



ENERGYCITIES

ENERGY-CITIES.EU

PERSONALWESEN IN DEN KOMMUNAL- VERWALTUNGEN DER FACHKRÄFTEENGPASS BEI DER UMSTELLUNG DES GEBÄUDEBESTANDS

214.000 NEUE ARBEITSPLÄTZE
ZUR DEKARBONISIERUNG DER
EU-GEBAUTEN UMWELT ERFORDERLICH



April 2022



AUTOREN

AMÉLIE ANCELLE
MÉLANIE BOURGEOIS
JULIEN JOUBERT

VERÖFFENTLICHUNGSDATUM:

APRIL 2022

Disclaimer

Dieses Paper wurde mit Unterstützung der European Climate Foundation verfasst. Die Verantwortung für die in diesem Paper dargelegten Informationen und Ansichten liegt bei den AutorInnen. Die Europäische Klimastiftung kann nicht für die Verwendung der hierin enthaltenen oder zum Ausdruck gebrachten Informationen verantwortlich gemacht werden.



ZUSAMMENFASSUNG

Die Kommunalverwaltungen stehen beim Krisenmanagement an vorderster Front. Das war bei der COVID-Krise so, das ist auch beim Krieg in der Ukraine und der dadurch ausgelösten Masseneinwanderung so. Der Klimanotstand ist eine Krise und muss als solche behandelt werden. Um dies zu tun, sind die Kommunalverwaltungen auf ihr Personal angewiesen, was bedeutet, dass sie über eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften verfügen müssen, um die erforderlichen Aufgaben zu erfüllen.

Die Kommunen haben jedoch Probleme, das benötigte Personal einzustellen, was auf mehrere Hindernisse zurückzuführen ist: begrenzter Haushalt, strenge Vorschriften für die Kreditaufnahme der Kommunen, die geringe Attraktivität der Arbeitsplätze usw.

Die Europäische Union und die nationalen Regierungen brauchen starke kommunale energiebezogene öffentliche Dienstleistungen, um den Klimawandel voranzutreiben.

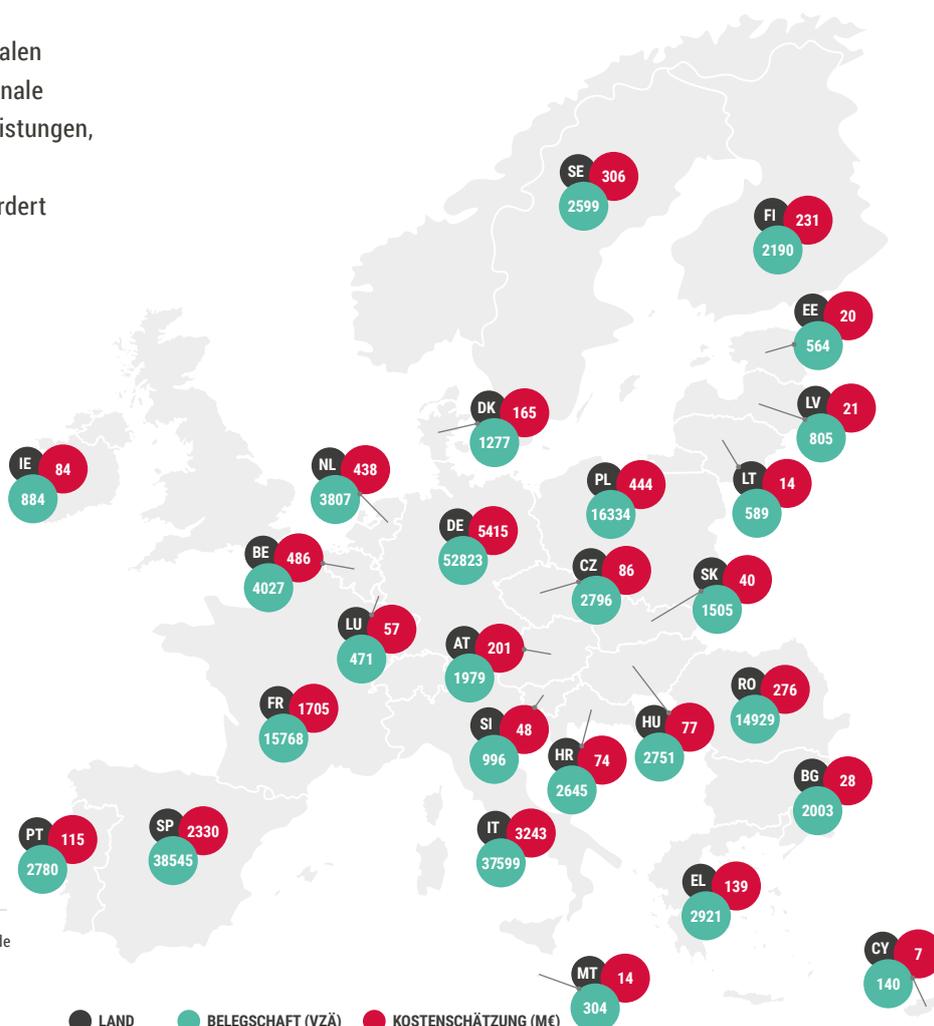
Die Dekarbonisierung der Städte erfordert die Einbeziehung vieler Akteure und betrifft mehrere Sektoren.

Dies gilt insbesondere für die bebauten Umgebung, die eine hyperkommunale Angelegenheit ist. In den Niederlanden wurde eine Studie durchgeführt, um die Anzahl der zusätzlichen Mitarbeiter zu schätzen, die zwischen 2022 und 2030 benötigt werden. Die Ergebnisse waren eindeutig: Der Personalbedarf wird sich gegenüber der derzeitigen Kapazität mehr als

verdoppeln, im Falle kleinerer Städte sogar verdreifachen. Die zu besetzenden Stellen sind vielfältig: Energieanalysten, Projektmanager, Stadtentwickler, Ingenieure, Experten für die Einbeziehung von Bürgern und Interessengruppen, Energieberater, Kommunikationsbeauftragte, Experten für öffentliche Gebäude, Experten für den sozialen Wohnungsbau...

Wie sieht es auf europaweit aus? Rund 2,5 zusätzliche Vollzeitbeschäftigte pro Gemeinde und Jahr in den nächsten 9 Jahren (einschließlich 2022), d.h. 214.000 neue kommunale Arbeitsplätze in der Europäischen Union werden benötigt. Die Kosten für die Kommunen werden sich auf EU-Ebene auf rund 16 Mrd. EUR pro Jahr belaufen, was 2019 nur 3 % der öffentlichen Ausgaben der Kommunen ausmacht.

AT Österreich	FI Finnland	NL Niederlande
BE Belgien	FR Frankreich	PL Polen
BG Bulgarien	HR Kroatien	PT Portugal
CY Zypern	HU Ungarn	RO Rumänien
CZ Tschechien	IE Irland	SE Schweden
DE Deutschland	IT Italien	SI Slowenien
DK Dänemark	LT Litauen	SK Slowakei
EE Estland	LU Luxemburg	
EL Griechenland	LV Lettland	
ES Spanien	MT Malta	



DURCHSCHNITTLICHE ZUSÄTZLICHE KOSTEN UND ARBEITSKRÄFTE FÜR KOMMUNEN PRO JAHR FÜR 2022-2030 IN EU-LÄNDERN ¹⁵.



Allerdings werden die Kommunalverwaltungen mit einem Anstieg der Personalausgaben in ihren Bau- und Klimaabteilungen um 53 % konfrontiert, was eine massive Verschiebung der Investitionsprioritäten bedeutet. Investitionen in Personal auf kommunaler Ebene können jedoch zu höheren Investitionen führen und so die Dekarbonisierung beschleunigen. Die Erfahrungen in Frankreich und Spanien sind ermutigend und weisen den Weg, von dem nicht nur die Kommunen, sondern auch die Bürger profitieren.

Daher ist es notwendig, kommunales Personal einzustellen und auszubilden, um starke kommunale Energieversorger zu haben, die Klimawende in Gebäuden zu erreichen und kommunale Investitionen und Arbeitsplatzschaffung zu steigern. Was sind also die Schlüsselemente, mit denen bei der Einstellung von mehr kommunalen Fachkräften Fortschritte erzielt werden können?

1. Bereitstellung von Finanzmitteln und Förderung der kommunalen Zusammenarbeit durch Umschichtung von Haushaltsmitteln zur Finanzierung kommunaler Arbeitsplätze, Förderung der kommunalen oder regionalen Koordinierung zur Zusammenlegung kommunaler Arbeitsplätze, umfassender Austausch kommunaler bewährter Verfahren im Zusammenhang mit dem Thema.

2. Entwicklung einer Personalstrategie für kommunale Arbeitskräfte durch Bewertung des Personalbedarfs jeder subnationalen Regierung, Entwicklung von Plänen zur Anwerbung und Erleichterung von Einstellungen durch kommunale oder regionale Regierungen und ihre öffentlichen Einrichtungen, Bereitstellung von Schulungen für Mitarbeiter im Bereich Klima und Energie, Anpassung von Bildungs- und Ausbildungsprogrammen an die Anforderungen des Arbeitsmarktes.

3. Kommunale und regionale Verwaltungen sollen in die Lage versetzt werden, ihre eigenen grünen Budgets und grünen Arbeitskräfte zu entwickeln, indem die Haushaltsorganisation in den Städten überdacht wird, um die Ausgaben für Energie und Klima zu erhöhen.

Verbreiten Sie die Nachricht und unterstützen Sie die Dekarbonisierung. Weitere Informationen finden Sie auf der [Website](#) der Kampagne Local Staff for Climate. Dort können Sie auch das [Manifest](#) unterzeichnen.



INHALTSVERZEICHNIS

ZUSAMMENFASSUNG	03
EINLEITUNG	06
DIE BEDÜRFNISSE DES ÜBERGANGS VERSTEHEN	07
<ul style="list-style-type: none"> » Übergang in die gebaute Umwelt: Was ist das? 07 » Was steht für die Städte auf dem Spiel? 08 	
EIN BLICK AUF DIE ZAHLEN	10
<ul style="list-style-type: none"> » Wessen bedürfen Mitarbeiter zur Skalierung des Übergangs zur Energiewende auf das erforderliche Niveau in den Niederlanden? 10 » Wessen bedürfen die kommunalen Bediensteten, um den Übergang in der EU auf das erforderliche Niveau zu bringen? 13 	
INVESTITION IN ÖRTLICHE ARBEITSKRÄFTE: EIN MUSS, DAS DER GESAMTEN WIRTSCHAFT ZUGUTEKOMMT	19
<ul style="list-style-type: none"> » Dekarbonisierung von Gebäuden: öffentlich und kommunal...oder doch nicht? 19 » Langfristige, interne Stellen in Kommunen sind der Schlüssel für konsequentes und langfristiges Handeln. 19 » Die Personalausstattung von Kommunalverwaltungen sind eine Investition, die sich auszahlt 21 	
DIE SCHWIERIGKEIT, RICHTIGE KANDIDATEN ZU FINDEN: NOTWENDIGKEIT ATTRAKTIVERER GEHÄLTER UND EMPLOYER BRANDING	23
<ul style="list-style-type: none"> » Anpassung der Gehälter von Beamtinnen an ihre Bedeutung für die Verwirklichung der Klimaneutralität 23 » Überdenken kommunaler öffentlicher Maßnahmen durch die Entwicklung eines stärkeren Employer Brandings 24 	
EMPFEHLUNGEN: WIE SCHAFFT MAN 214.000 ZUSÄTZLICHE POSITIONEN?	26



EINLEITUNG

Während jahrelanger Diskussionen mit verschiedenen europäischen Städten über Barrieren und Hebel für die Dekarbonisierung von Heiz- und Kühlsystemen kam immer wieder das Thema der personellen Kapazitäten zur Sprache. Unabhängig von der Größe der Städte, ihrer geografischen Lage oder dem Fortschritt im Übergang zur Klimaneutralität, standen diese irgendwann vor diesem Problem. Kommunalverwaltungen verfügen nicht über genügend Vollzeitbeschäftigte, die sich dem Übergang zur Energiewende widmen, und dies nicht nur aufgrund eines Mangels an relevanten Fähigkeiten oder Kenntnissen.

Obwohl mehrere Studien zu den für die Dekarbonisierung der Volkswirtschaften erforderlichen Investitionen durchgeführt wurden, haben nur sehr wenige davon Einschätzungen des dazu nötigen Budgets vorgenommen. Noch weniger Studien haben sich auf Kommunalverwaltungen konzentriert, obwohl sie aufgrund ihrer Fähigkeit, auf kommunaler Ebene zu handeln, einen Schlüssel zum Erfolg darstellen. Das Beispiel des Konjunkturfonds der Europäischen Union (EU) ist symptomatisch: Zwar stehen Milliarden von Euro für Investitionen zur Verfügung, ihre Nutzung verläuft jedoch eher schleppend. Dafür gibt es zwei Gründe: mangelnde Kompetenz zur Projektentwicklung und das Fehlen eines prioritären Rahmens zur Sicherstellung der nicht nur kurzfristigen, sondern auch langfristigen Entsprechung der finanzierten Projekte in Dringlichkeit und ihrer nachhaltigen Durchführung¹.

Bei der Dekarbonisierung von Gebäuden geht es nicht nur darum, einen Energieplan zu entwerfen. Es geht über die Energieabteilung einer Verwaltungseinheit hinaus. Eine Vielzahl von Spezialisten muss einbezogen werden: Stadtplaner, Energieingenieure, Experten für Stakeholder-Engagement, Kommunikation sowie Monitoring und Evaluierung. Im Bewusstsein dieser Herausforderung gab der niederländische Rat für öffentliche Verwaltung im Jahr 2020 eine Studie zum Thema "[Implementation costs of the Climate Agreement for local and regional](#)

[authorities in 2022 – 2030](#)". Energy Cities hat diese Studie in diesem im September 2021 veröffentlichten [Artikel](#) überprüft. Dessen Schlussfolgerungen lauten wie folgt:

- » Energieplanung ist ein langfristiger Prozess, bei dem die Städte qualifizierte Arbeitskräfte langfristig beschäftigen müssen.
- » In den Niederlanden ist es für die größten Städte bis 2030 erforderlich, ihre Personalressourcen zu verdoppeln, während mittlere Städte diese verdreifachen müssen. Personalressourcen in kleineren Städten sollten mit dem Faktor 2,5 multipliziert werden.

Ob durch interne Personalbeschaffung oder Vergabe von Unteraufträgen, diese Ressourcen sind für kleine und mittlere Städte oft zu kostspielig. Um das Bewusstsein der politischen Entscheidungsträger auf nationaler und europäischer Ebene zu schärfen, langfristige Beschäftigungslösungen und nicht nur eine Personalumschichtung zu ermöglichen, möchte Energy Cities mit dieser Veröffentlichung greifbare Zahlen in die Diskussion einbringen.

Wenn es darum geht, den Übergang zu nachhaltiger Wärme und nachhaltigen Gebäuden zu unterstützen, sind EU-Politik, nationale Politik und kommunale Politik aufeinander angewiesen. Um die Energiewende angemessen anzugehen, müssen die politischen Entscheidungsträger die enormen Anstrengungen anerkennen, die auf kommunaler Ebene in Bezug auf die Personalkapazitäten erforderlich sind. Um diesen Wandel freizusetzen, ist es erforderlich, die Hebelkraft des Personals der kommunalen Gebietskörperschaften zu messen. Sie bieten den geeigneten Rahmen und die geeignete Unterstützung für die Ermöglichung dieses Übergangs. Dies wird im Rennen um eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen um 55 % bis 2030 und um Klimaneutralität bis 2050 von entscheidender Bedeutung sein.

¹ "[From Brussels with love: the secret to spending the recovery fund](#)", Euractiv, 16. April 2021



DIE BEDÜRFNISSE DES ÜBERGANGS VERSTEHEN

ÜBERGANG IN DIE GEBAUTE UMWELT: WAS IST DAS?

Diese Zahlen wurden so oft geteilt, dass sie keine Überraschung mehr darstellen: Gebäude machen etwa 40 % des Energieverbrauchs in der Europäischen Union aus. Darüber hinaus wird im Jahr 2050 noch 80 % des Gebäudebestands vorhanden sein. Mit der Renovierungswelle hat die Europäische Kommission die Notwendigkeit einer (tiefgreifenden) Sanierung der gebauten Umwelt bekräftigt. Einige Bestimmungen der vorgeschlagenen Neufassung der Energieeffizienzrichtlinie und der Richtlinie über die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden der Europäischen Kommission könnten diese Initiative stärken, wenn sie vom Europäischen Parlament und vom Rat erlassen werden. Von den Kommunalverwaltungen wird erwartet, dass sie bei diesen Renovierungen eine entscheidende Rolle spielen und mit gutem Beispiel vorangehen. In Artikel 6 des Vorschlags für eine Neufassung der Energieeffizienzrichtlinie wird beispielsweise von den kommunalen Behörden erwartet, dass sie mindestens 3 % ihrer öffentlichen Gebäudefläche renovieren. Die Dekarbonisierung der gebauten Umwelt geht jedoch über öffentliche

Gebäude hinaus. Laut BPIE müssen rund 97 % der Gebäude in der EU modernisiert werden, um bis zum Jahr 2050 das Ziel der Klimaneutralität zu erreichen².

Die Dekarbonisierung der gebauten Umwelt betrifft daher eine Vielzahl von Akteuren und impliziert deren Interaktion mit Bürgern, sozialen Wohnungsgesellschaften, Eigentümerverbänden, privaten Unternehmen, und HandwerkerInnen (BaumeisterInnen, InstallateurInnen...). Gebäude sind eine örtliche, wenn nicht nachbarschaftliche Angelegenheit. Daher spielen Kommunalverwaltungen eine große Rolle bei der Unterstützung ihrer Dekarbonisierung. Mehrere Schlüsselemente sind konstitutiv für diese Gleichung: Gebäudeisolierung und -effizienz, Heiz- und Kühlsysteme, Energieeffizienz. In der niederländischen Studie wurden neun Maßnahmen unterschieden. Diese umfassen eine Liste detaillierter Aufgaben und sollen von den Städten zur Dekarbonisierung der gebauten Umwelt durchgeführt werden. Sie lassen sich in sechs Kategorien zusammenfassen³:

NIVEAU	KATEGORIE	HANDLUNG
NACHBARSCHAFT	Plan zur Senkung der CO ₂ -Emissionen in der Nachbarschaft	Drafting
		Implementierung (inkl. Lenkung der BewohnerInnen)
STADT	Zusammenarbeit	Zusammenarbeit mit Wohnungsbaugesellschaften & Eigentümerverbänden
	Genehmigung und Durchführung	Genehmigungen umsetzen, überwachen und durchsetzen
	Externe Kommunikation	Kommunalweite Kommunikation zur Mobilisierung der BürgerInnen (inkl. Energieberatungsleistungen)
	Mehr nachhaltige Gebäude	Nachhaltigere Gestaltung öffentlicher Gebäude
		Soziale Immobilien nachhaltiger gestalten
		Nachhaltigere Gestaltung anderer Nichtwohnbauten
Überwachung und Evaluierung	Überwachung und Neukalibrierung der Hitzevision der Stadt	

TABELLE 1: KATEGORISIERUNG DER MAßNAHMEN ZUR DEKARBONISIERUNG DER GEBAUTEN UMWELT AUF STADTEBENE

² BPIE factsheet, "97% of buildings in the EU need to be upgraded", Oktober 2017

³ Implementation costs of the Climate Agreement for local and regional authorities in 2022 – 2030, Andersson Elffers Felix, September 2020



Diese Kategorisierung hat selbstverständlich keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie zielt in erster Linie darauf ab, die Arbeit der Städte zu strukturieren und den Bedarf an spezifischen Fähigkeiten und notwendigen Zeitkapazitäten besser zu ermitteln. Sie zeigt auch, dass diese Maßnahmen allen Städten der EU, die sich für

Klimaneutralität einsetzen, gemein sind. Einige wichtige Erfolgsfaktoren (z. B. die Entwicklung von Datenrichtlinien und Plattformen oder die Anwendung des Wärmehierarchieprinzips) finden Sie in unserer Publikation "[Why and how fossil fuels in buildings will be history by 2050](#)".

WAS STEHT FÜR DIE STÄDTE AUF DEM SPIEL?

Es gibt drei Schlüsselakteure bei der Dekarbonisierung von Städten:

Kommunalverwaltung, BürgerInnen und externe Interessengruppen. Von den Regierungen wird erwartet, dass sie den richtigen Rahmen für die Unterstützung der notwendigen Initiativen bieten und zum Aufbau einer gemeinsamen „Klimakultur“ innerhalb der verschiedenen öffentlichen Verwaltungen beitragen. Um dies zu ermöglichen, müssen Mitarbeiter geschult werden. Auch benötigen die Städte eine noch größere Belegschaft, um einen bereichsübergreifenden Ansatz zu verfolgen. Wie in den Niederlanden wird von dem [Institut für Klimaökonomie](#) (I4CE) im Sommer 2022 eine quantitative Studie veröffentlicht, welche den benötigten Finanzplan der Kommunalverwaltungen einschätzt und dazu dient, Klimaneutralität in Frankreich zu erreichen und Auswirkungen auf die Personalrekrutierung und Prognosen einbezieht.

Die zur Dekarbonisierung der gebauten Umwelt notwendigen Aufgaben der kommunalen Gebietskörperschaften stellen ein wichtiges Budget dar, teilweise in Form von Investitionen (vor allem in die Dekarbonisierung öffentlicher Gebäude), aber vor allem in Form von Personalkapazitäten und Kompetenzen. Die häufigsten von den Städten hervorgehobenen Schwierigkeiten sind:

- 🕒 **Notwendigkeit der Ausbildung von BeamtInnen, des lebenslangen Lernens, der Schulungen und Weiterbildungen.** Die Dekarbonisierung erfordert neue Kenntnisse, Fähigkeiten und neue Arbeits- und Kommunikationsweisen, insbesondere um den Siloeffekt zu überwinden. Der derzeitige Rahmen

bietet nicht genügend Handlungsspielraum und ermöglicht es den BeamtInnen nicht, zu handeln, sondern nur zu reagieren.

- 🕒 **Die Diskrepanz zwischen der Haushaltsführung und der Dekarbonisierungsplanung.** Die Art und Weise, wie der Haushaltsplan aufgestellt wird, berücksichtigt nicht das für die Umsetzung langfristiger Lösungen Notwendige. Subventionszahlungen von anderen Regierungsebenen (insbesondere nationalen Ebenen) entsprechen nicht den Bedürfnissen der kommunalen Gebietskörperschaften.
- 🕒 **Die Finanzierungsmöglichkeiten, insbesondere die europäischen, sind sehr komplex.** Darüber hinaus sind ihre zeitlichen Begrenzungen nicht immer auf den Zeitrahmen für die Entwicklung von Projekten abgestimmt. Sie stellen somit keinen langfristigen Finanzierungsmechanismus für Fragen der Dekarbonisierung dar.
- 🕒 **Das Unvermögen der Städte, notwendiges Personal zu rekrutieren.** Vorrangig in Bezug auf operative Budgets sind die finanziellen Mittel sehr begrenzt. Dies lässt die Schaffung neuer Positionen, vor allem auf lange Sicht, nicht zu. Darüber hinaus sind Arbeitskräfteinvestitionen in die Energiewende nicht von den strengen Vorschriften für die Verschuldung kommunaler Gebietskörperschaften ausgenommen. Letzten Endes werden Kommunen mit Rekrutierungsproblemen konfrontiert, da die Gehälter weniger attraktiv sind als im privaten Sektor und ihre Arbeitgebermarke weniger entwickelt ist.



In den Niederlanden legten die Städte Ende 2021 Pläne zur Senkung der CO₂-Emissionen im Einklang mit dem unterzeichneten Klimaschutzabkommen vor. Bis 2030 soll der Gasausstieg aus den Bezirken der Städte halbwegs abgeschlossen sein (d. h. in der Umsetzungsphase). Die bis 2026 vorgesehene Gesamtfinanzierung beläuft sich für das ganze Land auf 800 Mio. EUR. Dies mag zwar viel erscheinen, wird aber auf nationaler und kommunaler Ebene verteilt, wobei kommunale Behörden vermutlich weniger erhalten. Darüber hinaus wird dieser Gesamtbetrag geringer geschätzt als in der ursprünglichen Studie, in der die **jährlichen** Kosten für Gemeinden auf zwischen 479 und 522 Mio. € im Jahr 2022 geschätzt wurden und bis 2030 auf 771 bis 953 Mio. € steigen!

Eine weitere von Delft gemeldete und von weiteren Gemeinden bestätigte Hürde ist die Rekrutierung geeigneter Arbeitskräfte, selbst bei verfügbarem Budget. In allen Sektoren wird ein allgemeiner

Kapazitätsmangel vermeldet: Es gebe unzureichend qualifizierte Arbeitskräfte.

Darüber hinaus ist die Dekarbonisierung der gebauten Umwelt mit anderen angrenzenden Sektoren wie der Kreislaufwirtschaft und dem Sozialsektor verwoben. Verschiedene Abteilungen der Gemeinde sowie die Zivilgesellschaft müssen einbezogen werden. Das bedeutet, dass genügend Personal für diese Interaktionen zur Verfügung stehen muss.

Eine vom Land erforschte Lösung ist die Schaffung der **Regional Energy Strategies (RES)**.

Durch erneuerbare Energiequellen arbeiten Behörden, Einwohner, Unternehmen, Netzbetreiber, Energieverbände und soziale Organisationen zusammen, um die besten Voraussetzungen für das Erreichen der Ziele des Klimaschutzabkommens zu schaffen.

KASTEN 1: DIE NIEDERLÄNDISCHE ERFAHRUNG

Damit diese Maßnahmen in größerem Maßstab umgesetzt werden können und den Städten ein größtmöglicher Nutzen zuteilwird, benötigen die Kommunen die entsprechenden Kapazitäten. Die Änderung der Sichtweise auf die

Dekarbonisierung, die Entwicklung von Budgets und sogar das Ausschreiben von Stellen setzt voraus, dass genügend geschultes Personal zur Verfügung steht, um neue Ziele umzusetzen und zu erforschen.



EIN BLICK AUF DIE ZAHLEN

WESSEN BEDÜRFEN MITARBEITER ZUR SKALIERUNG DES ÜBERGANGS ZUR ENERGIEWENDE AUF DAS ERFORDERLICHE NIVEAU IN DEN NIEDERLANDEN?

DIE DEKARBONISIERUNG DER GEBAUTEN UMWELT BEDEUTET FÜR DIE NIEDERLÄNDISCHEN GEMEINDEN EINEN ANSTIEG DER ARBEITSKOSTEN UM 1,1 %.

Laut des nationalen niederländischen Energie- und Klimaschutzplans müssen bis 2030 1,5 Millionen bestehende Häuser und 1 Million Nichtwohngebäude nachgerüstet und gasfrei werden⁴. Beginnend mit 50.000 nachgerüsteten Wohnungen pro Jahr sollte das Tempo im Jahr 2030 bei 200.000 Wohnungen pro Jahr liegen, was bis 2030 zu einer Verringerung von 4,4 MtCO₂e führen dürfte. Um diese Ziele zu erreichen, müssen die 355 niederländischen Gemeinden **ab 2022 2.101 zusätzliche Vollzeitbeschäftigte einstellen und im Jahr 2030 auf 5.326 zusätzliche Vollzeitbeschäftigte (VZÄ) anwachsen** (im Vergleich

zu 2019)⁵. Für den Zeitraum 2022-2030 stellen diese Erhöhungen der Erwerbsbevölkerung **zusätzliche Kosten von 3.940 Mio. EUR für alle Gemeinden dar, d. h. 438 Mio. EUR pro Jahr**. Im Jahr 2019 beliefen sich die mitarbeiterbezogenen Kosten der niederländischen Kommunalverwaltungen auf 40.138 Mio. EUR⁶. Für andere Sektoren belaufen sich die Kosten der niederländischen Städte im Jahr 2022 auf zusätzlich rund 500 Mio. EUR und im Jahr 2030 zwischen 771 und 953 Mio. EUR (einschließlich Materialkosten). Nachfolgend wird die Entwicklung der Implementierungskosten des Klimaschutzabkommens für die Kommunen in den Niederlanden insgesamt und für die gebaute Umwelt in Zusammenhang mit den mitarbeiterbezogenen Ausgaben dargestellt.

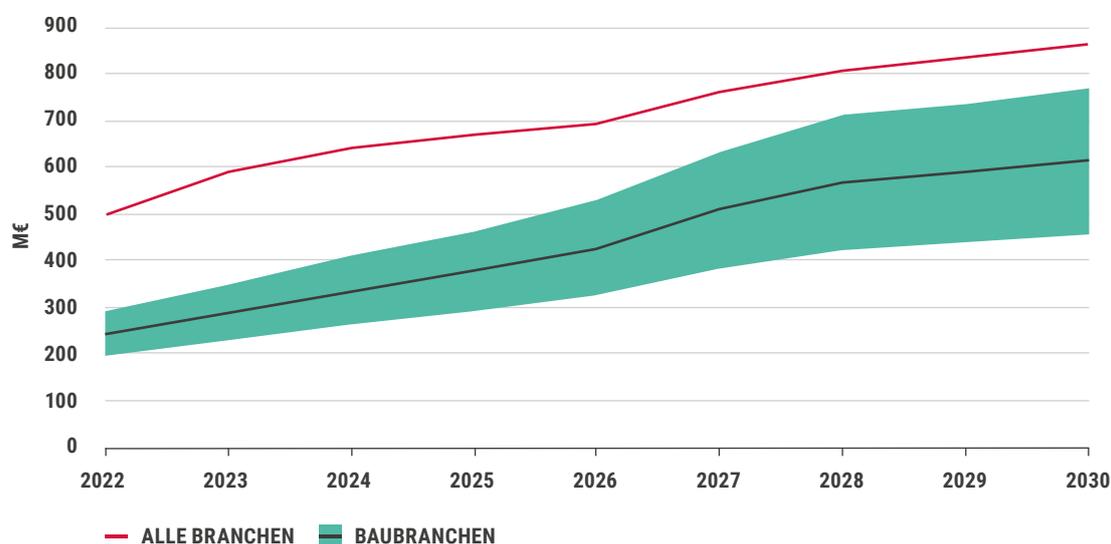


ABBILDUNG 1: IMPLEMENTIERUNGSKOSTEN DES KLIMAABKOMMENS FÜR KOMMUNEN IN DEN NIEDERLANDEN (NUR AUSGABEN DER ARBEITNEHMER)⁷

⁴ Quelle: [Niederländisches Nationales Klimaabkommen](#), 2019

⁵ Quelle: [Implementation costs of the Climate Agreement for local and regional authorities in 2022 – 2030](#)

⁶ Quelle: [Eurostat](#)

⁷ Source: Quelle: Eigene Berechnungen für den Bausektor, basierend auf den [Implementierungskosten des Klimaabkommens für kommunale und regionale Behörden in den Jahren 2022 – 2030](#)



Es ist erforderlich, dass **jede niederländische Gemeinde im Zeitraum 2022-2030 im Durchschnitt etwa 11 Vollzeitäquivalente für die Dekarbonisierung des Gebäudesektors einstellt,**

was zu zusätzlichen laufenden Ausgaben in Höhe von etwa 1,2 Mio. EUR pro Jahr führt⁸.

Die allgemeine Entwicklung in diesem Zeitraum ist in Abbildung 2 zu sehen.

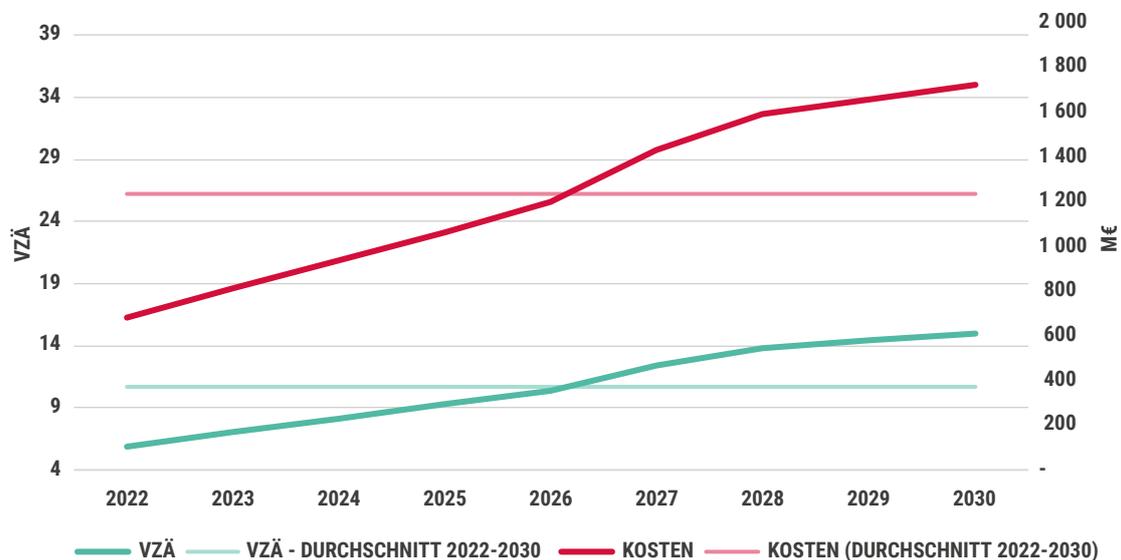


ABBILDUNG 2: DURCHSCHNITTLICHE ZUSÄTZLICHE KOSTEN FÜR ARBEITSKRÄFTE UND DEKARBONISIERUNG DER GEBÄUDE EINER NIEDERLÄNDISCHEN GEMEINDE

DIE SKALIERUNG VON KLIMASCHUTZ-MASSNAHMEN ERFORDERT MEHR AUFWAND VON SEITEN KLEINERER GEMEINDEN.

Maßnahmen zur Senkung der CO₂-Emissionen haben je nach Größe der Gemeinde einen sehr unterschiedlichen Bedarf. In der oben genannten Studie wurden vier Kategorien von Städten definiert:

- ④ Sehr große Städte (über 350.000 Einwohner)
- ④ Großstädte (zwischen 80.000 und 350.000 Einwohner)
- ④ Mittelgroße Städte (zwischen 40.000 und 80.000 Einwohner) und
- ④ Kleinstädte (unter 40.000 Einwohner).

Während die durchschnittliche Schätzung für die sehr großen Städte 75 VZÄ für den Zeitraum 2022-2030 beträgt, wird der Bedarf für die großen Städte auf 25 VZÄ, für die mittleren Städte auf 14 VZÄ und für die kleinen Städte auf 6 VZÄ geschätzt. Da die Renovierungsquote zur Erreichung des Ziels für 2030 erhöht werden muss, erfordern diese jedoch eine Multiplikation um mindestens den Faktor 2,3 zwischen 2022 und 2030.

Im Allgemeinen sind die Mehrkosten für kleinere Gemeinden proportional höher als für größere. Zum Beispiel beschäftigt die Stadt Amsterdam (863.000 Einwohner) 16.000, Schiermonnikoog (936 Einwohner) jedoch 25 Mitarbeiter⁹. Dieser Unterschied spiegelt sich auch anderswo wider: Für die 224 kleinen niederländischen Gemeinden führt die Schätzung des zusätzlichen Personalbedarfs zur Durchführung der geplanten

⁸ Quelle: *Implementation costs of the Climate Agreement for local and regional authorities in 2022 – 2030*

⁹ Quelle: *Verband der niederländischen Gemeinden*



Maßnahmen zur Dekarbonisierung der Gebäude zu durchschnittlich 25 Vollzeitäquivalenten für 100 000 EinwohnerInnen, während die vier sehr großen niederländischen Städte durchschnittlich 12 Vollzeitäquivalente pro 100 000 EinwohnerInnen benötigen. Die Studie schätzte den Bedarf der BeamtInnen anhand der Größe der Bezirke und der Anzahl der Gebäude. In dichten Städten sind

Gebäude in der Regel Mehrfamilienhäuser, was diesen Unterschied in Bezug auf BeamtInnen pro 100.000 EinwohnerInnen erklärt. Dennoch sind Großstädte in der Regel wohlhabender als kleinere Gemeinden. **Daher ist eine gezielte Unterstützung kleinerer Städte und eine kommunenübergreifende Zusammenarbeit erforderlich.**

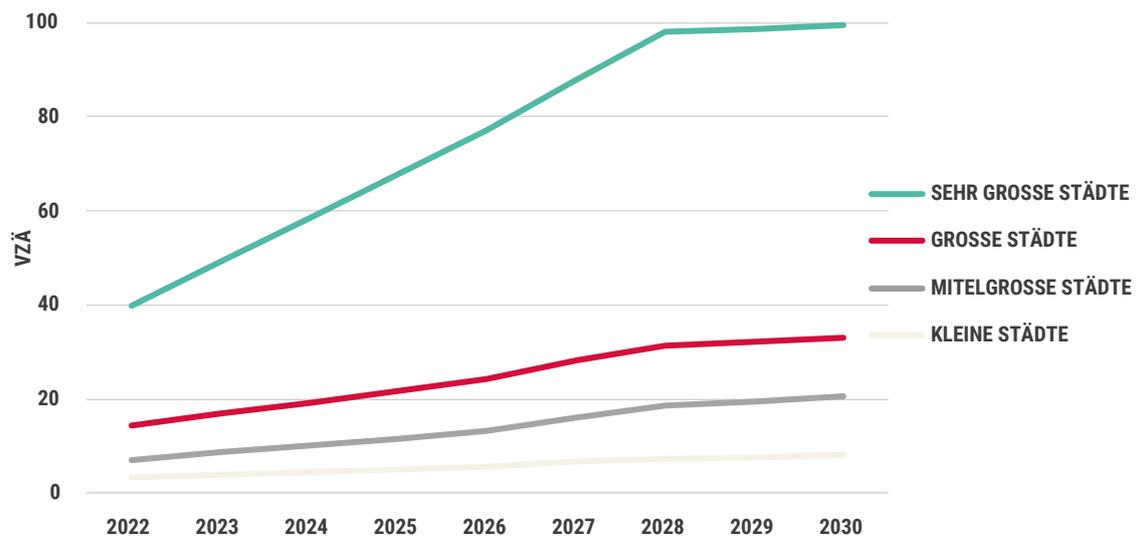


ABBILDUNG 3: ZUSÄTZLICHE FÜR DIE DEKARBONISIERUNG VON GEBÄUDEN IN DEN NIEDERLÄNDISCHEN GEMEINDEN BENÖTIGTEN ARBEITSKRÄFTE, ENTSPRECHEND IHRER GRÖßE ¹⁰

¹⁰ QUELLE: *Implementation costs of the Climate Agreement for local and regional authorities in 2022 – 2030*



WESSEN BEDÜRFEN DIE KOMMUNALEN BEDIENTETEN, UM DEN ÜBERGANG IN DER EU AUF DAS ERFORDERLICHE NIVEAU ZU BRINGEN?

16 MRD. EUR PRO JAHR ZUR UNTERSTÜTZUNG DER KOMMUNEN, D. H. EINE ERHÖHUNG DER AUSGABEN DER KOMMUNALEN GEBIETSKÖRPERSCHAFTEN DER EU FÜR ARBEITNEHMER UM 3 %.

Durch die Hochrechnung der Ergebnisse der niederländischen Studie auf Kommunalverwaltungen der EU-Länder¹¹ wird geschätzt, dass zur Bewältigung der **Dekarbonisierung von Städten im Zeitraum 2022-2030 durchschnittlich 214 000 zusätzliche kommunale Beamten im Vollzeitäquivalent pro Jahr benötigt werden.** Im EU-Durchschnitt benötigt jede Gemeinde in den nächsten neun Jahren (einschließlich 2022) 2,5 zusätzliche Vollzeitäquivalente pro Jahr. **Die damit verbundenen Kosten für die Kommunen belaufen sich auf rund 16 Mrd. EUR pro Jahr,** was 3 % der 493 Mrd. EUR entspricht, die 2019 von Kommunalverwaltungen in öffentliche Angelegenheiten investiert wurden¹².

Diese Extrapolation unterliegt selbstverständlich einigen Einschränkungen¹³. Die Ergebnisse hängen in hohem Maße von der Verteilung der Gemeinden auf die vier Kategorien von Städten auf Grundlage der Bevölkerung in verschiedenen Ländern ab. Die durchschnittliche Bevölkerung der Gemeinden ist in den EU-Ländern unterschiedlich: von weniger als 2.000 EinwohnerInnen in Zypern, Frankreich, der Slowakei und Tschechien bis zu mehr als 40.000 EinwohnerInnen in Litauen, den Niederlanden, Dänemark und Irland. Es wurden Korrekturen vorgenommen¹⁴, um diesem

Unterschied Rechnung zu tragen. Nationale Werte sollten jedoch mit Vorsicht verwendet werden.

Wir fordern die Regierungen der EU auf, die in den Niederlanden durchgeführte Studie zu wiederholen und an ihre eigenen Kontexte anzupassen.

Nach der angewandten Methodik werden die nachstehenden Zahlen für Spanien, Luxemburg, Rumänien, Malta, Deutschland, Italien, Kroatien und Slowenien vermutlich überschätzt, während die Zahlen für Tschechien, die Slowakei, Frankreich, Zypern, Ungarn und Österreich vermutlich unterschätzt werden. Dennoch sind wir der Ansicht, dass 9 bis 23 Mrd. EUR pro Jahr (Durchschnitt: 16 Mrd. EUR) eine angemessene Schätzung der Ausgaben der EU-Gemeinden sind, um das Dekarbonisierungsziel des Gebäudesektors bis 2030 zu erreichen.

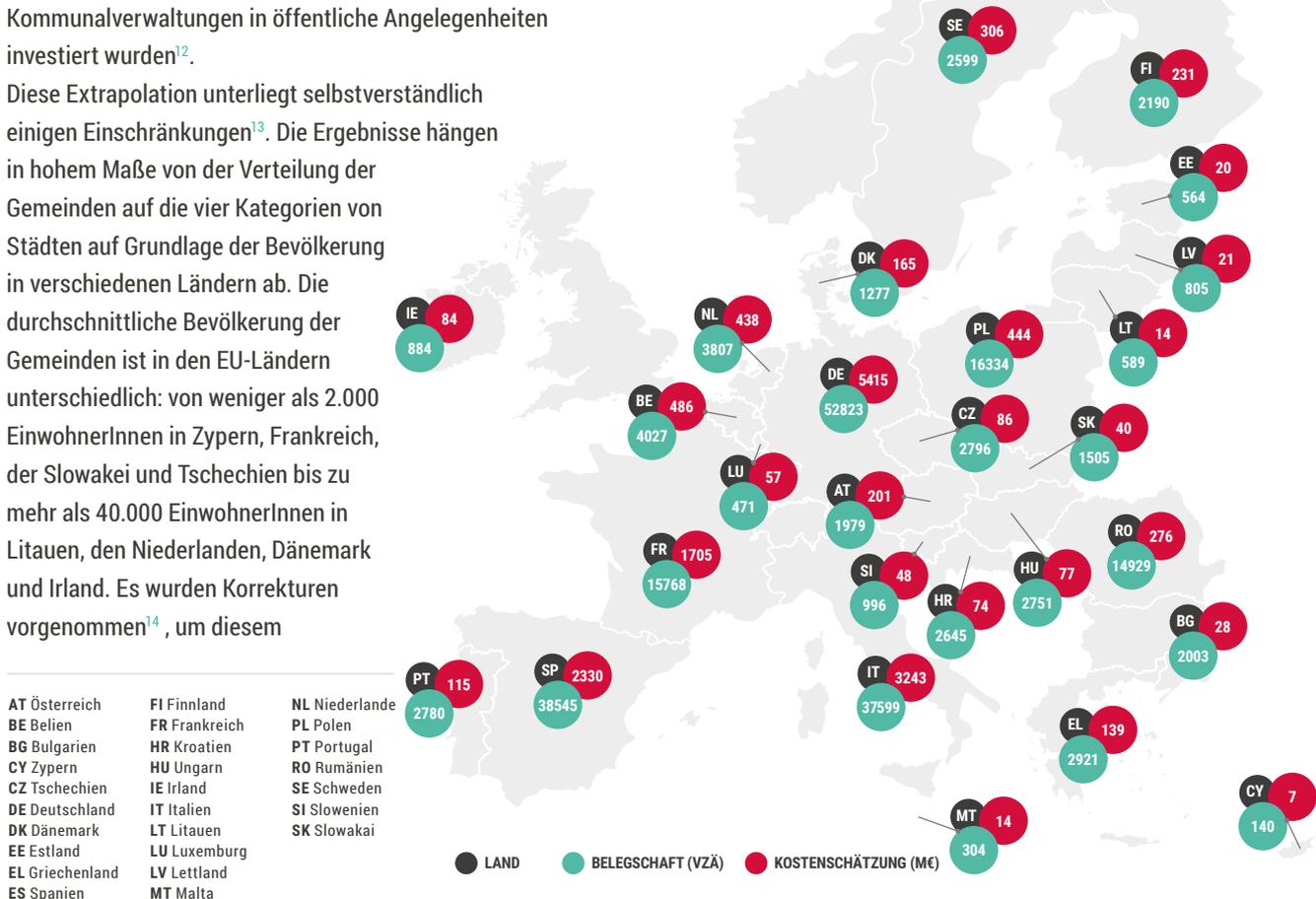


ABBILDUNG 4: DURCHSCHNITTLICHE ZUSÄTZLICHE KOSTEN UND ARBEITSKRÄFTE FÜR KOMMUNEN PRO JAHR FÜR 2022-2030 IN EU-LÄNDERN¹⁵.

¹¹ Siehe Anmerkung zur [Methodik](#)

¹² Quelle: [Eurostat](#)

¹³ [Siehe Methodikhinweis](#) für eine detailliertere Erörterung der Grenzen und getroffenen Entscheidungen

¹⁴ Idem.

¹⁵ Quelle: own calculations based on [Implementation costs of the Climate Agreement for local and regional authorities in 2022 – 2030](#). Weitere Informationen finden Sie im Hinweis zur [Methodik hier](#)



ZENTRALISIERTE STAATEN UND STAATEN MIT EINEM BEGRENZTEN ÖFFENTLICHEN SEKTOR MÜSSEN AUF KOMMUNALER EBENE MEHR INVESTIEREN, UM DIE DEKARBONISIERUNG VON GEBÄUDEN ZU ERREICHEN.

Unter Berücksichtigung der oben genannten Beschränkungen in Bezug auf die nationalen Zahlen zeigt sich eine Tendenz beim Vergleich der EU-Länder in Bezug auf den Anstieg der Ausgaben für ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung von Gebäuden. Dieser Anstieg

der Erwerbsbevölkerung stellt eine größere Lücke für Kommunen dar, die weniger Mittel haben, in der Regel in zentralisierten Staaten und/oder in Staaten mit einem begrenzten öffentlichen Sektor. Abbildung 5 unten zeigt in grüne die Personalausgaben der Kommunen in Prozent des BIP für das Jahr 2019, was ein guter Indikator für deren Kapazitäten ist, im Vergleich zu den zusätzlichen Kosten der Dekarbonisierung von Gebäuden in % der Personalausgaben der Kommunen (in rot).

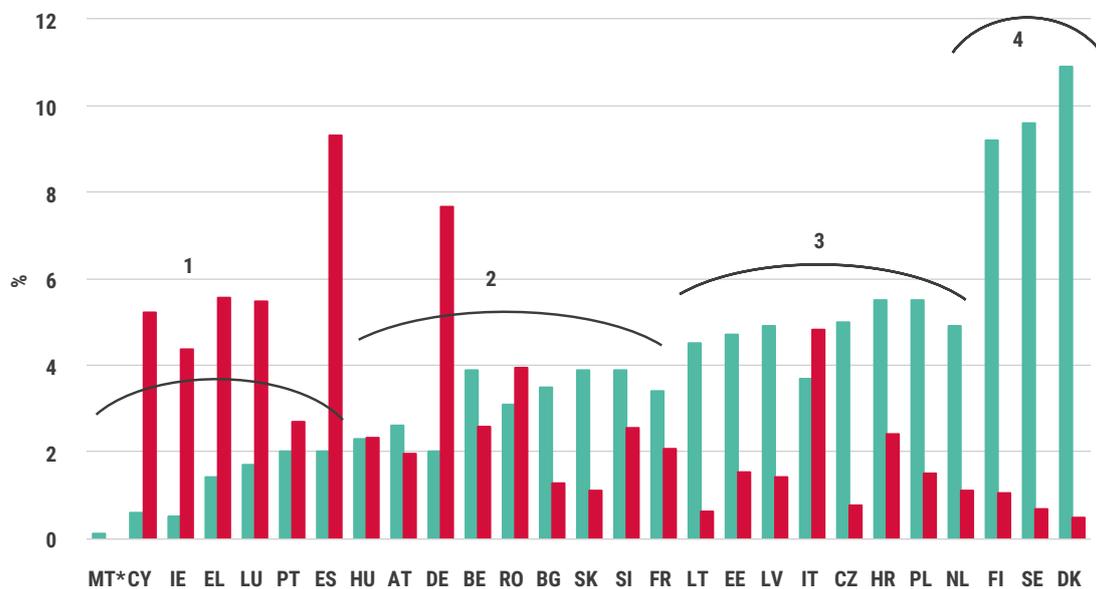


ABBILDUNG 5: PERSONALAUSGABEN DER KOMMUNALEN GEBIETSKÖRPERSCHAFTEN IN BIP % IM JAHR 2019 (IN GRÜN) VS. ZUSÄTZLICHE KOSTEN FÜR DIE DEKARBONISIERUNG VON GEBÄUDEN (IN ROT) ¹⁶

****FÜR MALTA WIRD EIN ANSTIEG DER DERZEITIGEN PERSONALAUSGABEN UM 101 % VERANSCHLAGT. DER KONTEXT IST JEDOCH AUFGRUND DER SEHR GERINGEN GRÖSSE DES LANDES UND SEINER SEHR WICHTIGEN ZENTRALISIERUNG SEHR SPEZIFISCH.**



Es gibt vier sich voneinander unterscheidende Gruppen Abbildung 5, wobei zwei Hauptunterscheidungsfaktoren zu nennen sind: der Anteil der öffentlichen Ausgaben am BIP und der Anteil der

öffentlichen Ausgaben an den kommunalen Gebietskörperschaften. Die wichtigsten Merkmale sind im Folgenden Tabelle 2 zusammengefasst:

GRUPPE 1 – WENIG ENTWICKLUNG DES KOMMUNALEN ÖFFENTLICHEN SEKTORS

- » In Spanien beliefen sich die öffentlichen Ausgaben 2019 auf 42,1 % des BIP (EU-Durchschnitt = 46,5 %), aber die kommunale Ebene macht nur 14 % der allgemeinen öffentlichen Ausgaben aus.
- » In Griechenland machten die Ausgaben der kommunalen Gebietskörperschaften 2019 nur 7 % der allgemeinen öffentlichen Ausgaben aus.

Durchschnittlicher erwarteter Anstieg der derzeitigen Mitarbeiterausgaben zur Deckung des Personalbedarfs für die Dekarbonisierung von Gebäuden: 8 %

GRUPPE 2 – BEGRENZTE ENTWICKLUNG DES KOMMUNALEN ÖFFENTLICHEN SEKTORS

- » In Frankreich und Deutschland machten die kommunalen Gebietskörperschaften 2019 jeweils 20 % bzw. 18 % der allgemeinen öffentlichen Ausgaben aus.

Durchschnittlicher erwarteter Anstieg der derzeitigen Mitarbeiterausgaben zur Deckung des Personalbedarfs für die Dekarbonisierung von Gebäuden: 4 %

GRUPPE 3 – MÄßIG ENTWICKELTER KOMMUNALER ÖFFENTLICHER SEKTOR

- » In Italien und Polen beispielsweise machten die kommunalen Gebietskörperschaften 2019 29 % bzw. 34 % der allgemeinen öffentlichen Ausgaben aus.

Durchschnittlicher erwarteter Anstieg der derzeitigen Mitarbeiterausgaben zur Deckung des Personalbedarfs für die Dekarbonisierung von Gebäuden: 3 %

GRUPPE 4 – GUT ENTWICKELTER KOMMUNALER ÖFFENTLICHER SEKTOR

- » In Dänemark, Schweden und Finnland sind die kommunalen Gebietskörperschaften im Vergleich zu anderen Regierungsebenen vorherrschend, und der öffentliche Sektor ist gut entwickelt (die allgemeinen öffentlichen Ausgaben machen mehr als 49 % des BIP aus), was zu einem gut entwickelten kommunalen öffentlichen Sektor führt.

Durchschnittlicher erwarteter Anstieg der derzeitigen Mitarbeiterausgaben zur Deckung des Personalbedarfs für die Dekarbonisierung des Gebäudes: 0,7 %

TABELLE 2: ENTWICKLUNGSSTAND DES KOMMUNALEN ÖFFENTLICHEN SEKTORS UND ZUSÄTZLICHER BEDARF AN PERSONALAUFGABEN FÜR DIE DEKARBONISIERUNG VON GEBÄUDEN



ALLEN EU-STÄDTEN FEHLT ES AN PERSONELLEN KAPAZITÄTEN DER EU ZUR DEKARBONISIERUNG VON GEBÄUDEN

Da die Schätzungen in den vorangegangenen Abschnitten auf einer niederländischen Studie beruhen, beschlossen Energy Cities, den Anwendungsbereich zu erweitern und Städte aus anderen Ländern nach ihren unterschiedlichen Personalbedarfsschätzungen zu fragen. Wir haben eine **Umfrage**¹⁷ unter unseren Mitgliedern und anderen Städten in verschiedenen europäischen, nationalen und regionalen Netzwerken durchgeführt. Die ersten Ergebnisse deuten darauf hin, dass die meisten von ihnen die verschiedenen Schätzungen in Bezug auf den Personalbedarf für

die verschiedenen Maßnahmen (Erstellung von Wärmeplänen, Umsetzung dieser Pläne, Mobilisierung und Beratung von Bürgern und Unternehmen, Unterstützung von Bauunternehmen und Immobilienunternehmen, Nachrüstung öffentlicher Gebäude, Überwachung des Wärmeübergangs) in ihrem Kontext als relevant betrachten. Dies gilt insbesondere für polnische Städte, in denen der zusätzliche Personalbedarf im Vergleich zu der Zahl der Beschäftigten, die bereits an der Dekarbonisierung von Gebäuden arbeiten, einen erheblichen Anstieg darstellt (siehe Abbildung 6 unten, wo die Ergebnisse pro Gemeindegröße aufgrund der begrenzten Anzahl von Antworten mit Vorsicht zu betrachten sind).

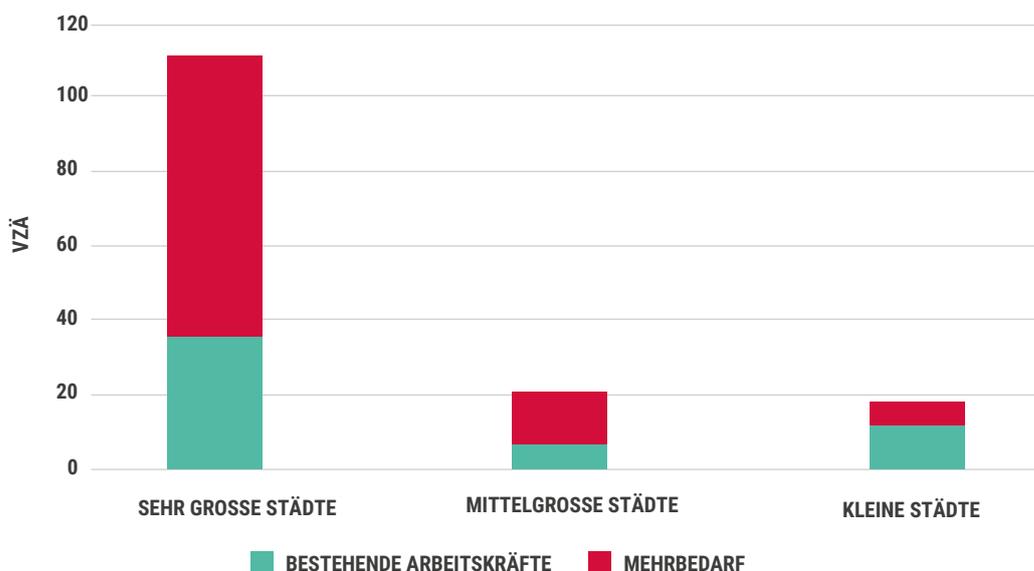


ABBILDUNG 6: DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL VORHANDENER UND BENÖTIGTER ARBEITSKRÄFTE, DIE IN POLNISCHEN KOMMUNEN ENTSPRECHEND IHRER GRÖÖE AN DER DEKARBONISIERUNG VON GEBÄUDEN ARBEITEN¹⁸

¹⁷ Diese Umfrage ist bis Ende Juni 2022 geöffnet. Wenn Sie eine Gemeinde sind, zögern Sie nicht, uns Ihre Meinung mitzuteilen!

¹⁸ Quelle: Umfrage (basierend auf 15 Antworten)



EIN KLEINER SCHRITT FÜR DIE GESELLSCHAFT, EIN RIESENSPRUNG FÜR DIE KOMMUNALVERWALTUNGEN

Wenn die für die Dekarbonisierung von Gebäuden erforderlichen personellen Aufstockungen einen Anstieg der Ausgaben der kommunalen Gebietskörperschaften der EU für ArbeitnehmerInnen um 3 % darstellen, stellen sie einen Anstieg von 53 % der Ausgaben der kommunalen Gebietskörperschaften in den Bereichen Kraftstoff und Energie, Umweltschutz sowie Wohnungsbau und Kommunen¹⁹ dar. Die kommunalen Gebietskörperschaften stehen daher vor der Notwendigkeit einer massiven personellen Aufstockung um mehr als die Hälfte des derzeit in den verschiedenen Abteilungen in diesen Sektoren vorhandenen Personals. Eine Neuorganisation ihrer Budgets und Prioritäten ist erforderlich. So arbeiten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 139.230 deutsche Kommunen (Voll- und Teilzeit) in den Bereichen Raumplanung und -entwicklung,

Bauen und Wohnen sowie Natur- und Landschaftsschutz²⁰. Nach unseren Berechnungen wären rund 53.000 zusätzliche Vollzeitäquivalente erforderlich, um die gebaute Umwelt in Deutschland zu dekarbonisieren.

Vergleicht man diese Schätzungen mit anderen öffentlichen Dienstleistungen wie Gesundheit und Bildung, so bleibt die Zahl der BeamtInnen sehr gering. So liegt beispielsweise die Zahl der ÄrztInnen²¹, einschließlich ApothekerInnen und ZahnärztInnen, jedoch ohne Pflegefachkräfte in den verschiedenen EU-Ländern bei über 300 Ärzte pro 100 000 EinwohnerInnen. Die Zahl der LehrerInnen in der Primar- und Sekundarstufe liegt zwischen 778 (Rumänien) und 1.844 (Belgien) pro 100.000 EinwohnerInnen, während die Dekarbonisierung von Gebäuden in der gesamten EU durchschnittlich 48 zusätzliche Beamten auf kommunaler Ebene pro 100.000 EinwohnerInnen erfordern würde.

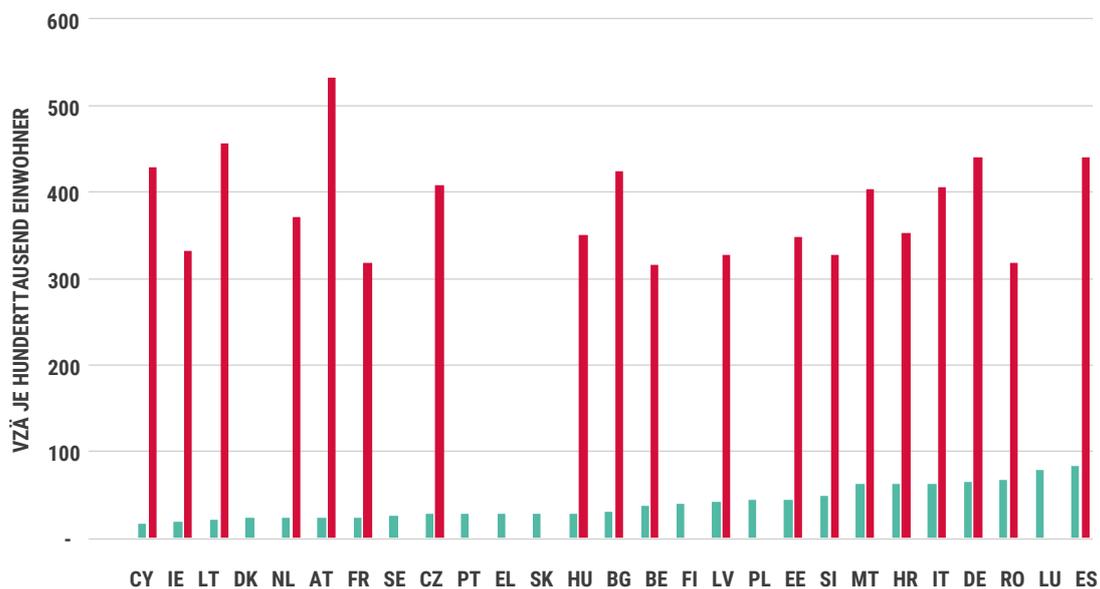


ABBILDUNG 7: ZUSÄTZLICHER PERSONALBEDARF IN KOMMUNEN FÜR DIE DEKARBONISIERUNG VON GEBÄUDEN PRO JAHR (IN GRÜN) IM VERGLEICH ZUR ANZAHL DER ÄRZTE (IN ROT)²²

¹⁹ Quelle: eigene Berechnungen auf der Grundlage von Eurostat. Siehe Anmerkung zur *Methodik*

²⁰ Quelle: Statistisches Bundesamt, *Personal im öffentlichen Dienst im Jahr 2020*

²¹ Einschließlich Apotheker und Zahnärzte, jedoch ohne Pflegefachkräfte

²² Quelle: eigene Berechnungen und Eurostat – wenn Daten verfügbar sind



214.000 ZUSÄTZLICHE MITARBEITER UND EINE VIELFALT VON PROFILEN

Die Städte benötigen eine Vielzahl von Profilen, um die Dekarbonisierung des Gebäudes einzuleiten. Dazu gehören:

- » Rund **23.000 Energieanalysten** zum Entwerfen von Heizungsplänen. Sie analysieren den Energieverbrauch von Gebäuden, das Potenzial für erneuerbare Energien und entwickeln Übergangsszenarien, indem sie Machbarkeiten und Kosten verschiedener Technologien vergleichen; gleichwohl überwachen sie die Fortschritte bei der Umsetzung der Heizstrategien;
- » Rund **105.000 Mitarbeiter** für die direkte Umsetzung der Heizstrategien. Zum Beispiel **Projektmanager, Stadtentwickler, Ingenieure**, die Machbarkeitsstudien für Energieinfrastrukturen (wie Heiz- und Kühlsysteme in der Nachbarschaft, Geothermie- oder Solarthermieanlagen) ausschreiben oder durchführen und Beschaffungen für deren Entwicklung ausstellen. Sie erteilen Genehmigungen, gestalten angemessene politische Maßnahmen und stellen Haushalten Finanzsysteme zur Verfügung. Sie sind auch expertinnen im Bürgerengagement und im Entscheidungsprozess, um verschiedene Interessengruppen davon zu überzeugen, die Heizstrategien der Nachbarschaft ständig zu aktualisieren und umzusetzen;
- » Rund **40.000 Energieberater und Kommunikationsbeauftragte** mit technischen und sozialen Kompetenzen, die das Bewusstsein der Bürgerinnen schärfen und sie durch den Prozess der Dekarbonisierung ihrer Häuser führen. Dazu gehören massive Kommunikationskampagnen und eine neutrale und transparente Beratung zu den technischen Lösungen, die zu ergreifenden Maßnahmen und die verfügbaren Anreize;
- » **40.000 Mitarbeiter**, die gezielt den **sozialen Wohnungsbau, den Nichtwohnungsbau (Unternehmen), Wohnungsbaugesellschaften und Eigentümerverbände unterstützen**, um auch ihre Gebäudebestände zu dekarbonisieren;
- » **Und schließlich 6.000 BeamtInnen**, die die Dekarbonisierung von Gebäuden des öffentlichen Sektors vorantreiben.



INVESTITION IN ÖRTLICHE ARBEITSKRÄFTE: EIN MUSS, DAS DER GESAMTEN WIRTSCHAFT ZUGUTEKOMMT

DEKARBONISIERUNG VON GEBÄUDEN: ÖFFENTLICH UND KOMMUNAL. ODER DOCH NICHT?

Die Dekarbonisierung von Gebäuden und Heizungs-lösungen ist herkömmlicherweise kommunal²³. Das Verständnis des Potenzials für erneuerbare Energien und Abwärme kann nur dann nachvollzogen werden, wenn es sich auf kommunale Ebene bezieht. Darüber hinaus erfordert die Verringerung des Wärmebedarfs von Gebäuden ein Engagement gegenüber den BürgerInnen und die Bereitstellung der notwendigen Unterstützung, um die verschiedenen Schritte einer Gebäuderenovierung zu durchlaufen und Zuschüsse und Zugang zu Finanzmitteln zu erhalten. Die Frage des Vertrauens ist in diesem Prozess von zentraler Bedeutung, da die Bereitschaft, sich einzubringen, größer ist, wenn Vertrauen herrscht. Die Städte haben dazu gemeinnützige, auf neutrale und transparente Weise Beratung und Unterstützung anbietende One-Stop-Shops (OSS) geschaffen, damit der Nach-rüstungsprozess der Gebäude vonstattengehen kann. Die Dekarbonisierung von Gebäuden erfordert daher eine starke Zusammenarbeit mit öffentlichen AkteurInnen und damit BeamtInnen.

Die Entwicklung zugänglicher, effizienter kommunaler öffentlicher Dienste als schnellstmöglicher Weg zu dieser Wende. Die genaue Art und Weise der Erbringung dieser Dienstleistungen sollte den nationalen und kommunalen Gegebenheiten angepasst werden. In der Tat müssen Ressourcen nicht immer auf kommunaler

Ebene bereitgestellt, sondern können von einer Gruppe von Gemeinden gemeinsam genutzt werden. Es wäre möglich, einige Maßnahmen an kommunale oder regionale Energieagenturen zu delegieren. Allerdings können Nachbarschaftspläne für die Wärmeerzeugung nicht auf nationaler oder regionaler Ebene ausgearbeitet werden; auch sehen die Marktkräfte nicht die notwendigen Änderungen vor. Haushalte und Unternehmen wenden sich an Kommunalverwaltungen, um kommunale und zugängliche technische Unterstützung bei der Dekarbonisierung von Gebäuden zu erhalten, die zahlreichen Hindernisse zu überwinden und sich den **aktuellen Energiepreisen zu stellen.**

Private AkteurInnen sind nicht in der Lage, die Dekarbonisierung von Gebäuden unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Perspektiven, der kommunalen Gegebenheiten und der verfügbaren Ressourcen glaubwürdig anzugehen. Dies erfordert Transparenz, um Vertrauen zu schaffen, die Fähigkeit, alle kommunalen Interessenträger und Bürger langfristig einzubeziehen, und einen demokratischen Rahmen für legitime politische **Entscheidungen. Private Akteure hindern Beamten und die gesamte Gemeindeverwaltung an der Übernahme der Arbeit, obgleich die jüngsten Krisen die Wichtigkeit des Einsatzes von BeamtInnen gezeigt haben, besonders in Zeiten immer häufiger auftretender Krisen.**

LANGFRISTIGE, INTERNE STELLEN IN KOMMUNEN SIND DER SCHLÜSSEL FÜR KONSEQUENTES UND LANGFRISTIGES HANDELN.

Die Dekarbonisierung von Gebäuden ist sowohl ein Sprint als auch ein Marathon, die jetzt starten und so schnell wie möglich skaliert werden sollen. Auf der anderen Seite muss dies in unterschiedlichen Ortschaften wiederholt werden, wie das Beispiel von Delft in beschriebem Kasten 2. Daher ist es

entscheidend, den Lernprozess bereits in den ersten Phasen sicherzustellen und Personal langfristig einzustellen. Die Einbeziehung dieses Lernprozesses ist der geeignete Weg zur Effizienz von Maßnahmen und zur Senkung ihrer künftigen Kosten.

²³ Siehe auch [Why and how fossil fuels in buildings will be history by 2050](#), Energy Cities, 2021



STIMMEN AUS STÄDTEN: DELFT & HEERLEN (NL)

Das Energiewendeprogramm der Stadt Delft (100.000 Einwohner) umfasst eine Sensibilisierungskampagne, die Entwicklung einer kommunalen Energie- und Wärmestrategie, den Beitrag zur regionalen Energiestrategie, die Bewertung verschiedener Technologien und die Erstellung von Nachbarschaftsplänen. Die Kampagne „Delft Goes Green“ richtet sich an BewohnerInnen, Unternehmen, Sozialwohnungen und Immobilienunternehmen. Um alle Dekarbonisierungsmaßnahmen durchzuführen, wuchs das Team für die Energiewende von 3 Vollzeitäquivalenten im Jahr 2019 auf 12 im Jahr 2021 (+9 Vollzeitäquivalente). Die Stadt hat jedoch noch nicht mit der Umsetzung des Quartieransatzes begonnen: Das kommunale Team hat die Aktionspläne für die ersten Quartiere, deren Umsetzung 2023 beginnt, entworfen. Bis 2030 muss der Prozess für 10 bis 15 weitere Stadtteile

wiederholt werden. Laut der obigen Studie würde eine Stadt wie Delft im Vergleich zu 2019 im Jahr 2030 durchschnittlich 25 zusätzliche Vollzeit-äquivalente benötigen. Weitere Informationen finden Sie [hier](#) in der Präsentation der Stadt Delft beim Energy Lunch Talk im März 2022.

Die Stadt Heerlen (90.000 EinwohnerInnen) ist das wirtschaftliche Zentrum eines Ballungsraums von acht Gemeinden (250.000 EinwohnerInnen) im südlichen Teil der Provinz Limburg in den Niederlanden. Derzeit arbeiten fünf Vollzeit-äquivalente an der Dekarbonisierung der Gebäude und der Konzeption der ersten Nachbarschaftspläne, es wird jedoch geschätzt, dass sie 48 Vollzeit-äquivalente zum Erreichen des Übergangs benötigen.

KASTEN 2: PERSONALBEDARF VON NIEDERLÄNDISCHEN GEMEINDEN

Die Regierungen versäumen es oft, den Kommunalverwaltungen die aufgrund der langen Investitionszyklen (besonders im Energie- und Gebäudesektor) benötigte langfristige Transparenz in Bezug auf die Finanzierung zu bieten. Zum Beispiel hat die niederländische Regierung einen Fonds eingerichtet, um bestimmten Städten bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Ausarbeitung von

Heizstrategien Unterstützung anzubieten. Nichtsdestotrotz teilten die Städte ihre Unsicherheit bezüglich der Verfügbarkeit von Mitteln zur Einstellung geeigneter Mitarbeiter und zur Investition in Projekten. Darüber hinaus sind diese Finanzierungen oftmals temporäre Lösungen und ermöglichen nicht die Schaffung langfristiger, nachhaltiger Arbeitsplätze, wie in beschrieben Kasten 3.

DIE DEUTSCHE KOMMUNALRICHTLINIE INITIATIVE

Im Bewusstsein der Schlüsselrolle der Kommunalbehörden bei den ökologischen und energiepolitischen Übergängen hat die Bundesregierung ein Förderprogramm für Kommunalbehörden eingerichtet. Das zweijährige Programm ermöglicht es den kommunalen Behörden, ein Vollzeitäquivalent einzustellen, um Fragen im Zusammenhang mit dem Übergang zu bearbeiten, einschließlich Fragen des Energie- und Umweltmanagements.

Dieses Programm bietet zwar eine befristete Lösung für den Mangel an Finanzmitteln, sichert aber keine langfristige Beschäftigung, da die Zweijahresverträge nicht automatisch verlängert werden können. Die Kommunen müssen den gesamten Prozess wiederholen, um ihre Mitarbeiter zu behalten. Mehr Arbeitsaufwand bei gleichzeitig nicht ausreichendem Personal ist die Folge. Dies kann jedoch als gute vorübergehende Lösung gelten, während nach alternativen Finanzmitteln oder anderen potenziellen Investitionen gesucht wird.

KASTEN 3: DIE DEUTSCHE ERFAHRUNG



Teilweise aufgrund des Mangels an langfristigen Finanzmitteln und internem Fachwissen werden viele der erforderlichen Aufgaben zur Dekarbonisierung von Gebäuden an private Unternehmen oder Beratungsunternehmen weitergegeben. Den ersten Ergebnissen der Umfrage der Energy Cities zufolge ist die²⁴ überwiegende Mehrheit der antwortenden Städte auf externe Studien angewiesen. Was die Kosten angeht, so haben zum Zeitpunkt des²⁵ Schreibens 75 % der Befragten externe Studien mit der Durchführung dieser Aufgaben beauftragt. Darunter geben 56 % mehr für externe Studien aus als das, was dem Jahresgehalt

eines Mitarbeiters entspricht, um ähnliche Aufgaben intern durchzuführen. Wie in Abbildung 8 dargestellt, geben mehr als 50 % der Kommunalverwaltungen, die auf die Umfrage antworten, mehr aus, als ein Vollzeitäquivalent in externen Studien kosten würde. Dies verweist auf fehlende interne Ressourcen. Während es gang und gäbe ist, seitens der Städte fehlendes Fachwissen an Subunternehmer zu vergeben, wirft diese Praxis Fragen hinsichtlich der internen Fähigkeiten und Kenntnisse auf, die zur Sicherstellung der Fokussierung auf Lernprozessen und der Kohärenz langfristiger Maßnahmen notwendig sind.

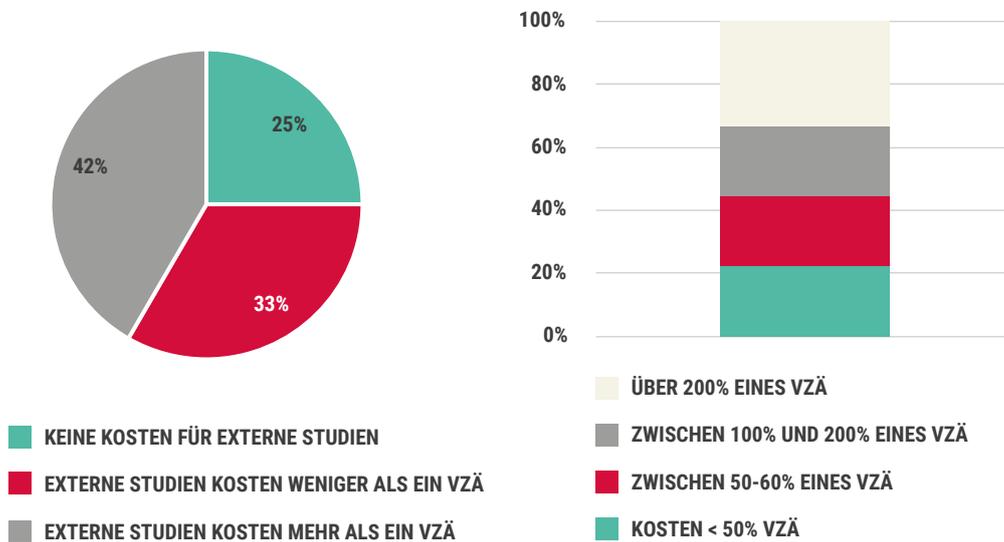


ABBILDUNG 8: ANTEIL DER EXTERNEN STUDIEN IN KOMMUNALEN BEHÖRDEN IM VERGLEICH ZU DEN VZÄ-KOSTEN

DIE PERSONALAUSSTATTUNG VON KOMMUNALVERWALTUNGEN SIND EINE INVESTITION, DIE SICH AUSZAHLT

Investitionen in kommunale Personalkapazitäten ermöglichen die Dekarbonisierung der gebauten Umwelt und die Schaffung Tausender Arbeitsplätze in der gesamten EU. Technische Hilfe kommt den Haushalten direkt zugute, da dies die Nachrüstung von Häusern und die Senkung von Energiekosten ermöglicht. Auch Unternehmen profitieren davon.

So wird beispielsweise für die Region Baden-Württemberg (Deutschland) erwartet, dass die Gesetzgebung zum Zweck der Durchsetzung verbindlicher Wärmepläne durch die Kommunen die Schaffung von Fernwärmesystemen ankurbelt und damit den Unternehmen (insbesondere den Energieversorgern) zugutekommt²⁶.

²⁴ Vgl.: S.16 Allen EU-Städten fehlt es an personellen Kapazitäten der EU zur Dekarbonisierung von Gebäuden
²⁵ April 2022 – Antworten aus 28 Städten
²⁶ Quelle: *Hot Cool n°4*, 2020



Die bestehenden, aber oft zu begrenzten Programme für technische Hilfe für Kommunalverwaltungen, wie das ELENA-PROGRAMM der EIB, die Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen zur Unterstützung der Projektentwicklung und die europäische Stadtfazilität, die aus den Programmen „Horizont 2020“ und „LIFE“ finanziert werden, zeigen deutlich den Multiplikatoreffekt von Investitionen in Humankapazitäten. Der beantragte minimale Verschuldungsfaktor (zwischen dem zugewiesenen Zuschuss und der ausgelösten Investition) beträgt in der Regel 20, ist jedoch häufig höher, sobald die Projekte umgesetzt sind.

Ein weiteres Beispiel für die eindeutige Wirksamkeit der Unterstützung durch Kommunalverwaltungen bei der Entlastung der Gebäude von der CO₂-Emissionen ist das OSS, welches die Belastung der Haushalte durch den

Renovierungsprozess verringert. So entwickelt das Projekt ORFEE Drittfinanzierungsgesellschaften und bietet Projektdesign und technische Unterstützung bei der Durchführung von Renovierungsarbeiten, die durch ein Finanzierungsangebot unterstützt werden können. Diese öffentlichen oder öffentlich-privaten Einrichtungen haben für das Jahr 2021 Investitionen in Höhe von 29,3 Mio. EUR getätigt. Die Unterstützung für jedes Projekt erforderte durchschnittlich 10 Arbeitstage mit Kosten von 8 730€, schloss jedoch eine Investition von 45 000€ pro Projekt frei, was einem Multiplikationseffekt von 5 entspricht²⁷.

Auch die Stadt Valencia hat die One-Stop-Shops (OSS) auf die Fragestellung hin untersucht, ob Investitionen in die Renovierung von städtischen Gebäuden möglich sind. Unten Kasten beschreibt die Erfahrung der Stadt.

STIMMEN AUS STÄDTEN: VALENCIA (ES)

In Valencia nutzte die Gemeinde zur Einschätzung von Ressourcen das Projekt „Save the Homes“. Diese Ressourcen werden zum Ausbau von zentralen Anlaufstellen zur Förderung und Unterstützung der Renovierung privater Wohngebäude benötigt. Die Stadt hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 4.913 weitere Sanierungsprojekte zu realisieren. Berechnungen zufolge belaufen sich die durchschnittlichen Kosten pro Projekt auf 12 000 EUR, was eine Gesamtinvestition von rund 58 956 000 EUR ermöglicht. Die gesamten Personalkosten würden von 214.500 € im Jahr 2022 auf 351.000 € im Jahr 2029 steigen. In Bezug auf die Vollzeitäquivalente entspricht dies einem leichten Anstieg von 5 im Jahr 2022 auf 8 im Jahr 2029, der sich wie folgt entfaltet:

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
PROGRAMM MANAGER	1	1	1	1	1	1	1	1
KOMMERZIELL / SOZIAL	2	3	3	3	3	3	3	3
VERWALTUNG	1	1	1	1	1	1	1	1
TECHNIK	1	2	2	2	2	2	3	3
GESAMT	5	7	7	7	7	7	8	8

Valencia plant, sich auf drei verschiedene Subventionen zu stützen: eine föderale Subvention, die durch das Königliche Dekret 853/2021 zur Regelung von Subventionsprogrammen für die Wohnungssanierung für den Zeitraum 2022-2026 eingeführt wurde, sowie auf regionale und kommunale Subventionen für den gesamten Zeitraum. Durch die Verwendung dieser Subventionen und die Nutzung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten ist zu erwarten, dass die Kosten pro saniertem Haus im Zeitraum 2022-2029 um fast 60 % sinken. Diese Projektionen zeigen, dass Investitionen in Renovierungen letztlich langfristig mehr Investitionen auslösen. Der Rückgang der Kosten pro renoviertem Haus impliziert die Freisetzung weiterer Mittel für die Renovierung von Häusern.

KASTEN 4: DIE SPANISCHE ERFAHRUNG

²⁷ Quelle: *Sociétés de tiers-financement mode d'emploi*, ORFEE, April 2022



DIE SCHWIERIGKEIT, RICHTIGE KANDIDATEN ZU FINDEN: NOTWENDIGKEIT ATTRAKTIVERER GEHÄLTER UND EMPLOYER BRANDING

„MEIN PROBLEM IM MOMENT IST, DASS ICH ZWAR ÜBER DAS BUDGET VERFÜGE, DAS ERFORDERLICH IST, UM DIE BELEG-SCHAFT FÜR DIE ERFÜLLUNG ALL DIESER AUFGABEN ZU BESCHÄFTIGEN, ABER NICHT GENÜGEN KANDIDATINNEN HABE, UM DIESE STELLEN ZU BESETZEN.“

Dieses Zitat eines gewählten Vertreters aus Delft ist kein Einzelfall. Häufig ergibt sich in Gesprächen mit Mitgliedern des erweiterten Netzwerks der Energiestädte die Schwierigkeit, die für die Arbeit in einer öffentlichen Verwaltung qualifizierten Personen zu finden.

ANPASSUNG DER GEHÄLTER VON BEAMTINNEN AN IHRE BE-DEUTUNG FÜR DIE VERWIRKLICHUNG DER KLIMANEUTRALITÄT

Die Frage der Löhne, die im Vergleich zum privaten Sektor oft als nicht wettbewerbsfähig angesehen werden, ist für die Kommunen von entscheidender Bedeutung, um die richtigen Kandidaten zu gewinnen und, was noch wichtiger ist, sie langfristig zu halten. Wie in Abbildung 9 dargestellt, sind in den meisten EU-Ländern die Durchschnittslöhne in der öffentlichen Verwaltung

niedriger als in der freien Marktwirtschaft. Besonders ausgeprägt ist dies in Bulgarien (- 34%) und Deutschland (- 26%). Beschäftigte in öffentlichen Verwaltungen werden – wobei alle anderen Variablen gleich sind – in nur vier Mitgliedstaaten besser bezahlt als in anderen Sektoren: Spanien und den Niederlanden (+4 % für beide), Rumänien (+22 %) und Luxemburg (+44 %).

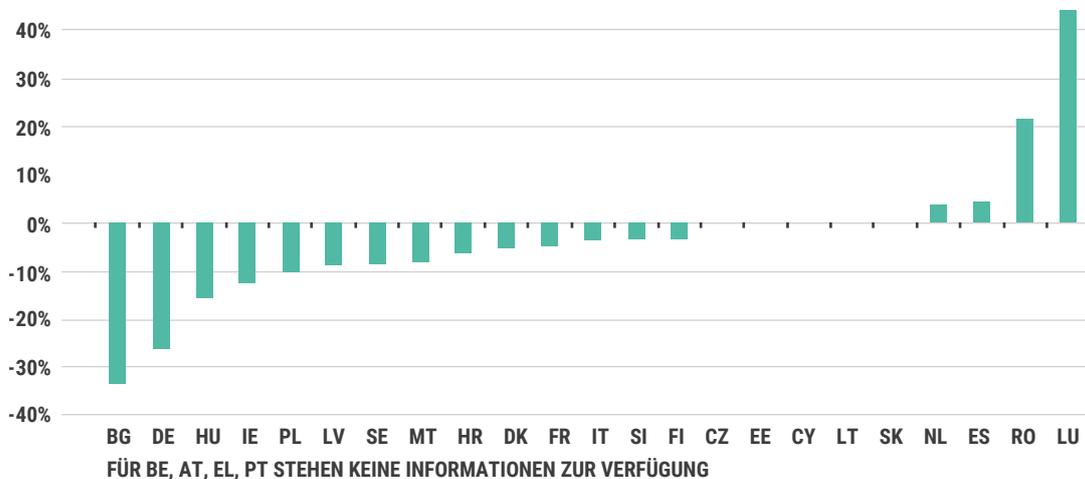


ABBILDUNG 9: FINANZERTRÄGE FÜR DIE ARBEIT IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG IM VERGLEICH ZU ANDEREN TÄTIGKEITEN²⁸

²⁸ Quelle: [Lohndeterminanten in der Europäischen Union, Eurostat](#)



ÜBERDENKEN KOMMUNALER ÖFFENTLICHER MAßNAHMEN DURCH DIE ENTWICKLUNG EINES STÄRKEREN EMPLOYER BRANDINGS

Um Personen mit relevanten Qualifizierungen zu finden, müssen Kommunalverwaltungen als attraktive Arbeitgeber angesehen werden. Eine kürzlich in Frankreich durchgeführte Studie²⁹ befragte mehr als 200 in Kommunalverwaltungen tätige und / oder mit Kommunikation und Personalwesen sich befassende Mitarbeiter über ihr Employer Branding. Dieses Konzept bezieht sich in der Kommunikation auf den Anspruch, eine Organisation zu vertreten, mit dem Zweck, Kandidaten anzuziehen und eine langfristige Beschäftigung sicherzustellen. Sie gilt sowohl intern als auch extern.

Die Antworten waren fast einstimmig: 97 % von ihnen gaben an, dass Kommunalverwaltungen ein Employer Branding benötigen. Dies scheint ein legitimes Anliegen zu sein. Für jedoch weniger als 50 % der Befragten in Frankreich bleibt dies ein reales Ziel. Die Frage, ob kommunale Gebietskörperschaften als attraktiver Arbeitgeber angesehen werden, ist neu. Sie wurde von der französischen Regierung durch die Einführung der Online-Plattform „[Wahl des öffentlichen Dienstes](#)“ aufgeworfen. Die Plattform

gibt Gründe für die Attraktivität einer Stelle im öffentlichen Dienst an. Sie sammelt Stellenangebote und Zeugnisse von echten BeamtInnen. Sie zielt nicht speziell auf Kommunalverwaltungen ab, schließt sie jedoch ein. Diesen sollten jedoch ihre eigenen Arbeitgebermarken schaffen, wie vom Hohen Rat für kommunalen öffentlichen Dienst (Conseil supérieur de la FPT) und der Vereinigung für Humanressourcen in großen Gebietskörperschaften (Association des DRH des grandes collectivités) vorgeschlagen.

Abbildung 10³⁰ zeigt die von den meisten Gebietskörperschaften gewählten Strategien der Gewinnung von Arbeitskräften. Dafür wird das Image des Gebiets und der Institution selbst gewählt, während das letzte vorgebrachte Element die Aufwertung der mit diesen Institutionen verbundenen Arbeitsplätze ist. Die Attraktivität eines Arbeitsplatzes / einer Marke beruht jedoch auf gemeinsamen Werten und der Aufwertung der durchgeführten Jobs und Missionen.

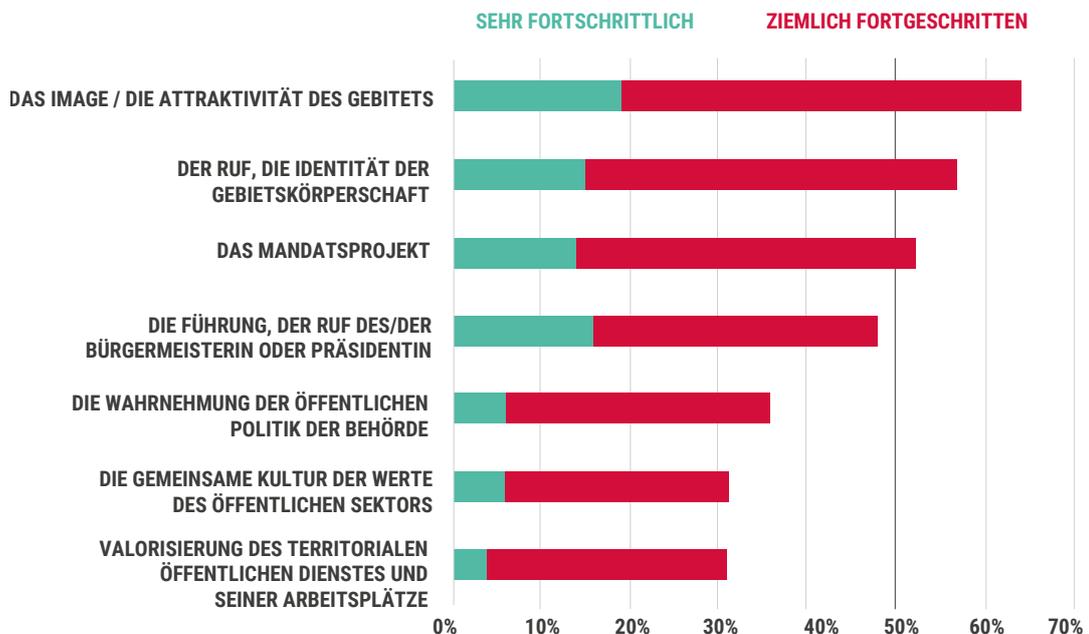


ABBILDUNG 10: ARGUMENTE DER GEBIETSKÖRPERSCHAFTEN ZUR GEWINNUNG VON ARBEITSKRÄFTEN

²⁹ Occurrence et Cap'Com, La marque employeur au sein des collectivités territoriales, Februar 2022

³⁰ Quelle: ebd.



In jüngster Zeit sahen sich die Behörden, einschließlich der Kommunalverwaltungen, genötigt, ihren eigenen Wert zu beweisen und zu kommunizieren. Dies wurde durch die von den BürgerInnen und sogar von einigen PolitikerInnen geäußerte Kritik hinsichtlich des Anteils des öffentlichen Sektors an den Haushaltsmitteln verstärkt. Auch an der Effizienz der durchgeführten Aufgaben wurde Kritik geäußert.

Um die Attraktivität der Mitarbeit in Kommunalverwaltungen zu erhöhen, ist die Einbeziehung einer Vielzahl von AkteurInnen, wie in der Kommunikation gewählten VertreterInnen, ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen usw. notwendig. Nach den Ergebnissen der Studie von Cap'Com und Occurrence sind Beamten in Frankreich bereit, für eine Gemeinde zu arbeiten, wenn Werte des Bürgermeisters und seines Teams anerkannt und geteilt werden. Dieser Ansatz wurde unserem Netzwerk übermittelt und hiervon weitgehend bestätigt.

Ein Vertreter einer kommunalen Energieagentur in Italien erklärte Folgendes. Dies entspricht eher der Ausnahme als der Regel:

„ICH HABE IN DER VERGANGENHEIT VERSUCHT, FÜR DEN PRIVATEN SEKTOR ZU ARBEITEN, ABER ICH HATTE NICHT DAS GEFÜHL, EINEN BEITRAG ZUR GESELLSCHAFT ZU LEISTEN. TROTZ EINES HÖHEREN GEHALTS IM PRIVATEN SEKTOR IDENTIFIZIERE ICH MICH MIT DEN WERTEN DES ÖFFENTLICHEN SEKTORS – DIE TEILNAHME AN EINEM BESSEREN UMFELD FÜR ZUKÜNFTIGE GENERATIONEN.“

Schließlich plant die Mehrheit (57 %) der Befragten der Umfrage von Cap'Com und Occurrence, in den nächsten drei Jahren eine Arbeitgebermarkenstrategie zu entwickeln, um die Attraktivität der Gebietskörperschaften zu erhöhen. Dieser Aspekt wird, auch wenn er nicht an vorderster Front der Dekarbonisierung der gebauten Umwelt steht,

ebenfalls von zentraler Bedeutung sein. Wenn es den Kommunen nicht gelingt, wieder als attraktive Arbeitgeber angesehen zu werden, treten Schwierigkeiten auf, das für die Erfüllung der notwendigen Aufgaben benötigte Personal einzustellen.



EMPFEHLUNGEN: WIE SCHAFFT MAN 214.000 ZUSÄTZLICHE POSITIONEN?

Die kommunalen Gebietskörperschaften benötigen zur Entwicklung und Umsetzung von Plänen zur Dekarbonisierung der Umwelt in jeder Ortschaft etwa acht Jahre. Eine schnelle langfristige Bereitstellung von Finanzmitteln und Ressourcen seitens der Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission ist notwendig, um den Städten Zeit zum Nachdenken, Lernen, Entwickeln und Umsetzen ihrer Pläne zu geben. Wie können also 214.000 zusätzliche Stellen in den Kommunalverwaltungen der EU finanziert werden? Die Antwort liegt in der Umverteilung und Schaffung zweckgebundener europäischer und nationaler Mittel, der Zusammenarbeit zwischen den

Kommunalverwaltungen, der Entwicklung einer angemessenen kommunalen Personalstrategie für den Übergang zum Bauwesen und der Stärkung der Rolle der Städte bei der Verwaltung ihrer Haushalte und Personalausgaben. Wir schlagen **10 konkrete Handlungspunkte** vor, um die kommunale Belegschaft für Gebäude, aber auch den ökologischen Übergang im Allgemeinen zu entwickeln. Diese Empfehlungen werden von den kommunalen und regionalen Gebietskörperschaften, den Mitgliedstaaten und der Europäischen Union wie folgt aufgegriffen:
 ★ EU Ebene 🚩 Mitgliedsstaaten 🏠 Kommunale und regionale Gebietskörperschaften

#1 BEREITSTELLUNG VON FINANZMITTELN UND FÖRDERUNG DER KOMMUNALEN ZUSAMMENARBEIT

UMSCHICHTUNG VON HAUSHALTSMITTELN ZUR FINANZIERUNG KOMMUNALER BESCHÄFTIGUNGSPOSITIONEN

01



Durchschnittlich 16 Mrd. EUR pro Jahr sind geringe finanzielle Mittel für die 27 Mitgliedstaaten (auch wenn diese, abhängig vom Mitgliedstaat, ungleich sind), die Kommunalverwaltungen und die weiteren kommunalen Gebietskörperschaften können jedoch nicht allein für deren Finanzierung verantwortlich sein. Durch die Umschichtung einiger Mittel aus ihren nationalen Haushalten ist die Finanzierung von Stellen möglich, was auch eine Schlüsselinvestition in die Entwicklung der Wirtschaft und der Beschäftigung in den entsprechenden Gebieten darstellt. Die Förderung dieser Bemühungen ist seitens der EU notwendig; so sollten bestimmte Fonds eingerichtet werden, wie die Aufbau- und Resilienzfonds; Mischfinanzierungs-instrumente wie den ESF+, den EFRE, Erasmus oder InvestEU sollten neu ausgerichtet, das Europäische Semester reformiert und den künftigen mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) aufgrund einer budgetfreundlicheren Gestaltung angepasst werden. Die Europäische Kommission kann zum Zwecke der Förderung von Reformen der Governance in den Mitgliedstaaten ihr Instrument für technische Unterstützung (TSI) auch zur Stärkung der Personalausstattung der kommunalen Gebietskörperschaften und zur Erzielung einer stärkeren Dezentralisierung nutzen.

ERMUTIGUNG DER KOMMUNALEN ODER REGIONALEN KOORDINIERUNG ZUR BÜNDELUNG DER KOMMUNALEN ARBEITSKRÄFTE

02



Finanzierung einer Vollzeitäquivalentstelle können kommunale Gebietskörperschaften ihr Fachwissen durch die Zusammenlegung von Ressourcen bündeln³¹. Dieser Lösungsansatz sollte an den geografischen Kontext und die Bedürfnisse der Städte angepasst werden. Dies wird Größenvorteile und die Erforschung weiterer Synergien zwischen den Gebieten ermöglichen, was insbesondere für ländliche und städtische Gebiete, die komplementäres Fachwissen und Interessen finden, gilt. Die Mitgliedstaaten sollten angemessene Rahmenbedingungen zur Erleichterung der Koordinierung subnationaler Verwaltungseinheiten in dieser Angelegenheit schaffen und die Solidarität größerer Kommunalverwaltungen beim Austausch ihres Fachwissens mit kleineren Verwaltungseinheiten fördern.

³¹ Auch in der Studie AFL & INET hervorgehoben. *Kommentar financer la transition dans les collectivités locales*, 2021 (verfügbar auf Französisch).



AUSTAUSCH BEWÄHRTER VERFAHREN VOR ORT IN DER ANGELEGENHEIT

03



Lösungsansätze zur Finanzierung des Personalbedarfs durch administrative, organisatorische und budgetäre Tricks kommen oft von den Städten selbst. Daher ist es notwendig, ihnen einen europäischen oder nationalen Raum für den Austausch bewährter Praxisverfahren zu bieten. Dies kann innerhalb des Konvents der Bürgermeister und der Missionsstädte geschehen³².

#2 ENTWICKLUNG VON PERSONALSTRATEGIEN FÜR DIE KOMMUNALE BELEGSCHAFT

EINSCHÄTZUNG DES PERSONALBEDARFS DER EINZELNEN SUBNATIONALEN VERWALTUNGSEINHEITEN

04



Zur Ergänzung dieser Analyse auf aggregierter EU-Ebene sollte die Förderung umfassender Studien von Seiten der Mitgliedstaaten eingeleitet werden, um den tatsächlichen Bedarf an Beamten für die Energiewende einzuschätzen. Zur Mobilisierung der Regierung bezüglich dieses Themas können Kommunalverwaltungen auch ihren künftigen Personalbedarf auf der Grundlage der in der niederländischen Studie dargelegten und in dieser Veröffentlichung zitierten Liste der Maßnahmen ausarbeiten. Durch klare und präzise Zahlen wird eine korrekte Einschätzung des Bedarfs und die Schaffung kosteneffizienter Lösungen gewährleistet.

ENTWICKLUNG VON PLÄNEN ZUR ANWERBUNG UND ERLEICHTERUNG DER EINSTELLUNG BEI KOMMUNAL- ODER REGIONALVERWALTUNGEN UND IHREN EINRICHTUNGEN:

05



EU-Kommission und ihre Vertreter in den Mitgliedstaaten sollten Leitlinien und bewährte Verfahren entwickeln, um die Einstellung von qualifiziertem Personal auf kommunaler Ebene zu erleichtern. Die Mitgliedstaaten sollten die Arbeitsbedingungen (Gehälter, Leistungen, Arbeitsumfeld) reformieren und die Attraktivität der Arbeitsplätze für Beamten erhöhen. Auch das von der Europäischen Kommission bereitgestellte Instrument für technische Unterstützung (TSI) kann bei diesen Änderungen behilflich sein. Die Sichtbarkeit und Attraktivität kommunaler Arbeitsplätze im Bereich der Energiewende erfordert gemeinsame Anstrengungen. Kommunale und regionale Verwaltungen und ihre Organe müssen ihre "Arbeitgebermarke" verbessern.

³² Die EU-Missionsstädte sind ein [Programm](#) im Rahmen von Horizont Europa, das darauf abzielt, bis 2030 100 klimaneutrale und intelligente Städte zu schaffen und sicherzustellen, dass alle europäischen Städte bis 2050 ein gemeinsames Erlebnis haben.



SCHULUNG DES KLIMA- UND ENERGIEPERSONALS

06



Für das von kommunalen oder regionalen Gebietskörperschaften den internen Klima- und Energiefachreferenten zuzuweisende Personal sind Schulungen erforderlich. Darüber hinaus benötigen Mitarbeiter Weiterbildungen, da der Einsatz neuer Instrumente und Methoden zur Durchführung des Übergangs erforderlich ist. Nationalen oder regionalen Energieagenturen mit entsprechenden Kenntnissen ist die Leitung dieser Schulungsprogramme überlassen. Die Europäische Union kann Programme wie das Civil Servant Exchange Programm entwickeln, das - ähnlich wie das Programm Erasmus - den Austausch von Beamten zwischen Ländern fördert. Der Zugang von Beamten subnationaler Verwaltungen zu dem Programm, dessen Fokus auf Einstellungslösungen innerhalb der Kommunalverwaltungen liegen sollte, muss gewährleistet werden.

ANPASSUNG DER BILDUNGS- UND AUSBILDUNGSPROGRAMME AN DIE NACHFRAGE AUF DEM ARBEITSMARKT.

07



Möglicherweise müssen die EU-Mitgliedstaaten und die Europäische Union ihre fachliche und akademische Ausbildung überdenken und sicherstellen, dass ihre Prioritäten den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen³³.

#3 FÖRDERUNG DER ENTWICKLUNG EINES EIGENEN GRÜNEN BUDGETS UND DER ARBEITSKRÄFTE IN KOMMUNAL- UND BEZIRKSVERWALTUNGEN

UMDENKEN DER FINANZPLANUNG INNERHALB VON STÄDTEN ZUR ERHÖHUNG VON ENERGIE- UND KLIMASCHUTZAUSGABEN

08



Kommunal- und Bezirksverwaltungen sollten über langfristige Perspektiven bei ihrer Finanzplanung verfügen, um mehr Sichtbarkeit zu gewährleisten, die erforderlichen Arbeitskräfte zu planen und besser in diese zu investieren. Zu diesem Zweck unterstützen wir die bereits von der französischen Kommunalagentur und dem französischen Nationalinstitut für territoriale Studien³⁴ gemachten Empfehlungen in Bezug auf die Verlängerung des Finanzierungszeitraums bestimmter EU- oder nationaler Ausschreibungen für Projekte zur Anpassung an kommunale Ambitionen und Planungsanforderungen³⁵. Diese längerfristigen Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen müssen auch zur nachhaltigen Finanzierung von Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit den Projektaktivitäten fähig sein. Regierungen sollten auch langfristige Perspektiven für die Finanzplanung der Kommunal- und Bezirksverwaltungen bieten. Innerhalb der Städte ist es auch notwendig, die Klimaauswirkungen des Budgets zu analysieren und Ausgaben im Zusammenhang mit Aktivitäten³⁶, die die größten Auswirkungen auf das Klima haben, neu zu priorisieren.

³³ In Frankreich zeigte eine *Studie* des Think-Tanks Shift Project, dass von 34 Universitäten und Hochschulen nur 11 % der Pflichtvorlesungen Klima- und Energiethemata umfassen.

³⁴ AFL & INET. *Comment financer la transition dans les collectivités locales*, 2021.

³⁵ Das SHIFT-PROJEKT, *La Résilience des territoires*, Tome III – Veranstalter, September 2021

³⁶ I4CE, *Climate assessment of local authority budgets: methodological guide*, 2020



BESEITIGUNG REGULATORISCHER HINDERNISSE ZUR ERLEICHTERUNG VON INVESTITIONEN IN ENERGIE UND KLIMA, INSBESONDERE VON INVESTITIONEN IN HUMANRESSOURCEN

09



Die EU und die Mitgliedstaaten müssen die Investition von Städten in jede Art von Ausgaben im Zusammenhang mit dem ökologischen Wandel erleichtern. Tatsächlich sind die Risiken des Klimawandels für Städte, die im jüngsten IPCC-Bericht hervorgehoben werden, weitaus größer als die Risiken damit verbundener Investitionen und/oder Schulden. Vor diesem Hintergrund sollte die Europäische Kommission den Stabilitäts- und Wachstumspakt überprüfen. Darüber hinaus sollten die Betriebskosten der kommunalen Gebietskörperschaften im Zusammenhang mit dem ökologischen Wandel, wie Personalausgaben, nicht denselben strengen Regeln unterliegen, die Haushaltserhöhungen und die damit verbundene Kreditaufnahme begrenzen.

ERMÄCHTIGUNG DER STÄDTE DURCH KOMMUNALE UMWELTSTEUERN

10



Um ihre Autonomie bei der Verwaltung von Haushalten und insbesondere bei den Investitionen in Humankapital auszubauen, müssen die kommunalen und regionalen Gebietskörperschaften in die Lage versetzt werden, kommunale Umweltsteuern zu erheben. Die EU und die Mitgliedstaaten können einen angemessenen Rahmen vorschlagen.

ENGAGIEREN SIE SICH!

- » Möchten Sie sich engagieren und mit Energy Cities und seinen Partnern an einer Kampagne für die Einstellung von mehr Personal für die Energiewende arbeiten?
- » Schauen Sie sich die **Website** der Kampagne Local Staff for Climate an, wo Sie das **Manifest** unterzeichnen und mit uns in Kontakt treten können!



ENERGYCITIES

www.energy-cities.eu

 [@energycities](https://twitter.com/energycities)

 [@energycities.eu](https://www.facebook.com/energycities.eu)

BESANÇON

2 chemin de Palente
25000 Besançon, France

BRUSSELS

Mundo Madou
Avenue des Arts 7-8
1210 Brussels, Belgium

Die Mission von Energy Cities ist die Befähigung der Städte und BürgerInnen zur Gestaltung zukunftsfähiger Städte. Wir zeigen konkrete Alternativen auf, die von Städten eingesetzt werden, wir setzen uns für eine veränderte Politik und für wirtschaftliche Führung auf allen Ebenen ein und fördern einen zu einer zukunftssicheren Gesellschaft führenden umfassenden kulturellen Wandel. Die Energy Cities-Community besteht aus kommunalen Leadern Tausender von Städten in 30 europäischen Ländern.