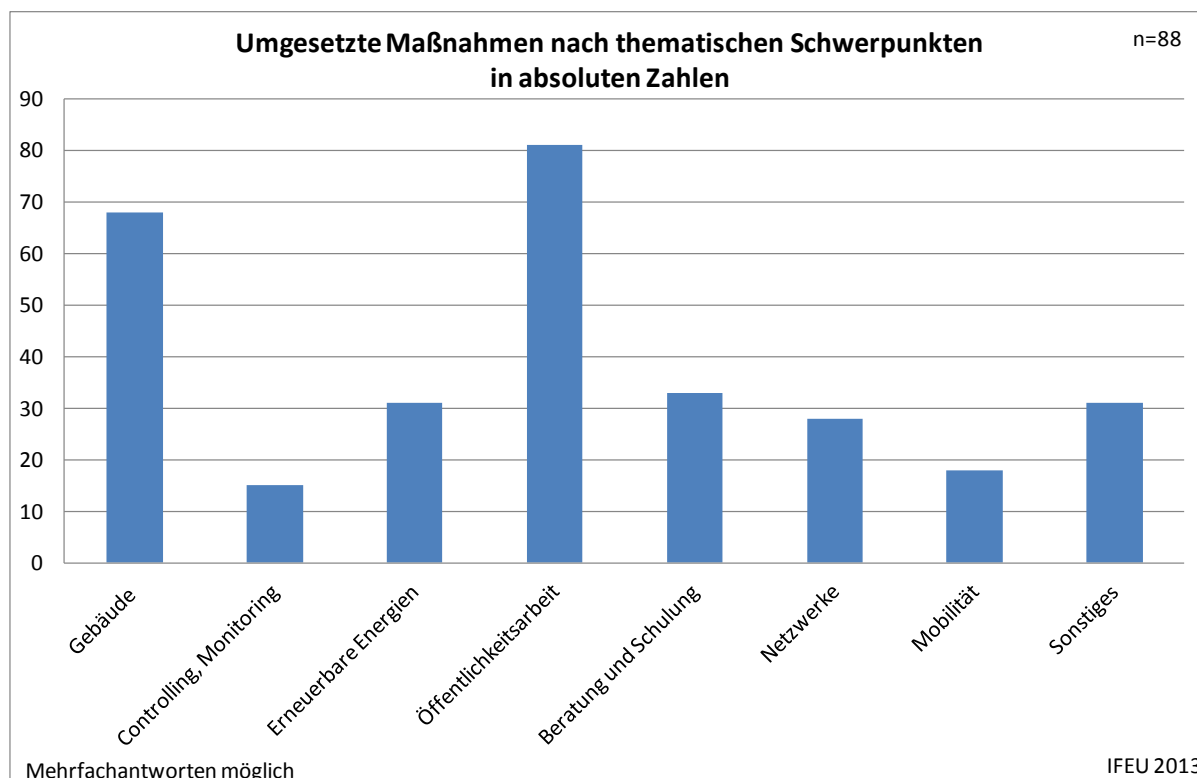


Abbildung 23: Umgesetzte Maßnahmen nach thematischen Schwerpunkten geclustert

Die am häufigsten genannte Barriere bei der Maßnahmenumsetzung betrifft die Finanzierung bzw. die Kosten (58 von 185 Nennungen, Mehrfachantworten waren möglich). Darauf folgt die notwendige Überzeugungsarbeit (Motivation) mit 42 Antworten. Das spiegelt auch wider, was zu den größten Herausforderungen gezählt wird: nämlich das „Mitnehmen“ der Kollegen/innen, Akteure und Menschen vor Ort.

Beteiligung

Die Anzahl der an der Maßnahmenumsetzung beteiligten Akteure verteilt sich wie folgt über die vorgegebenen Kategorien (siehe Abbildung 24). Stark sind Organisationen, Verbände, Vereine sowie Schulen und private Bürger/innen vertreten. In geringer Zahl beteiligen sich auch Kirchen. Relativ stark beteiligen sich Firmen, Gewerbe und Industrie.

Sonstige Akteure, die an der Maßnahmenumsetzung beteiligt werden, sind Landkreise bzw. Kreisverwaltungen, AktivRegion (ELER), Hochschulen, IHK, Wohnungsbaugesellschaften, Kammern oder städtische bzw. kommunale Gesellschaften und Stadtwerke.

Die Beteiligung der Bürger/innen verlief meist in Form von Informationsveranstaltungen. Daneben wurden Workshops, Werkstätten oder Bürgerforen, Fachbeiräte oder Arbeitskreise- und -gruppen organisiert.

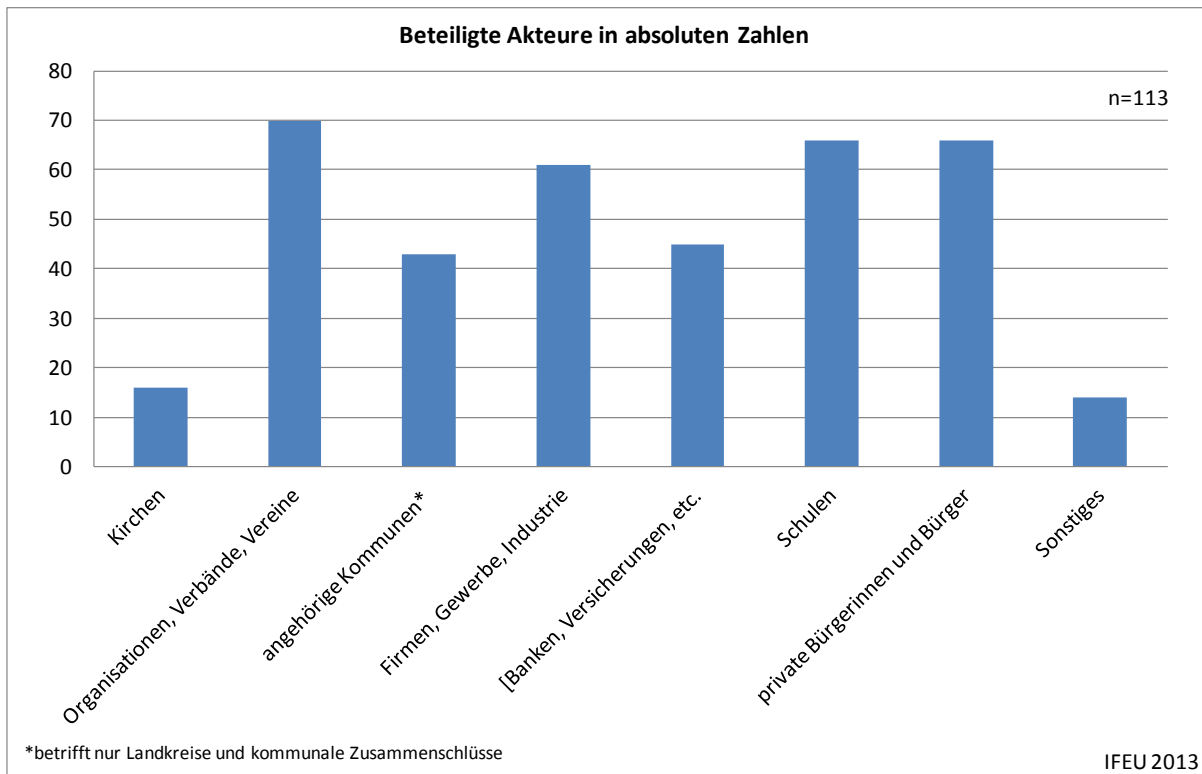


Abbildung 24: Beteiligte Akteure

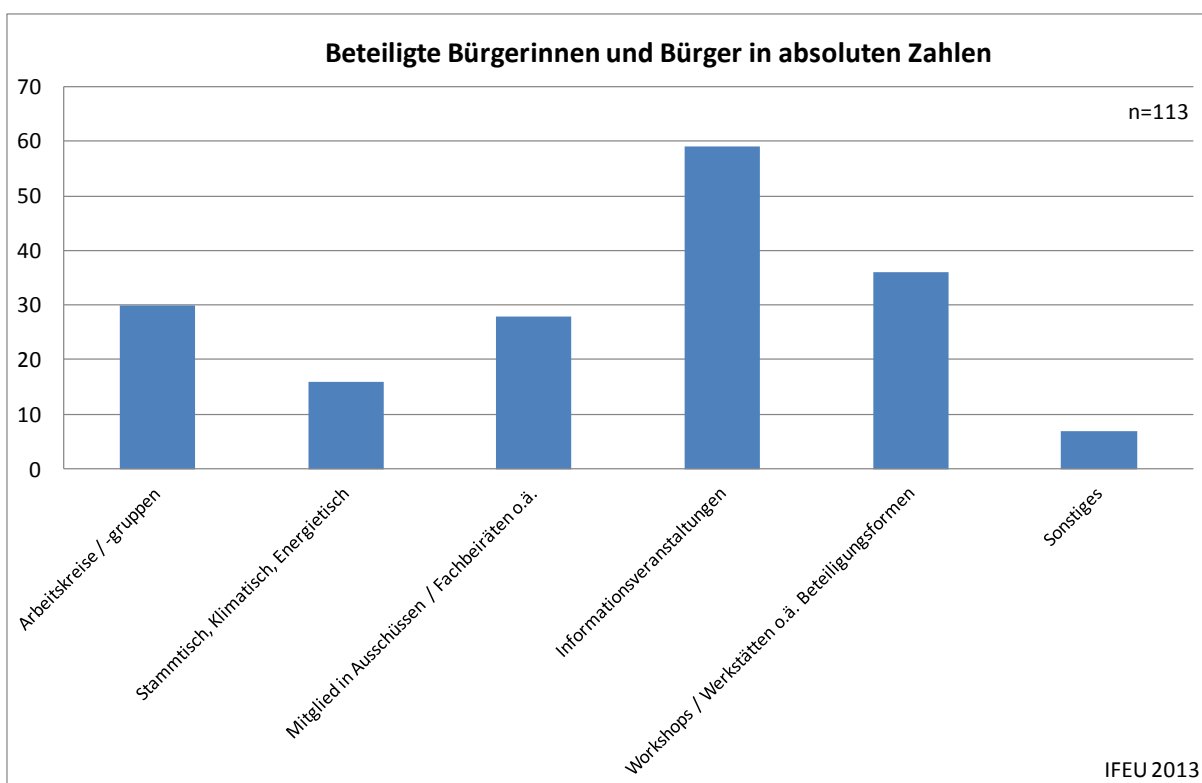


Abbildung 25: Beteiligte Bürgerinnen und Bürger

Öffentlichkeitsarbeit

Bei 28% der Klimaschutzmanager/innen ist ein Öffentlichkeitsarbeitskonzept vorhanden, bei 46% ist ein Konzept in Planung und 14% gaben an, dass es kein Konzept gibt. 12% machten dazu keine Angabe. Dieses Ergebnis ist überraschend. Weniger als ein Drittel der Kommunen haben demnach ein Öffentlichkeitsarbeitskonzept, obwohl dies ein fester Bestandteil eines geförderten integrierten Klimaschutzkonzeptes ist. Zudem erhielt Öffentlichkeitsarbeit die meisten Nennungen bei der Umsetzung von Maßnahmen. Inhaltlich sind die Hauptschwerpunkte der Öffentlichkeitsarbeit die Durchführung von Veranstaltungen, Ausstellungen und Kampagnen sowie der Internetauftritt und Pressemitteilungen.

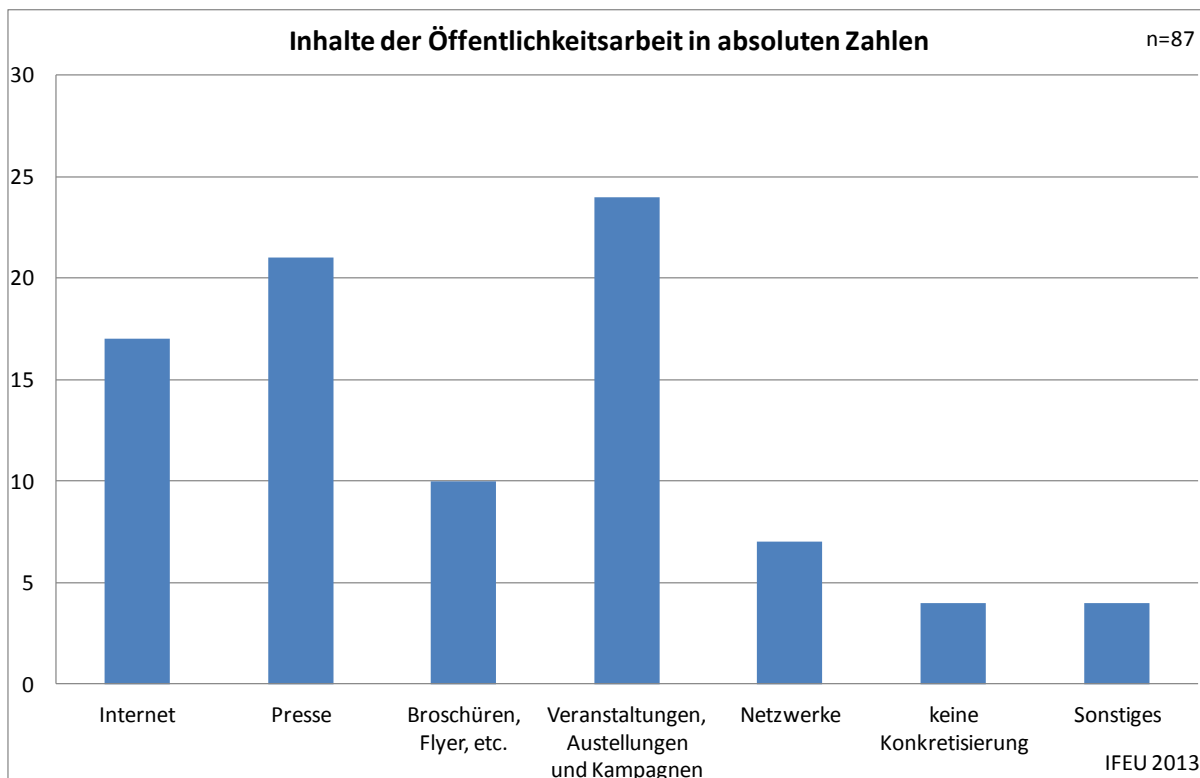


Abbildung 26: Inhalte der Öffentlichkeitsarbeit

3 Anhang

