



Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter Umwelterklärung

EMAS REPORT 2024

ICLEI EUROPASEKRETARIAT GMBH



Inhalt

Vorwort	3
Unternehmensportrait	4
Managementprinzipien	7
Nachhaltigkeitsmanagement	10
Personal	11
Stakeholder	18
Ressourcenverbrauch	29
Direkte und indirekte Umwelteinflüsse	35
Kennzahlen des ICLEI Europasekretariats	37
Wirtschaftliche Entwicklung	38
Verbesserungsprogramm	42
Gültigkeitserklärung	44

IMPRESSUM

EMAS steht für das freiwillige europäische Umweltmanagementsystem, "Eco-Management and Audit Scheme". Es beruht auf der Verordnung (EG) Nummer 1221/2009 vom 25. November 2009. Diese Verordnung hat die EG-Umwelt-Audit-Verordnung 761/2001 vom 19. März 2001 abgelöst. Die Anhänge I bis III wurden zuletzt mit der Verordnung (EU) 2017/1505 vom 28. August 2017 geändert.

Herausgeber

ICLEI Europasekretariat GmbH
Leopoldring 3, 79098 Freiburg

Konzeption & Redaktion

Wolfgang Teubner, Geschäftsleiter,
ICLEI Europasekretariat GmbH
Carolyn Thomas, Koordinatorin Nachhaltigkeitsmanagement,
ICLEI Europasekretariat GmbH

Grafische Gestaltung

Stephan Köhler, Multimedia & Graphic Design,
ICLEI Europasekretariat GmbH

Titelbild

Dreamstime / Andreas Naegeli



Das Projekt im Rahmen eines EMAS-Konvois wurde gefördert von:

Landesanstalt für Umwelt, Messungen
und Naturschutz Baden-Württemberg



© ICLEI Europasekretariat GmbH

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher
Genehmigung des Herausgebers.

Druck

ICLEI Europasekretariat GmbH
Leopoldring 3, 79098 Freiburg

Gender-Hinweis

Soweit personenbezogene Bezeichnungen
nur in männlicher Form angeführt sind,
beziehen sie sich auf alle Geschlechter
in gleicher Weise.

Vorwort

Wenn man andere zum Handeln bewegen will, fällt der Blick oft auf das eigene Handeln zurück und viele Argumente können nur dann überzeugen, wenn Sie durch ein gutes Beispiel untermauert werden. Als Organisation und Unternehmen, das sich der Förderung der nachhaltigen Entwicklung von Städten und Gemeinden verschrieben hat, steht daher auch das eigene Handeln immer wieder auf dem Prüfstand.

Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement, ob als Kommune oder Unternehmen, braucht einen systematischen Ansatz mit klaren Zielen, Indikatoren und Systemen zu deren Überwachung. Eine transparente Berichterstattung ist ebenso notwendig wie eine gute Kommunikation und die Einbeziehung der Mitarbeiter*innen oder im Falle von Kommunen gar der Bürger*innen. Das Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) bietet genau dies an und unterstützt damit die permanente Verbesserung des Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements in Unternehmen und Kommunen.

Als Organisation, die für ein integriertes Nachhaltigkeitsmanagement wirbt und zahlreiche Publikationen hierzu verfasst hat, ist es daher selbstverständlich, dass auch wir ein zertifiziertes Management nach EMAS praktizieren. Dabei ist es wichtig zu betonen, dass es nicht nur um Kennzahlen und Abläufe geht, sondern darüber hinaus um eine Nachhaltigkeitskultur, die gelebt werden, lebendig gehalten und stetig weiterentwickelt werden muss, ein Aspekt, der noch zu oft vergessen wird.

Wir freuen uns, dass es uns gelungen ist diese Kultur zu etablieren und zu leben und Ihnen unseren aktuellen Nachhaltigkeitsreport präsentieren zu können. Auch wenn wir stolz und zufrieden mit dem Erreichten sind, bleibt es unser Antrieb, uns weiterzuentwickeln und permanent zu verbessern, so wie wir uns das auch von unseren Partner*innen und Mitgliedern erhoffen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und wünsche mir, dass es uns gelingt Sie ebenfalls zu motivieren ein Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement zu etablieren.



Wolfgang Teubner
Geschäftsführer
ICLEI Europasekretariat GmbH

UNTERNEHMENS PORTRAIT

Wir sind Teil einer globalen Organisation und Bewegung

Das ICLEI Europasekretariat GmbH in Freiburg, Deutschland, ist die europäische Geschäftsstelle von ICLEI - Local Governments for Sustainability. ICLEI - Local Governments for Sustainability ist eine internationale Vereinigung von Kommunen sowie Regionen und Kommunalverbänden, die sich der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet haben.

Im Jahr 1992 haben sich Nationen aus aller Welt zur Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro, Brasilien versammelt. Zum ersten Mal haben sich nationale Regierungen dazu bekannt, dass eine Entwicklung, die nicht nachhaltig ist, die Grundlagen für menschliches Leben auf der Erde zerstört. Ebenso wurde deutlich, dass Kommunen nicht nur von globalen Umweltveränderungen betroffen sind, sondern dass sie auch die Möglichkeiten haben, vor Ort zu handeln und eine nachhaltige menschliche Gesellschaft zu schaffen.

Die Gründung von ICLEI - ursprünglich unter dem Namen Internationaler Rat für kommunale Umweltinitiativen - fand im Jahr 1990 statt anlässlich des ersten Weltkongresses der Kommunen für eine nachhaltige Zukunft am Sitz der Vereinten Nationen in New York, mit dem Zweck, die Kommunen 1992 bei der Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung in Rio zu vertreten. Dort hat ICLEI im Kapitel 28 der Agenda 21 die Lokale Agenda 21 als bedeutenden Mechanismus für die Planung lokaler Nachhaltigkeit eingeführt und damit eine weltweite Bewegung begründet.

Heute umfasst ICLEIs ständig wachsende Mitgliederzahl weltweit mehr als 1.750 Städte, Gemeinden, Landkreise und deren Verbände. Mit diesen und Hunderten von anderen lokalen Gebietskörperschaften arbeitet ICLEI in internationalen, effizienzbasierten und ergebnisorientierten Kampagnen und Projekten zusammen. Die Arbeit von ICLEI wird von seinen Mitgliedern durch ihre Mitgliedsbeiträge, sowie durch ihre Erfahrung und Kreativität in der Entwicklung und Umsetzung von Projekten und politischen Kampagnen im Umgang mit den größten globalen Umwelt- und Nachhaltigkeitsproblemen unterstützt.

Die Mitglieder von ICLEI benennen verantwortliche Politiker*innen oder Mitarbeiter*innen innerhalb ihrer Kommunen, die ICLEI als Ansprechpartner*innen dienen. Diese Personen, die als ICLEI Liaisons bezeichnet werden, sind die lokalen Führungskräfte und Entscheidungsträger*innen des ICLEI-Mitgliedernetzwerks. Mit Hilfe der Organisation sind sie Teil eines Netzwerks von Kolleg*innen und können vom Wissen der anderen profitieren.

Die Mitgliedsbeiträge basieren auf der Einwohner*innenzahl der Kommune und dem nationalen Pro-Kopf-Einkommen entsprechend der von der Weltbank vorgenommenen Klassifizierung in Ländergruppen. Die Zahlung der Beiträge erfolgt jährlich.

ICLEI ist ein freiwilliger demokratischer Zusammenschluss von Kommunalverwaltungen, der von seinen Mitgliedern regiert wird. Seit der Satzungsreform im Jahr 2011 wählen die Mitglieder in den 9 ICLEI Regionen regionale Exekutivkomitees, die mindestens 3 jedoch höchstens 5 global stimmberechtigte Mitglieder haben sollen. Weitere Mitglieder mit regionalen Funktionen sind möglich. Das europäische Exekutivkomitee umfasst gegenwärtig 12 Mitglieder (5+7). Die Wahl erfolgt als Zustimmung oder Ablehnung eines Vorschlags des/der Regionaldirektors/Regionaldirektorin auf der Basis der von Vertreter*innen aus Mitgliedsstädten eingereichten Kandidaturen. Die gewählten Vertreter*innen überwachen die Arbeit des jeweiligen Regionalsekretariats und seiner gegebenenfalls vorhandenen Vertretungsbüros und fungieren als politische Repräsentant*innen in der Region. Der ICLEI-Rat, der aus allen gewählten Mitgliedern der regionalen Exekutivkomitees mit globalem Stimmrecht besteht, tagt alle drei Jahre, um über einen strategischen Plan zu diskutieren und zu entscheiden, der für die jährlichen Arbeitsprogramme grundlegend ist. Der Rat wählt bzw. bestätigt auch das globale Exekutivkomitee, das sich aus jeweils einer Vertreterin / einem Vertreter aus den 9 ICLEI Regionen weltweit, die von den jeweiligen regionalen Exekutivkomitees nominiert werden, sowie aus einer Zahl von sogenannten Portfolio Mitgliedern, die vom Generalsekretär vorgeschlagen werden, zusammensetzt. Das Exekutivkomitee beaufsichtigt in den Zeiträumen zwischen den Tagungen des ICLEI-Rates die Arbeit der regionalen Sekretariate und Büros der Organisation. Grundlage der Arbeit bildet der jeweils aktuelle strategische Plan.

Der Strategische Plan bildet den Zielrahmen für ICLEIs Arbeit und wird vom ICLEI-Rat für jeweils 6 Jahre beschlossen und nach jeweils 3 Jahren soweit erforderlich überarbeitet. Mit dem aktuellen, auf dem ICLEI-Weltkongress im kanadischen Montreal 2018 verabschiedeten Strategischen Plan reflektiert ICLEI die veränderte Ziel-Landschaft auf UN-Ebene: Mit der UN-Agenda 2030 und dem Pariser Abkommen zum Klimaschutz stehen seit 2015 zwei globale Referenzrahmen zur Verfügung, die auch für die Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklung in den Städten wesentliche Impulse gesetzt haben. Insbesondere die in der UN-Agenda 2030 enthaltenen 17 Sustainable Development Goals (SDGs – Ziele für eine Nachhaltige Entwicklung) mussten für die kommunale Ebene handhabbar gemacht werden. Der in Montreal verabschiedete Strategische Plan für die Jahre 2018-2024 clustert die 17 UN-Ziele in fünf Zielpfaden, mittels derer die Städte des ICLEI-Netzwerkes die universalen UN-Ziele in ihre jeweils lokal vorhandenen

Ziele einer nachhaltigen Stadtentwicklung integrieren können (<https://worldcongress2018.iclei.org/urban-era>). Eine erste Überarbeitung wurde auf dem Weltkongress 2021/22 in Malmö beschlossen und Kernbotschaften im Malmö Commitment (<https://malmo-commitment.org>) festgehalten.

Die fünf Zielpfade sind seither auch der gemeinsame Kompass für die inhaltliche Arbeit der ICLEI-Sekretariate in Programmen und Projekten.

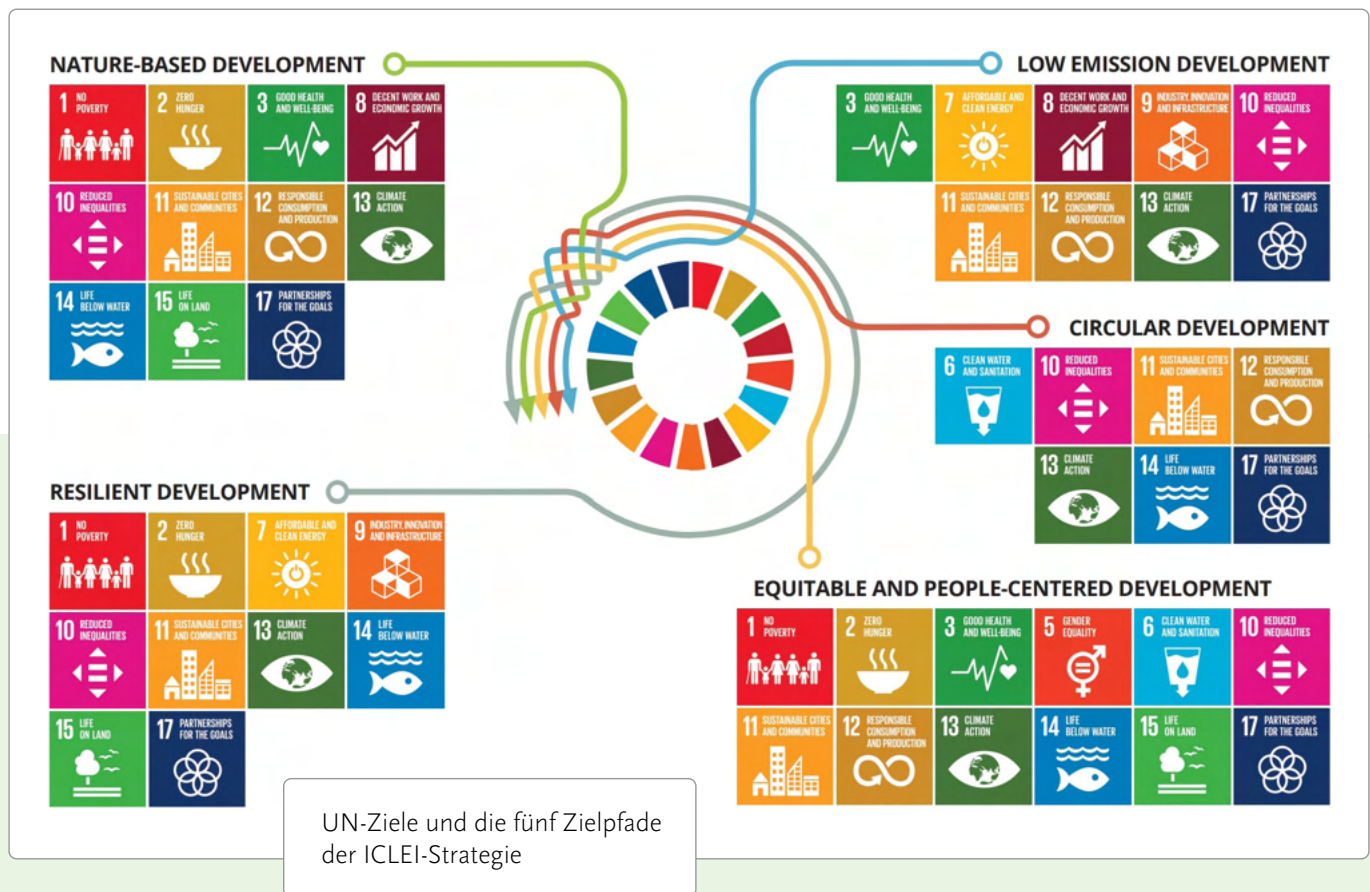
Die nachfolgende Abbildung illustriert die Verknüpfung der UN-Ziele mit den fünf Zielpfaden (5 Pathways) der ICLEI-Strategie.

Als internationaler Zusammenschluss von Kommunen und Regionen ist ICLEI an vielen internationalen politischen Prozessen und Verhandlungen beteiligt. Wir arbeiten mit einer Vielzahl von Institutionen zusammen, darunter verschiedenen UN-Institutionen, der Europäischen Kommission, dem Europäischen Parlament, dem europäischen Umwelt- und Sozialausschuss, dem europäischen Ausschuss der Regionen, dem Europarat, sowie vielen nationalen Regierungen und Behörden.

In Europa sind mehr als 180 Kommunen und ihre Verbände Mitglieder von ICLEI, darunter 15 europäische Hauptstädte. Die Mehrzahl der ICLEI Mitglieder sind Teil von nationalen und internationalen Kampagnen und Prozessen, die auf freiwilligen Selbstverpflichtungen basieren, die sich aus globalen Prozessen wie der Agenda 21, der UN 2030 Agenda und ihren 17 Nachhaltigkeitszielen, der Rahmenkonvention zum Klimaschutz und dem Pariser Abkommen von 2015, oder der Rahmenkonvention für Biodiversität und dem Montreal Kunming Biodiversity Framework von 2022 herleiten.

Hierzu zählen im Wesentlichen die Europäische Kampagne für nachhaltige Städte und Gemeinden, mit der Aalborg Charta, den Aalborg Commitments, der Basque Declaration und der Mannheim Message, sowie der Konvent der Bürgermeister, der sich an den EU-Klima- und Energiezielen orientiert. Viele Mitglieder ebenso wie Nichtmitglieder engagieren sich in ICLEI Fachnetzwerken, wie zum Beispiel das PROCURA+ Netzwerk zum Thema nachhaltige öffentliche Beschaffung.

Im Jahr 1991 konnte sich Freiburg im Rahmen eines Wettbewerbsverfahrens gegen starke Konkurrenz durchsetzen und wurde vom Exekutivkomitee als Gastgemeinde für das



ICLEI Europasekretariat ausgewählt. Ein entsprechender Gastgemeindevertrag über die Laufzeit von 15 Jahre wurde abgeschlossen.

Im April 1992 wurde die ICLEI Europasekretariat gGmbH offiziell als Non-Profit-Organisation zur Unterstützung des Umweltschutzes gegründet. In den ersten Jahren nach der Gründung wurde die Einrichtung vom Land Baden-Württemberg und der Stadt Freiburg finanziell unterstützt. Im Rahmen des Gastgemeindevertrags stellte die Stadt Freiburg ICLEI zunächst Büroräume inklusive der Grundausstattung zur Verfügung. So schaffte es ICLEI schnell, sich als ein wichtiger Akteur für die nachhaltige Entwicklung auf lokaler Ebene in Europa zu etablieren. Das Büro und ICLEIs Aufgaben wuchsen stetig, so dass sich im Jahr 2003 die von der Stadt Freiburg zur Verfügung gestellten Büroräume als nicht mehr ausreichend erwiesen. Daher zog das Büro in private Büroräume an den aktuellen Standort in der Innenstadt und erhält im Rahmen des Gastgemeindevertrags weiterhin einen finanziellen Zuschuss von der Stadt Freiburg. Inzwischen wurde die Laufzeit des Gastgemeindevertrags mehrfach verlängert, wobei sich die Höhe des Zuschusses verändern kann, nach aktueller Beschlusslage bis zum Jahr 2026.

Heute setzt das ICLEI Europasekretariat mit seinen 160+ Mitarbeiter*innen eine Vielzahl von Programmen und strategischen Aktivitäten, ebenso

wie Projekten und Beratungsdienstleistungen auf lokaler und zwischenstaatlicher Ebene in der gesamten Europäischen Region um. Dabei erstreckt sich das Portfolio von der Arbeit mit individuellen Städten, über die verschiedensten Projektkonsortien bis hin zur direkten Zuarbeit für die Europäische Kommission. Partnerschaften mit Forschungsinstituten, Universitäten und Fachorganisationen gehören ebenso dazu wie die Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft. Auf die verschiedenen kommunalen Themen wie Stadtplanung, Verkehr, Energie, Wasser, Biodiversität, Luftqualität und viele mehr wird dabei aus vier Perspektiven geblickt, nämlich die der „Governance und sozialen Innovation“, die der „Nachhaltigen Wirtschaft und Beschaffung“, die der „nachhaltigen Ressourcen, des Klimas und der Resilienz“ und nicht zuletzt die der „Information und Kommunikation“. Dies erlaubt sowohl die einzelnen Themen umfassend zu bearbeiten als auch wichtige Verbindungen und Synergien zwischen ihnen herzustellen und letztlich eine integrierte nachhaltige Entwicklung zu ermöglichen.

Zur Bereitstellung von Unterstützung und Fachwissen für lokale Behörden und zur Weiterentwicklung unserer Kenntnisse, Instrumente und Werkzeuge bemühen wir uns gemeinsam mit unseren Mitgliedern und Partner*innen aktiv um Projektentwicklung und Finanzmittelbeschaffung für Forschungs- und Pilotprojekte.



fudder.de

Größte Demonstration in der Geschichte Freiburgs bis dahin: Fridays For Future 2019

MANAGEMENTPRINZIPIEN

Unsere institutionellen Rahmenbedingungen und Stakeholder

ICLEI - Local Governments for Sustainability ist eine weltweite, auf Mitgliedschaften basierende, Non-Profit-Organisation für Kommunen und Kommunalverbände. ICLEI wird von seinen Mitgliedern auf der Grundlage demokratischer Prinzipien und Entscheidungen gesteuert.

Das ICLEI-Europasekretariat ist das ausführende Organ zur Umsetzung des strategischen Arbeitsplans für Europa, den Nahen Osten und Westasien im Namen der Mitgliederorganisation. Unsere Mitglieder stehen immer im Mittelpunkt unserer Arbeit.

Um unsere Arbeit und Dienstleistungen für Städte und Regionen innerhalb und außerhalb unserer Mitgliedschaft zu verbessern, unsere Innovationskapazität zu stärken und unsere technischen Kapazitäten auszubauen, haben wir uns verpflichtet, Projektmittel zu beschaffen und Dienstleistungen im Einklang mit unserem strategischen Arbeitsplan zu erbringen, den wir jährlich überarbeiten.

Wir gewährleisten die Qualität unserer Arbeit und unserer Prozesse, indem wir die Bedürfnisse und Anforderungen unserer Mitglieder, Interessengruppen, Partner, Geldgeber und Kunden kontinuierlich und systematisch überprüfen. Auf diese Weise bleiben wir offen für die Berücksichtigung neuer Anforderungen und Bedürfnisse.

Unsere Aufgabe und Mission

Aus einem Gefühl der Verantwortung für die Gesellschaft von heute und für unsere zukünftigen Generationen sowie unter Berücksichtigung der planetarischen Grenzen, der Umweltgerechtigkeit und der sozialen Gerechtigkeit unterstützt ICLEI Städte, lokale und regionale Regierungen beim Übergang zu einer nachhaltigen, klimaneutralen, widerstandsfähigen und gerechten Stadt. Dies erfordert ein städtisches und regionales Management, das einen Lebensstil unterstützt, der ein Modell für jeden Ort weltweit sein könnte, ohne die Tragfähigkeit der Ökosysteme des Planeten zu überschreiten.

Wir sind der Meinung, dass klimaneutrale, nachhaltige und widerstandsfähige Städte, Gemeinden und Regionen von zentraler Bedeutung sind, um globale Nachhaltigkeit zu erreichen und betrachten eine nachhaltige Stadt oder Region als eine, die

- bestrebt ist, ihren Pro-Kopf-Verbrauch an natürlichen Ressourcen auf ein Niveau zu reduzieren, das weder die lokalen noch die globalen Ökosysteme gefährdet und gleichzeitig
- in der die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Systeme eine hohe Lebensqualität für alle gewährleistet.

Unser Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Regierungsführung und des Managements auf allen Ebenen, und unsere Arbeit ist geprägt von einem grundlegenden Bewusstsein für die Knappheit der Umweltressourcen und die Notwendigkeit für alle, sich an die Bedingungen anzupassen, die sich aus einer sich verändernden Erde ergeben.

Bei all unseren Aktivitäten beachten wir die Grundsätze der Partizipation, der Inklusion, des Friedens, der Gerechtigkeit und der Gleichberechtigung, unabhängig von kulturellen oder ethnischen Unterschieden.

Unser Management

Die Leitung des Europäischen Sekretariats von ICLEI orientiert sich an den allgemeinen Grundsätzen und Zielen der Organisation, wie sie in der globalen Charta von ICLEI festgelegt sind.

Die Leitung des Europasekretariats arbeitet im Einklang mit der Rolle und den Befugnissen des ICLEI-Rates, der regionalen und globalen Exekutivkomitees, des Regionalvorstandes und des Generalsekretärs, einschließlich ihrer/seiner Delegierten, einschließlich der globalen Koordinatoren. Sie hält sich an die Regeln, die im Verhaltenskodex für leitende Angestellte von ICLEI festgelegt sind.

Das ICLEI Europasekretariat ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) mit anerkannter Gemeinnützigkeit nach deutschem Recht. Wir schätzen und respektieren die Vorteile, die dies bietet, und berücksichtigen die Grenzen, die ein gemeinnütziger Status für das Europasekretariat und ihr Management bietet.

Insbesondere wird die Geschäftsführung die folgenden Grundsätze einhalten und umsetzen:

Compliance, Integrität, Sorgfalt

Compliance und Sorgfaltspflicht sind definiert als Handeln in Übereinstimmung mit festgelegten Richtlinien oder Vorgaben. Das ICLEI Europasekretariat, sein Management und seine Mitarbeiter halten sich sowohl an die eigenen Vorschriften, die staatliche Gesetzgebung (nationale und internationale Gesetze und Vorschriften) als auch an alle Regeln und Vorschriften, die in Finanzierungsvereinbarungen oder anderen vertraglichen Vereinbarungen mit Partnern und Geldgebern festgelegt sind.

Als Angestellte des ICLEI-Europasekretariats sind alle Mitarbeiter verpflichtet, die Vorschriften des ICLEI-Europasekretariats, die Büroordnung und die Gesetze in Deutschland jederzeit einzuhalten, wie es in ihren Verträgen festgelegt ist.



Die wichtigsten Paragraphen in übergreifenden Gesetzen in diesem Bereich sind:

- § 3 Grundgesetz (deutsche Verfassung),
- § 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Allgemeines Gesetz zur Gleichbehandlung),
- § 75 Betriebsverfassungsgesetz.

Integrität bedeutet, allgemein anerkannten moralischen oder ethischen Überzeugungen zu folgen und unter allen Umständen das Richtige zu tun. Integrität bedeutet, dass man nichts tut, was einen selbst oder die Organisation als Ganzes entehrt oder entwürdigt. Integrität bedeutet auch, verlässlich zu arbeiten.

Korruptionsbekämpfung, Bestechung, Interessenkonflikte

Auf der Grundlage der obigen Ausführungen erwartet das ICLEI-Europasekretariat von all seinen Mitarbeitern, dass sie in allen Aspekten der Erfüllung ihres Auftrags und ihrer Pflichten die höchsten Standards der beruflichen Integrität und des ethischen Verhaltens einhalten. Dazu gehört auch die Vermeidung jeglicher korrupter oder betrügerischen Praktiken, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Angebote, Geschenke oder Zahlungen, Gegenleistungen oder Vorteile jeglicher Art, die als illegale oder korrupte Praktiken ausgelegt werden oder werden könnten. Bestechung liegt vor, wenn Sie eine Zahlung, ein Geschenk oder einen Gefallen anbieten, zahlen, fordern oder annehmen, um ein Geschäftsergebnis unzulässig zu beeinflussen, oder wenn Sie es versäumen, Bestechung zu verhindern. Das ICLEI Europasekretariat erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie Konflikte zwischen den Interessen der Organisation einerseits und persönlichen, beruflichen und geschäftlichen Interessen andererseits gewissenhaft vermeiden. Dies beinhaltet die Vermeidung potenzieller und tatsächlicher Interessenkonflikte sowie die Vermeidung des Eindrucks von Interessenkonflikten.

Die Mitarbeiter des ICLEI Europasekretariats dürfen ihre Position, ihren Einfluss, vertrauliche Informationen oder das Vermögen der Organisation nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil von Familienmitgliedern oder anderen Dritten (Einzelpersonen oder Organisationen), mit denen sie verbunden sind, nutzen. Darüber hinaus sollten die Mitarbeiter ihre persönlichen und geschäftlichen Angelegenheiten so regeln, dass Situationen vermieden

werden, die zu einem Konflikt - oder auch nur dem Verdacht eines Konflikts - zwischen Eigeninteresse und der Pflicht gegenüber ihren Organisationen, Partnern und Kollegen führen könnten.

Anti-Vetternwirtschaft, Rechenschaftspflicht, Transparenz

Das ICLEI Europasekretariat ist bestrebt, eine wirksame Aufsicht und eine positive Arbeitsmoral zu gewährleisten, zu transparenten Managementprozessen beizutragen und die Verletzung der Vertraulichkeit zu vermeiden. Die Schaffung oder Aufrechterhaltung von Umständen, in denen Vetternwirtschaft oder der begründete Eindruck davon, Interessenkonflikte oder Voreingenommenheit entstehen, ist im Interesse der Transparenz, der Rechenschaftspflicht und der Effizienz der Büroverwaltung und -abläufe zu vermeiden. Diese Politik muss bei der Zuweisung von Aufgaben (z. B. Unterverträge, Beschaffung, Audits, Einstellungs-, Bewertungs-, Beförderungs- und/oder Versetzungsverfahren) an Mitarbeiter oder externe Sachverständige (Einzelpersonen oder Organisationen) oder bei der Zuweisung von Mitarbeitern zu bestimmten Teams berücksichtigt werden.

Die Einrichtung einer separaten Website mit einem sicheren Kanal im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes im Sinne der oben angeführten Prinzipien ist gegenwärtig in Vorbereitung.

Unsere Mitarbeiter

Wir legen Wert auf Professionalität und Engagement für eine Sache, um die hohe Qualität unserer Arbeit dauerhaft zu sichern.

Wir sind davon überzeugt, dass unter sich schnell verändernden Rahmenbedingungen der Erhalt der Erfahrungen und die Weiterentwicklung des Fachwissens unserer Mitarbeiter unserer Organisation besser dienen anstatt Mitarbeiter häufig auszutauschen.

Wir schätzen die Internationalität unseres Teams und fördern den interkulturellen Austausch und das gegenseitige Lernen in gegenseitigem Respekt.

Wir unterstützen das Prinzip der „lernenden Organisation“, um erfolgreich zu sein, und erkennen den Beitrag jedes Einzelnen an.

Wir praktizieren Inklusion und Nichtdiskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, wirtschaftlichem Status, Kaste, Staatsbürgerschaft, sexueller Identität, Fähigkeiten/Behinderungen.

Wir legen Wert auf den Transfer von Wissen und Fähigkeiten zum Aufbau von Kapazitäten innerhalb des ICLEI-Europasekretariats und darüber hinaus.

Wir legen Wert auf ein Umfeld, in dem Arbeit und Vergnügen kombiniert werden, um echte Lebens- und Arbeitsqualität zu schaffen und Erfolge zu feiern.

Wir wenden insbesondere die folgenden Grundsätze an:

Anti-Belästigung und Anti-Mobbing

Das ICLEI Europasekretariat vertritt die Auffassung, dass jeder Mensch das Recht hat, mit Würde und Respekt behandelt zu werden und frei von jeglicher Form von Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu sein. Alle Formen von Belästigung oder Mobbing, wie z.B. Beleidigung, Demütigung oder Schaffung eines einschüchternden, feindseligen Umfelds, stehen im Widerspruch zu den hohen Verhaltensstandards, die von allen Mitarbeitern verlangt werden. Die Bediensteten sind verpflichtet, unabhängig von ihrem Dienstgrad oder ihrem vertraglichen Status ein höfliches und rücksichtsvolles Verhalten gegenüber anderen zu wahren.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist definiert als jedes unerwünschte Verhalten sexueller Natur am Arbeitsplatz oder im Zusammenhang mit der Arbeit, das nach vernünftigem Ermessen der betroffenen Person als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen wird, die sich auf die Beschäftigung oder die berufliche Situation dieser Person auswirkt oder ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld für diese Person schafft.

Das ICLEI-Europasekretariat hat einen gewählten Betriebsrat, der im Falle von Mobbing konsultiert werden kann.

Chancengleichheit & Beschäftigungspolitik und Gleichstellungsplan

Die Beschäftigungspolitik des ICLEI Europasekretariats zielt darauf ab, dass die Organisation Mitarbeiter ohne Rücksicht auf Rasse, Hautfarbe, Religion, nationale Herkunft, Staatsbürgerschaft, Alter, Geschlecht, Familienstand, sozioökonomischen Hintergrund, Abstammung, ethnische Herkunft, Staatsbürgerschaft, Glauben (Religion/Weltanschauung), Familienstand, körperliche und geistige Fähigkeiten, Sprache, soziale Herkunft, Vorstrafen oder sexuelle Orientierung einstellt.

Die Politik des ICLEI Europasekretariats sieht vor, dass Bewerber für eine Anstellung und interne Kandidaten für eine

Laufbahnentwicklung innerhalb des ICLEI Europasekretariats ausschließlich auf der Grundlage ihrer relevanten Qualifikationen und Kompetenzen geprüft werden.

Die Leitung des ICLEI-Europasekretariats setzt sich für eine integrative, gerechte und rechtmäßige Behandlung aller Personen ein und verhält sich respektvoll gegenüber jedem Einzelnen.

Das ICLEI Europasekretariat, seine Leitung und sein Personal wenden den Grundsatz der Gleichbehandlung aller Geschlechter uneingeschränkt an. Dies gilt zum Beispiel auch für die Gehaltsordnung (Besoldungsgruppe, Dienstaltersstufen) und Beförderungen (Karriereentwicklung).

Das ICLEI Europasekretariat überwacht die Personaldaten seiner Mitarbeiter im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der internen Berichterstattung darüber sowie als Grundlage für künftige Entscheidungsfindungen.

Das ICLEI Europasekretariat unterhält eine Gender-Arbeitsgruppe, die das Management bei der Arbeit an geschlechtsspezifischen Fragen und der Entwicklung eines Gender-Aktionsplans unterstützt.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

Wir setzen ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem nach EMAS, ISO 14001 und ISO 9001 ein, das eine kontinuierliche Verbesserung unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Leistungen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus gewährleistet.

Wir bevorzugen, wenn möglich, umweltfreundliche, fair gehandelte und regionale Produkte und Dienstleistungen. Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner legen wir ökologische und soziale Kriterien zugrunde.

Wir erfassen und bewerten regelmäßig unsere ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen. Wir vereinbaren Verbesserungsprojekte, legen klare Verantwortlichkeiten fest und dokumentieren die Ergebnisse unserer Nachhaltigkeitsleistung, über die wir regelmäßig und transparent informieren.

Wir arbeiten mit Verantwortungsbewusstsein zusammen, um eine dynamische, effiziente und nachhaltige Organisation zu schaffen.

Die Managementphilosophie des ICLEI-Europasekretariats hatte durch seine Kernziele schon immer einen starken Bezug zu umweltfreundlichen und nachhaltigen Praktiken. Unser Nachhaltigkeitsmanagementprogramm ermöglicht uns die Messbarkeit unserer Werte und bietet die Grundlage für kontinuierliche Verbesserungen.



NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Die Management-Philosophie des ICLEI Europa Sekretariats steht seit jeher durch seine Kernziele in direkter Beziehung zu umweltfreundlichem Verhalten. Die Durchführung eines Nachhaltigkeitsmanagements nach EMAS ermöglicht es uns, unsere Werte messbar zu machen und bietet somit eine solide Grundlage für kontinuierliche Verbesserung.

Das EMAS-Team ist in der Organisationsstruktur des ICLEI Europasekretariats GmbH unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt und unabhängig gegenüber den einzelnen Bereichen. Es setzt sich aus dem Geschäftsführer, einem Mitglied des Betriebsrats, einem Vertreter des Nachhaltigkeitsmanagement -Teams und der Koordinatorin der Verwaltung zusammen und wird bei Bedarf durch weitere Mitarbeitende aus anderen Bereichen unterstützt.

Die direkte Zusammenarbeit des Nachhaltigkeits-Teams mit der Geschäftsleitung beschleunigt die Entscheidungsfindung und fördert die Erkenntnis für erforderliche Maßnahmen.

Die Sitzungen des Nachhaltigkeits-Teams finden je nach Erfordernissen, jedoch mindestens alle sechs Monate statt mit dem Ziel, die Erfordernisse für die jährliche

Umweltprüfung und die Weiterentwicklung der Organisation zu definieren und entsprechende Maßnahmen zeitnah in die Tat umzusetzen.

Der Erfolg des Nachhaltigkeitsmanagements wird durch fortlaufende Erfassung und Überprüfung der Kennzahlen messbar und vergleichbar. Die Kennzahlen werden ausgewertet und bilden eine wesentliche Grundlage für das kontinuierliche Verbesserungsprogramm.

Aufgrund von fehlenden Updates und einer angepassten Weiterentwicklung wurde im Jahre 2017 entschieden AVANTI, als integrierte Managementsoftware, abzulösen und auf eine neue Software umzusteigen. Ein entsprechender Recherche- und Testprozess wurde auf den Weg gebracht. Aufgrund des starken Wachstums fand der vollständige Umstieg auf die neue Software „Orgavision“ erst im Laufe des Jahres 2019 statt. Diese Softwarelösung unterstützt ICLEI beim Qualitätsmanagement, bei der Dokumentenlenkung, der Unternehmensdokumentation und der Organisationsentwicklung und somit auch bei der Zertifizierung nach EMAS.

Insgesamt wird dadurch für alle Beschäftigten das Betriebsgeschehen transparenter und so - ganz nebenbei - ein effektives Wissensmanagement installiert und fortgeführt.



PERSONAL

Für eine erfolgreiche Entwicklung der Organisation und des Non-Profit Unternehmens als internationales Kompetenznetzwerk, Wissensvermittler, Berater und Projektentwickler benötigen wir dauerhaft hochqualifiziertes und motiviertes Personal. Kompetenz und Erfahrung unserer Angestellten sind die zentralen Faktoren für die erfolgreiche Zusammenarbeit mit öffentlichen Institutionen auf allen Ebenen ebenso wie mit Wissenschaft und privatwirtschaftlichen Akteuren. Mit Umsetzung der 1. Phase des internen Strukturwandels wurde im Jahre 2023 auch die Zuständigkeit für Personalangelegenheiten neu geordnet und ein Mitglied des Board of Directors als Hauptverantwortlicher hierfür bestimmt.

Nicht erst seit dem spürbarer werdenden demographischen Wandel und der zunehmenden Konkurrenz um qualifizierte Kräfte, sind Mitarbeiter*innenbindung, Mitarbeiter*innenentwicklung und Mitarbeiter*innenzufriedenheit Kernelemente unseres nachhaltigen Personalmanagements, das auf Internationalität, kulturelle Vielfalt sowie hohe Flexibilität und Familienfreundlichkeit setzt. Als Anerkennung für unsere Arbeit konnte im Geschäftsjahr 2017 die offizielle Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen im Rahmen des Projekts „family net“ des Arbeits- und Sozialministeriums Baden-Württemberg erreicht werden. Im Februar 2022 wurde das Prädikat auf der Basis einer Re-Zertifizierung für weitere 4 Jahre verliehen. Die in Folge der COVID-19 Pandemie beschleunigten Veränderungen in der Arbeitswelt, insbesondere die Möglichkeiten ortsungebundenen Arbeitens, bieten einerseits zusätzliche Optionen, aber auch Herausforderungen und Erwartungshaltungen seitens unserer internationalen Belegschaft, die nicht immer mit den regulatorischen Rahmenbedingungen oder den Vorgaben der Geldgeber in Einklang zu bringen sind. Im Jahr 2023, im unmittelbaren Anschluss an die Umsetzung der 1. Phase der Strukturreform wurde eine Mitarbeiter*innenbefragung durchgeführt, aus deren Ergebnissen hier einige Charts eingefügt sind (1 höchste Zustimmung, 6 höchste Ablehnung).

Entsprechend der hohen Qualifikation unserer Mitarbeiter*innen schaffen flache Hierarchien, eine hohe Zugänglichkeit von Vorgesetzten sowie die Zusammenarbeit in wechselnden Fach- und Projektteams eine offene, angenehme und vom wechselseitigen Respekt getragene Arbeitsatmosphäre die sich auch auf den Umgang mit unseren Partner*innen und Kund*innen überträgt. Jedoch ist festzuhalten, dass sich mit der rapide anwachsenden Mitarbeiter*innenzahl auch die Firmenkultur verändert. Daher ist es auch ein Ziel der eingeleiteten Strukturreform, möglichst viel der bestehenden Kultur zu wahren und gleichzeitig den Veränderungen Rechnung zu tragen.

Beschäftigung

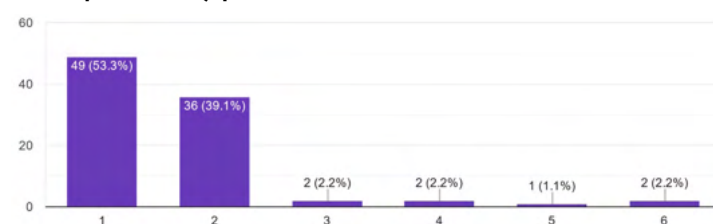
Im Zuge der erfolgreichen Projektentwicklung und des rapiden Umsatzwachstums ist auch die Belegschaft des ICLEI Europasekretariats massiv gewachsen. In Zeiten der COVID-19 Pandemie, mit einerseits eingeschränkter Mobilität und andererseits wachsenden Erwartungen an Flexibilität und nicht ortsgebundenen Arbeitsmodellen, stellte und stellt dies eine große Herausforderung für die Rekrutierung neuer qualifizierter Arbeitskräfte im internationalen Kontext dar. Dies auch vor dem Hintergrund eines Arbeitsmarktes, in dem die Nachfrage nach qualifizierten Kräften zunehmend das Angebot übersteigt, was den Rekrutierungsaufwand stetig erhöht und gegebenenfalls zu verzögerten Stellenbesetzungen führen kann.

In einer derart dynamischen Situation wächst auch die Bedeutung der Mitarbeiter*innenbindung und Kontinuität noch stärker, da jede Fluktuation weiteren Rekrutierungsaufwand generiert und die qualitativ hochwertige Bearbeitung der laufenden Projekte, einen qualifizierten Mitarbeiter*innenstamm erfordert. Gleichzeitig geht jedoch von der hohen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ein erheblicher Druck auf die bestehenden Angestelltenverhältnisse aus, da sehr viel häufiger konkurrierende Angebote vorliegen und Stellenwechsel daher leichter möglich werden. Hinzu kommt, dass tendenziell die Bindungskräfte in der Gesellschaft abnehmen, und dies gleichermaßen für die Betriebs- und Vereinstreue gilt.

Schon vor der Pandemie war die ICLEI Europasekretariat GmbH daher ständig bemüht Verbesserungen im Arbeitsumfeld, flexible Arbeitszeiten, sowie Familienfreund-

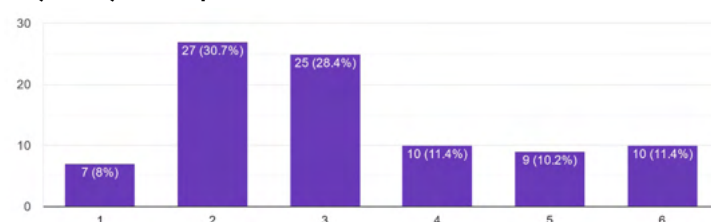
There is a professional and pleasant atmosphere at my place of work.

92 responses



My salary is adequate in relation to the work I invest.

88 responses



lichkeit umzusetzen, und es gelang auch relativ schnell sich technisch und organisatorisch an die neue Arbeitswelt während und nach der COVID-19 Pandemie anzupassen. Ebenso konnte das Gehaltsschema immer wieder so gestaltet werden, um am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben.

Als gemeinnütziger und überwiegend projektfinanzierter Organisation sind jedoch die Möglichkeiten der Anpassung an einen stark veränderten Arbeitsmarkt auch begrenzt. Das liegt einerseits daran, dass weder die gesetzlichen Rahmenbedingungen noch die Vorgaben der Geldgeber sich mit Blick auf die neue postpandemische Arbeitswelt in einem grenzüberschreitenden internationalen Kontext massiv verändert haben. Hinzu kommt, dass die Kostenstrukturen in den Projekten langfristig festgelegt sind und die Finanzierung von Gemeinkosten und damit möglicher Sonderleistungen und Dienste jenseits des Gehalts, sehr niedrig angesetzt ist. Der russische Angriff auf die Ukraine und die Folgen des Krieges, insbesondere die starke Inflation, haben die Situation noch erschwert, da eine hohe Anzahl erfolgreicher Projekt-Akquisen eine solch massive Kosten- und Gehaltsentwicklung aufgrund der langjährigen stabilen Entwicklung nicht eingepreist hatten, diese aber über mehrere Jahre Laufzeit verkraften müssen.

Aufgrund des schnellen Wachstums und des üblichen Umfangs an Fluktuation, hat sich die Zahl der befristeten Arbeitsverträge in den vergangenen Jahren sukzessive erhöht. Ein Grund hierfür liegt in der mangelnden Flexibilität des Arbeitsrechts bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen im Verhältnis zur hohen Projektabhängigkeit der Organisation. Daher werden neue Arbeitsverhältnisse in der Regel als befristete Verträge eingerichtet. Es bleibt daher eine stetige Herausforderung, diese Herangehensweise mit dem Ziel der Mitarbeiter*innenbindung in Einklang zu bringen. Die Tatsache, dass trotz der rapide steigenden Mitarbeiter*innenzahl die Quote der unbefristeten Arbeitsverhältnisse bei ca. 50% stabilisiert werden konnte, zeigt, dass diese Herausforderung gut gemeistert wird und befristete Arbeitsverhältnisse kontinuierlich in unbefristete überführt werden können. Seit 2017 mit 58 beschäftigten Personen ist die Zahl auf aktuell (April 2024) 156 Personen angewachsen, bei weiterhin steigender Tendenz.

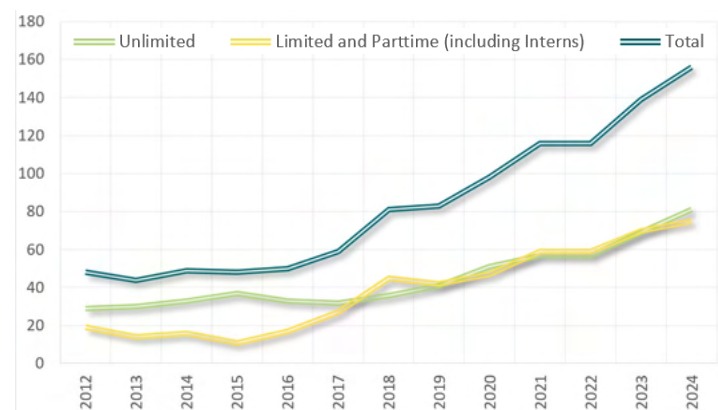
Dennoch führt das schnelle Wachstum zusammen mit der Fluktuation zu einer Situation, in der knapp 50% der Belegschaft weniger als 2 Jahre im Unternehmen beschäftigt sind. Angesichts der gleichzeitig wachsenden Anforderungen in der Umsetzung von Projekten und strategischen Aktivitäten, kommt den erfahrenen Angestellten, insbesondere jenen die länger als 5 Jahre im Unternehmen beschäftigt sind und Führungspositionen einnehmen noch mehr Bedeutung zu.

Ziel ist es, die Zahl der längerfristig Beschäftigten deutlich zu erhöhen, um dadurch eine stabile Struktur zur

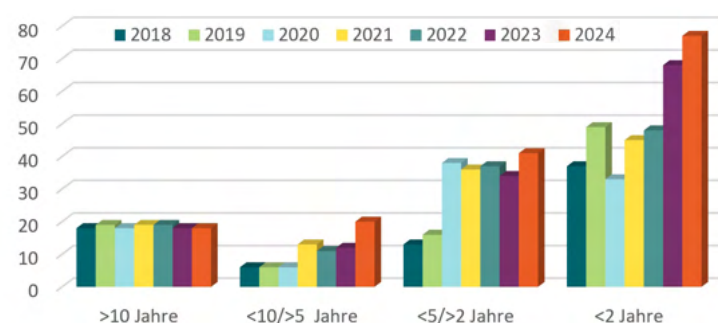
Stabilisierung des erreichten Niveaus zu erreichen. Daher wurde in Anbetracht des Wachstums und eines mittelfristig anstehenden Wechsels in der Geschäftsführung, bereits im Jahr 2021 ein Strukturwandelprozess eingeleitet, der sich allerdings aufgrund des Weiteren schnellen Wachstums und den in Anpassung an die Pandemie notwendigen Änderungen von Abläufen, in der Umsetzung verzögerte. Die erste Phase, die den Aufbau des mittleren Managements betrifft, wurde im Juli 2023 in die Umsetzung gebracht. Diese beinhaltet die Aufteilung der bestehenden 5 Teams in 17 deutlich kleinere Einheiten und eine klarere Trennung zwischen inhaltlichen Bereichen und Managementbereichen. Dadurch ergaben sich auch neue Rollen und Aufstiegschancen für die Beschäftigten, sowie die Möglichkeit Verantwortung und Aufgaben auf mehr Schultern zu verteilen. Mit der neuen Struktur soll einerseits das erreichte Wachstum konsolidiert und stabilisiert und andererseits auch die Voraussetzung für weiteres Wachstum geschaffen werden.

Dessen ungeachtet bleiben die Herausforderungen des Arbeitsmarktes und die limitierenden Faktoren einer überwiegend projektfinanzierten Non-Profit Organisation weiterhin bestehen, bzw. haben sich in den letzten Jahren weiter verschärft. Wachsende Ansprüche und die Internationalität des Personals bringen spezifische

Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse



Dauer der Beschäftigung



Herausforderungen mit sich, die sich nur begrenzt mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen und den Vorgaben der Geldgeber in Einklang bringen lassen.

Grob bilden sich zwei Gruppen mit unterschiedlichen Herausforderungen ab. Die jüngeren Beschäftigten, die am Anfang ihrer Karriere stehen, aber schon internationale Erfahrung mitbringen, sind sich nicht sicher, ob ICLEI und der Standort Freiburg ihren langfristigen Karrierevorstellungen entsprechen, oder ob sie nicht noch etwas Anderes probieren sollten, bevor sie sich langfristig niederlassen und sind daher gerne offen für andere Angebote. Neue Kolleg*innen die schon einige Berufserfahrung mitbringen, aber nicht in einer pendelfähigen Entfernung gelebt haben, sehen sich häufig in komplexen familiären Situationen, die nicht immer am Standort Freiburg gelöst werden können und daher zu Orts- und Arbeitsplatzwechseln führen. Dazuhin ist die Arbeitswelt insbesondere für hochqualifizierte Arbeitskräfte aufgrund des knappen Angebots und der neuen technischen Möglichkeiten deutlich flexibler und die langfristigen Bindungskräfte an einen Arbeitgeber sind schwächer geworden.

Flexibilität

Aufgrund von vielen Reisen, engen Terminen oder temporären Belastungsspitzen durch Veranstaltungen erfordert die Tätigkeit bei ICLEI eine hohe persönliche Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten. Dies ist jedoch keine Einbahnstraße. Für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen ist es entscheidend, dass sich diese Arbeitsanforderungen mit Ihren persönlichen Lebensverhältnissen und -bedürfnissen verbinden lassen. Dies gilt in besonderem Maße für die familiären Bedürfnisse und Notwendigkeiten unserer Angestellten. Daher sind wir bestrebt den Umfang der Gesamtarbeitszeit, wie auch die Gestaltung der täglichen Präsenz am Arbeitsplatz jenseits eng gefasster Kernzeiten möglichst flexibel den Wünschen der Angestellten anzupassen und ihnen die Umsetzung in freier Verantwortung zu überlassen. Dies schließt ausdrücklich kurzfristige und zeitlich begrenzte Reaktionen auf familiäre Situationen ein.

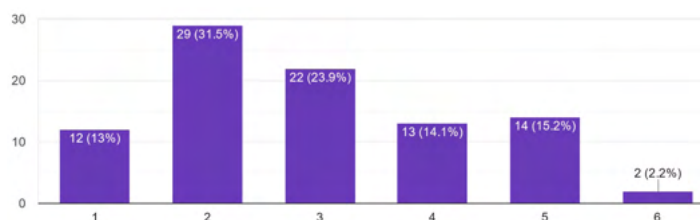
Daher unterstützen wir auch ausdrücklich die Elternzeit unserer weiblichen und männlichen Mitarbeiter*innen und unternehmen alle möglichen Anstrengungen ihren Wünschen hinsichtlich der zeitlichen Ausgestaltung entgegenzukommen. Ähnliches gilt für die notwendige Pflege oder Betreuung von Angehörigen. Das spiegelt sich auch im Verhältnis der Anzahl von Beschäftigten und Vollzeitäquivalenten wider (s.o.). Grundsätzlich sind wir bereit für alle Mitarbeiter*innen Wünsche nach Teilzeitarbeit und Flexibilisierung zu erfüllen, soweit diese mit den betrieblichen Belangen zu vereinbaren sind. Da jedoch insbesondere bei kurzfristigen Anforderungen keine entsprechenden Zusatzkapazitäten geschaffen werden

können und bei einer kleinen Zahl von Mitarbeiter*innen eventuell anfallende Mehrarbeit nur auf wenige Schultern verteilt werden kann, muss eine entsprechend tragfähige Balance gefunden werden. Insbesondere diese Flexibilität und das Rückkehrmanagement nach der Elternzeit waren besondere Pluspunkte bei der Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen, da monetäre Leistungen bzw. zusätzliche Services aufgrund der Non-Profitstruktur nicht geleistet werden können.

Es soll jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass die Neueinstellungen und damit der weitere Aufbau von

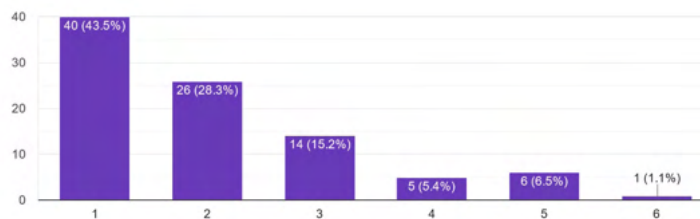
I am satisfied with the possibilities for professional growth and development offered by ICLEI Europe.

92 responses



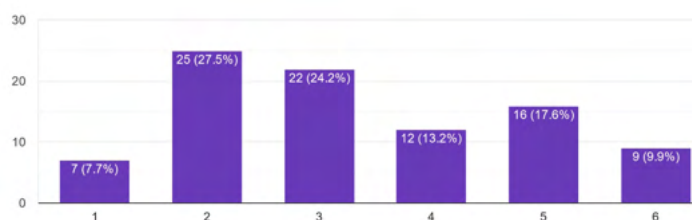
ICLEI Europe has policies that allow me to be flexible in where, how much, and when they work.

92 responses



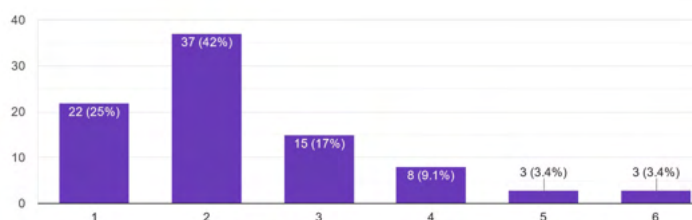
I have sufficient time to complete all work tasks assigned to me.

91 responses



Focus is placed on competence and performance of individuals, not gender, origin, or age of employees.

88 responses



Personalkapazitäten, der wirtschaftlichen Entwicklung aufgrund der bereits erwähnten Faktoren hinterherläuft und daher die Personalressourcen sehr knapp sind. Daher führen flexible Lösungen und auch krankheitsbedingte Ausfälle (s.u.) schneller als in weniger dynamischen Phasen zu deutlichen Zusatzbelastungen.

Infolge der COVID-19 Pandemie wurden die Arbeitsabläufe so umgestellt, dass fast alle Aufgaben im Homeoffice, bzw. in mobilen Arbeitsformen erledigt werden können. Dies betrifft sowohl die Bereitstellung von entsprechenden Zugängen (VPN) zu den lokalen Servern, als auch die Erhöhung der Leitungskapazitäten, inklusive der Verlegung eines eigenen Glasfaseranschlusses, für eine reibungslose und unterbrechungsfreie Kommunikation, sowie auch die technische Ausstattung der Mitarbeiter*Innen. Bereits im Jahr 2021 wurde in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten erzielt. Angestrebt wird eine Präsenz im Büro für ungefähr 50% der vereinbarten Arbeitszeit, um einen persönlichen und kreativen Austausch zu ermöglichen und die Integration in und zwischen den Teams und Mitarbeiter*Innen zu fördern. Darüber hinaus kann der Arbeitsplatz frei gewählt werden unter der Voraussetzung, dass ein sicherer Zugang zum Internet und damit die Erreichbarkeit und der Zugang zum Server gewährleistet werden kann. Zur Steuerung der Auslastung der vorhandenen und überwiegend frei nutzbaren Arbeitsplätze wurde ein on-line Buchungssystem eingeführt, das eine zeitgenaue und flexible Buchung der vorhandenen Arbeitsplätze ermöglicht. Eine ausreichende Anzahl von entsprechenden sicheren Unterbringungsmöglichkeit von Arbeitsgeräten, Unterlagen und persönlichen Gegenständen im Büro wurde ebenfalls eingerichtet.

Nach Aufhebung sämtlicher Zugangsbeschränkungen sollen die entsprechenden Regelungen und Einrichtungen unter regulären Arbeitsbedingungen überprüft und sofern notwendig und sinnvoll angepasst, bzw. verändert werden. Es ist auch angedacht, die Vereinbarung zum mobilen Arbeiten im Zuge eine Revision von einer individuellen Vereinbarung in eine Betriebsvereinbarung zu überführen.

Chancengleichheit

Die Zusammenarbeit in einem internationalen und multikulturellen Team kann nur auf der Basis von Respekt, Chancengleichheit und absoluter Nicht-Diskriminierung erfolgreich gestaltet werden. Daher wird auf diese Prinzipien und ihre Einhaltung größten Wert gelegt (siehe Managementprinzipien).

Regulär, d.h. ohne Praktikant*innen und Hilfskräfte, beschäftigen wir gegenwärtig 101 weibliche und 55 männliche Personen unter der Grundvoraussetzung der gleichen Bezahlung für gleiche Positionen. Analog

zur Gesamtwirtschaft sind weibliche Angestellte in Führungspositionen der 1. Ebene massiv unterrepräsentiert. Diese auch historisch bedingte Situation auf der 1. Ebene wird sich erst im Zuge der geplanten 2. Phase der Strukturreform und des Umbaus der Geschäftsführung verändern lassen.

Jedoch zeigt sich auf den Ebenen darunter eine ausgeglichene Entwicklung bzw. eine dem Proporz angemessene Entwicklung zugunsten der weiblichen Angestellten. Diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen. Seit 2019 gibt es eine Gender Arbeitsgruppe, die sich auch mit Fragen der Personalentwicklung beschäftigt. Ein Vorschlag zum Thema Veränderung von „Job Titles“ wurde zur weiteren Diskussion und Entscheidung durch das Management unterbreitet und positiv entschieden. Für das Jahr 2023 ist in Zusammenarbeit zwischen der Gender Arbeitsgruppe und dem Management die Entwicklung eines Gender Aktionsplans vorgesehen.

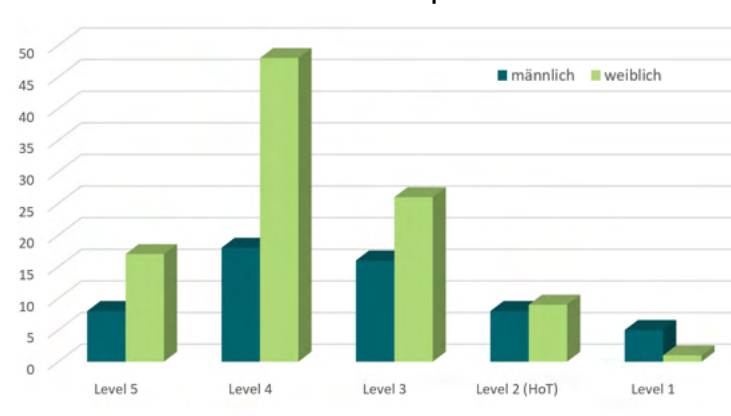
Personalentwicklung

Kompetenz und Erfahrung unserer Mitarbeiter*innen sind die Basis für eine erfolgreiche Entwicklung unseres Unternehmens. Daher sind die permanente Erweiterung und Aktualisierung des Wissens ein ebenso zentrales Anliegen, wie das Sammeln von praktischen Erfahrungen durch entsprechende Herausforderungen zu ermöglichen.

Aufgrund des spezifischen Aufgabenfeldes setzt ICLEI in hohem Maße auf die interne Entwicklung des Personals.

So kooperiert das ICLEI Europasekretariat mit Universitäten im Rahmen von sogenannten Programmpraktika (Erasmus plus, Basque Global Training Grant Programme, AYF) und bietet damit Hochschulabsolvent*innen aus ganz Europa und den USA den Einstieg in die berufliche Praxis. Nicht selten führen diese Praktika in der Folge zu einer regulären Anstellung in der Organisation. Die Kombination

Geschlecht und Hierarchieebene 2024



von Ausbildung und verantwortlicher Einbindung in Arbeitsprozesse wird von den Praktikant*innen sehr geschätzt und bildet eine hervorragende Ausgangsposition für die weitere berufliche Entwicklung, was sich auch in einem umfangreichen Netzwerk von ehemaligen Praktikant*innen in ganz Europa widerspiegelt.

Einen wesentlichen Teil der inhaltlichen Fortbildung bildet neben der Verarbeitung von Fachliteratur die Teilnahme an Konferenzen und Workshops sowie die enge Zusammenarbeit mit Universitäten und wissenschaftlichen Institutionen. Die Verbindung von Forschung und Praxis hat sich in diesem Kontext als äußerst produktiv erwiesen. Bei von ICLEI organisierten und bezahlten Fortbildungen liegt der Schwerpunkt stärker auf technischen Kenntnissen und Managementfragen. Sie reichen von Software- und Layout-Kenntnissen, über Moderationstechniken bis hin zu komplexen Herausforderungen wie Projektmanagement. Insgesamt wird die Innenentwicklung im Rahmen der Mitarbeiter*innenbefragung von 2023 (Auszug zur Frage: „Ich fühle mich ermutigt meine Fachkenntnisse zu erweitern“).

Seit dem Geschäftsjahr 2019 steht ein festes Fortbildungsbudget zur Verfügung. Grundsätzlich wird ein Mix zwischen Gruppenmaßnahmen, die möglichst vielen Mitarbeiter*innen zugutekommen und der Unterstützung von Einzelmaßnahmen auf Eigeninitiative angestrebt. Ebenso werden Mitarbeiter*innen ermutigt die Möglichkeiten für Bildungsurlaub im Rahmen der in Baden-Württemberg gültigen gesetzlichen Rahmenbedingungen zu nutzen. Durch die Einschränkungen der Pandemie und Personalengpässen auf Seiten von Personalmanagement und Verwaltung konnte das Fortbildungsbudget in den letzten Jahren nicht wie gewünscht aktiv bewirtschaftet werden. Dies soll infolge der Umstrukturierung und Reorganisation der Prozesse im Personalbereich im Zuge der Strukturreform adressiert und verbessert werden.

Regelmäßige Evaluierungen und Mitarbeiter*innengespräche, die entsprechend dokumentiert werden, runden die Maßnahmen zur Mitarbeiter*innenentwicklung ab. Der Prozess ist als 180° Evaluierung konzipiert und schließt explizit eine Bewertung der Vorgesetzten und der Arbeitsumgebung mit ein. Im Vordergrund steht die Weiterentwicklung der jeweiligen Mitarbeiter*innen über einen Zeitraum von 1-2 Jahren, wobei die Intervalle bei jüngeren bzw. neueren Mitarbeiter*innen in der Regel etwas kürzer sind. Somit ist die Evaluierung auch ein wichtiger Baustein zur Einschätzung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit auf individueller Basis, die breiter angelegte anonymisierte Umfragen ergänzen und präzisieren können. Die aktuellste und hier reflektierte Umfrage stammt vom Oktober 2023.

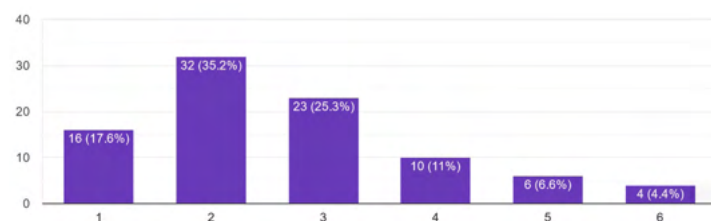
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Gesundheit ist ein wesentlicher Aspekt von Nachhaltigkeit. Daher sind wir daran interessiert unseren Angestellten einen gesunden Arbeitsplatz und eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu bieten. Für einen reinen Dienstleister stehen dabei neben arbeitsplatzergonomischen Aspekten insbesondere psychische Faktoren im Vordergrund, wie sich auch an der Gesamtentwicklung der bundesweiten Statistiken ablesen lässt.

Vor und während der Pandemie wurden verstärkt Investitionen in die Verbesserung der Arbeitsplätze und

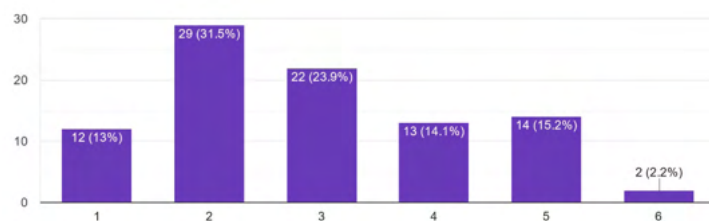
I feel encouraged to expand my knowledge.

91 responses



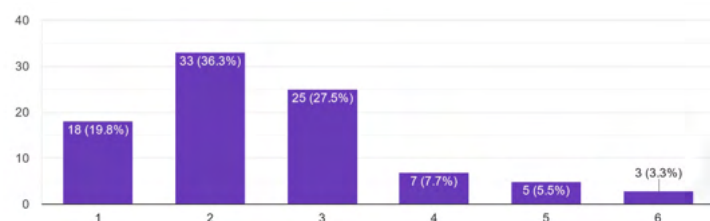
I am satisfied with the possibilities for professional growth and development offered by ICLEI Europe.

92 responses



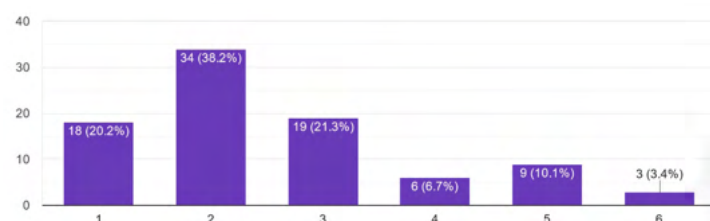
The office culture at ICLEI Europe supports a positive work-life balance.

91 responses



I am satisfied with the health and safety practices of ICLEI Europe.

89 responses



des Arbeitsumfelds unternommen, die auch von den Mitarbeiter*innen positiv aufgenommen wurden. Dazu zählt auch ein beinahe kompletter Austausch der Arbeitsgeräte und Peripherie, um einen barrierefreien Wechsel zwischen Büro und mobilem Arbeiten zu ermöglichen.

Ebenso wird ein starkes Augenmerk auf einen guten, kollegialen Umgang zwischen allen Mitarbeiter*innen gelegt, um unnötige psychische Belastungen zu vermeiden. Flexibilität und flache Hierarchien, Zugänglichkeit von Vorgesetzten sowie ein informeller Stil leisten einen wichtigen Beitrag hierzu. Auch wenn die Beschränkungen durch die Pandemie inzwischen fast vollständig weggefallen sind, stellt ICLEI nach wie vor Masken und Tests zum Schutz bereit.

Dennoch sind die Krankmeldungen während der Pandemie spürbar angestiegen. Im Jahr 2022 hatte sich der Krankenstand nochmals deutlich erhöht und dem nationalen Durchschnitt angenähert. Neben möglichen Nachwirkungen der Pandemie und sukzessive wegfallenden Schutzmaßnahmen auch in den Büros, Wiederaufnahme und schneller Anstieg der Dienstreisen, sowie den aus längerfristigen Erfahrungen erwartbaren statistischen Korrelation zwischen einem knappen Arbeitsmarkt und steigendem Krankenstand, konnten keine eindeutigen Ursachen hierfür ausgemacht werden. Möglicherweise handelt es sich tatsächlich um eine durch COVID-19 verursachte Abweichung, da im Jahr 2022 die entsprechenden Beschränkungen gelockert wurden und auch die Reisetätigkeit wieder zunahm. Zumindest legt dies die weitere Entwicklung im Jahr 2023 nahe, wo ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen ist und auch der Abstand zum nationalen Durchschnitt wieder deutlich ansteigt.

Im Bereich Sicherheit konnten durch Maßnahmen, unter anderem den Ausbau eines neuen Serverraumes, weitere Verbesserungen unter anderem den Ausbau eines neuen Serverraumes im Bereich Brandschutz und Netzsicherheit erreicht werden. Mitarbeiter*innen werden regelmäßig entsprechenden Schulungen unterzogen. Die Arbeitssicherheit wird in regelmäßigen Abständen überprüft und etwaige Missstände beseitigt.

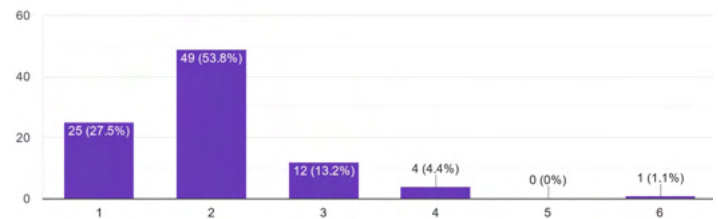
Zufriedenheit des Personals

Im Oktober 2023 nach der Umsetzung der 1. Phase des internen Strukturwandels wurde mit Unterstützung des Betriebsrats eine aktuelle Umfrage zur Mitarbeiter*innenzufriedenheit und zur Bewertung des betrieblichen Umweltschutzes durchgeführt. Im Vergleich zur letzten vollen Befragung im Jahr 2018, wo die Beteiligung bei 88% (51) lag, war sie mit gut 66% (92) dieses Mal spürbar niedriger, wobei nicht alle Teilnehmer*innen alle Fragen

komplett beantwortet haben. Die geringere Beteiligung mag auch daran liegen, dass viele Mitarbeiter*innen erst kurze Zeit im Unternehmen sind und sich daher nicht in der Lage sahen, viele der Fragen entsprechend zu beantworten. Da die Fragen etwas verändert und erweitert wurden, lassen sich die Ergebnisse nicht direkt vergleichen.

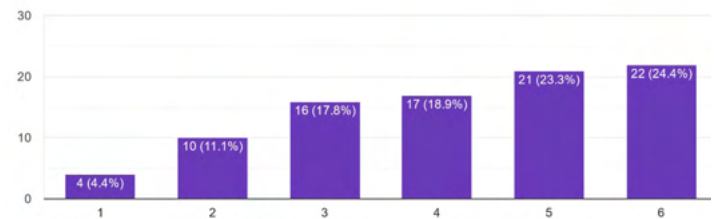
I am happy with the working environment at ICLEI Europe.

91 responses



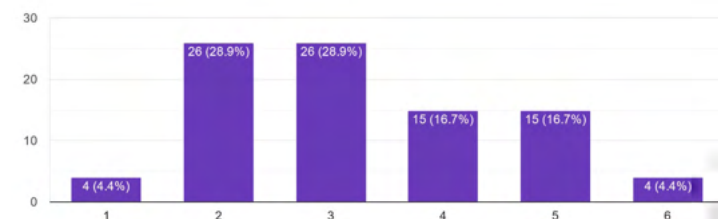
Administrative processes in place are efficient and user friendly.

90 responses

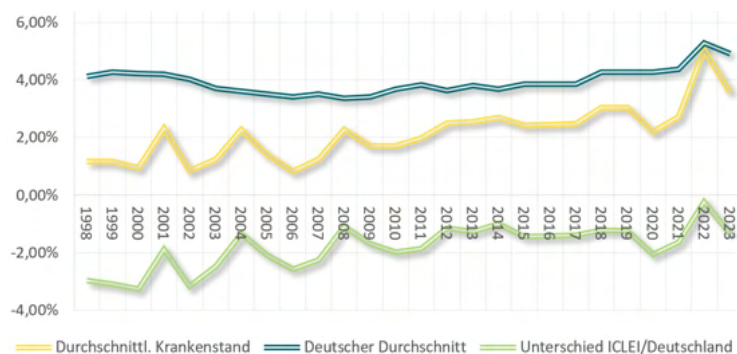


I feel appropriately informed regarding important developments relating to ICLEI Europe.

90 responses



Entwicklung des Krankenstands





2018 lagen die Ergebnisse für Jobzufriedenheit und Arbeitsumfeld zu über 90% im Bereich zwischen akzeptabel und sehr gut. Daran hat sich auch bei der aktuellen Umfrage wenig verändert.

Einige kritische Punkte aus früheren Umfragen (z.B. 2011), wie zum Beispiel Gehaltsniveau oder Work-Life Balance haben sich weiter verbessert und befinden sich auf einem vergleichsweise guten Niveau. Nach wie vor werden Teile der internen Kommunikation kritisch beurteilt, insbesondere was Prozesse der Finanzverwaltung wie zum Beispiel das Einreichen sowie die Abwicklung von Reisekosten und Ähnliches betrifft. Das bezieht sich auf eine Vielzahl verwaltungstechnischer Prozesse, wobei häufig eine Vereinfachung sowie eine Digitalisierung angemahnt wird. Aufgrund verschiedenster Gespräche muss jedoch auch davon ausgegangen werden, dass ein gewisser Anteil der Kritik auf ein mangelndes Verständnis für verschiedenste rechtliche Anforderungen aufgrund der gültigen nationalen Regelungen, oder die Vorschriften und Anforderungen unterschiedlicher Geldgeber zurückgeht. Mangelnde Compliance seitens der Angestellten führt häufig zu zusätzlicher Komplexität.

Ebenso wird der Informationsfluss hinsichtlich allgemeiner strategischer Entwicklungen jenseits des jeweiligen Teams oder zwischen den Teams nach wie vor als verbesserungswürdig betrachtet. Mit der Strukturreform wurde auch ein wöchentliches Meeting aller Teamleiter (Senior Management Group) eingerichtet, dass diesen Austausch sicherstellen soll. Inwieweit der Austausch in die Teams hineinwirkt kann erst nach einer längeren Umsetzungsphase bewertet werden. Allerdings gibt es auch seitens der oberen Leitungsebene eine Erwartungshaltung bezüglich der strategischen Relevanz der jeweiligen Beiträge, die nicht in allen Fällen erfüllt wird. Auch tut sich ein Teil der Belegschaft schwer mit einer eher arbeitsteiligen Organisation, wo schon allein aufgrund der Größe sich nicht jeder mit allen Themen beschäftigen oder sich informiert halten kann.

Die gesamten Ergebnisse wurden in einer geschlossenen Betriebsversammlung vorgestellt und diskutiert. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat werden die identifizierten Schwächen soweit möglich bearbeitet, entsprechende Verbesserungen erörtert und soweit als möglich umgesetzt. Ebenso werden Fortschritte überwacht und regelmäßig reflektiert.



STAKEHOLDER

Unsere Mitglieder

Mitglieder der Organisation sind Städte und Gemeinden, sowie Landkreise und Regionen. Sie tragen uns stützen unsere Arbeit, die sich aber nicht ausschließlich an unsere Mitglieder richtet.

Durch ihre Mitgliedsbeiträge unterstützen sie die strategische und programmatische Arbeit des ICLEI Europasekretariats sowie die repräsentative Funktion von ICLEI in Europa und weltweit. Der von unseren Mitgliedern im Rahmen der Vollversammlung beschlossene Strategische Plan setzt den mittelfristigen inhaltlichen Rahmen für unsere Arbeit; die gewählten Mitgliedsvertreter im Exekutivkomitee kontrollieren unsere Arbeit auf der globalen Ebene. Analog hierzu arbeiten die Vertreter des regionalen Exekutivkomitees auf der europäischen Ebene. Der strategische Arbeitsplan 2024-2025 für ICLEI in Europa gibt einen Überblick über die prioritären Arbeitsbereiche und die damit verbundenen Aktivitäten für ICLEI in Europa in den Jahren 2024-2025, die sich aus den fünf Pfaden des globalen Strategischen Plans herleiten. Gleichzeitig spiegelt er den europäischen Kontext wider, in dem wir tätig sind, und die Erfordernisse, die sich aus der Entwicklung eines nachhaltigen Geschäftsmodells für das europäische Sekretariat und die Organisation in Europa ergeben, um eine Kontinuität unseres strategischen und politischen Engagements in relevanten Prozessen zu gewährleisten. Für 2024 wurde der strategische Arbeitsplan erstmals durch eine „Advocacy Strategy“ ergänzt, die die wesentlichen politischen und regulatorischen Prozesse definiert, auf die das ICLEI Europasekretariat mit Unterstützung des regionalen Exekutivkomitees und seiner Mitglieder Einfluss nehmen möchte. Seit 2021 orientiert sich der strategische Arbeitsplan wesentlich am europäischen Green Deal als integrierte Strategie der EU auf dem Weg zur Klimaneutralität und den damit verbundenen regulatorischen Maßnahmen seitens der EU.

Eine besondere Rolle fällt der Stadt Freiburg zu, die als Gastgeberstadt für das ICLEI Europasekretariat seit 1992 auf der Basis eines Gastgemeindevertrags einen wirtschaftlichen Beitrag leistet und sehr eng mit ICLEI zusammenarbeitet. Der Gastgemeindevertrag wurde im Jahr 2023 für weitere 4 Jahre verlängert. Mit dem neuen Vertrag wurde eine Klausel zur automatischen Verlängerung eingeführt sollte der Vertrag nicht von einer Seite mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden. Dies korrespondiert in hervorragender Weise mit dem Image der „Green City“, das sich Freiburg weltweit als Beispielstadt für nachhaltige Entwicklung erarbeitet hat.

Unsere Mitglieder sind die Quelle für gute Fallbeispiele zur nachhaltigen Entwicklung auf städtischer Ebene, als auch diejenigen, die zuvörderst von der Expertise und

dem Know-how ihrer Peers profitieren sollen, die von den Mitarbeiter*innen des ICLEI Europasekretariats gesammelt, bearbeitet und bereitgestellt werden.

Gleichmaßen steht die Expertise des ICLEI Personals in erster Linie den Mitgliedern zur Verfügung. Daher erhalten sie alle ICLEI Publikationen umsonst und dienen als erste Ansprechpartner für die Teilnahme an Forschungs- und Entwicklungsvorhaben sowie Pilotprojekten. Selbstverständlich erhalten alle Mitglieder Vorzugsbedingungen für die Teilnahme an allen von ICLEI veranstalteten Konferenzen und Workshops.

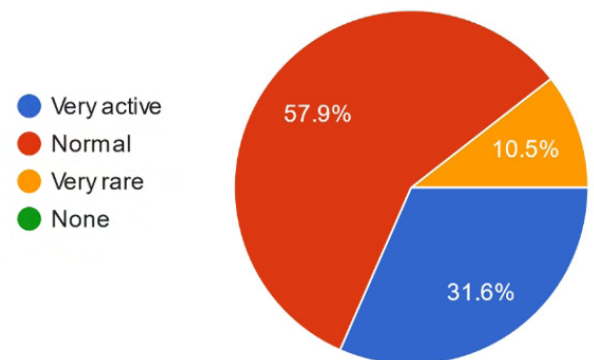
Mitgliederzufriedenheit

Eine neue vereinfachte Mitgliederbefragung fand im Jahr 2024 im Zusammenhang mit den Wahlen zum regionalen Exekutivkomitee statt. Dennoch blieb der Rücklauf deutlich hinter den Erwartungen zurück. Andererseits wissen wir aus Erfahrung, dass die Beantwortung von Fragebögen, die nicht einen unmittelbaren Nutzen für die städtischen Mitarbeiter*Innen erzeugen kaum eine Resonanz erfahren. Inwieweit die Antworten als repräsentativ angesehen werden können, vermögen wir nicht abschließend zu beurteilen.

Immerhin schätzt beinahe ein Drittel der antwortenden Mitglieder sein Beteiligungslevel als sehr aktiv ein und

How would you define the level of engagement of your organisation with ICLEI.

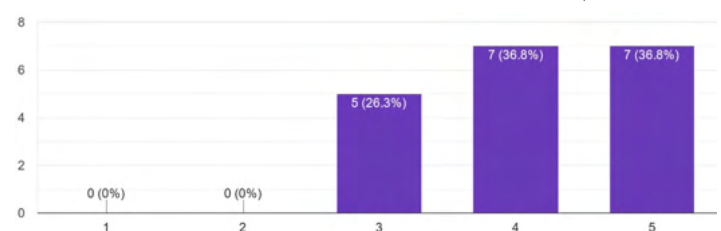
19 responses



Overall, how would you rate your satisfaction with your ICLEI membership?

19 responses

1 = sehr unzufrieden, 5 = sehr zufrieden



insgesamt beinahe 90% als sehr aktive oder normal, was als auch durchschnittlich gesehen werden kann. Insgesamt ergibt sich auch ein überwiegend positives Bild bei der Zufriedenheit mit der Mitgliedschaft, wobei diese in Bezug gesetzt werden muss mit den wichtigsten Vorteilen, die Mitglieder von der Mitgliedschaft erwarten oder bekommen (siehe unten).

Bei der Nutzung und Wahrnehmung von Informationsangeboten zeigt sich eine deutliche Tendenz hin zu den aufbereiteten und direkt gesendeten Produkten gegenüber den eher passiven Angeboten, die die Nutzer selbst finden und öffnen müssen. Dies zeigt auch, dass die doch mit erheblichem Aufwand gestaltete und regelmäßig aktualisierte Website für unsere Mitglieder eine vergleichsweise geringe Bedeutung hat und wohl eher Außenstehenden und Suchenden als Einstiegsinformation dient.

In der Zeit von knappen finanziellen und personellen Ressourcen bei einem gleichzeitig wachsenden Portfolio an Aufgaben, betrachten viele Kommunen eine Mitgliedschaft eher opportunistisch und unter dem Aspekt von unmittelbarem Nutzen. Wie in vielen gesellschaftlichen Bereichen wird es daher schwieriger langfristige Bindungen an die Organisation herzustellen. Auch der Aspekt indirekter Nutzen der Mitgliedschaft, wie die Vertretung in internationalen Politikprozessen zu Klimaschutz,

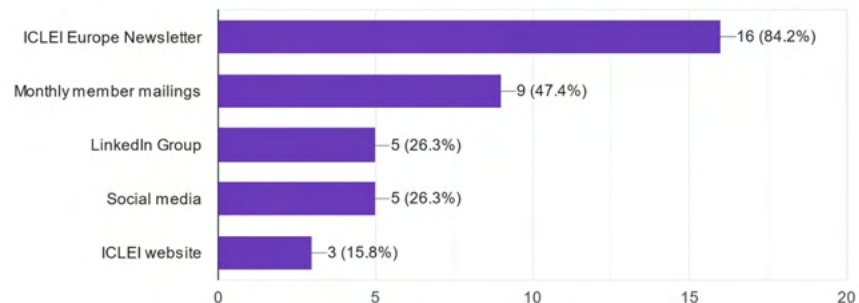
Biodiversität, oder nachhaltiger Entwicklung allgemein ist nicht mehr jederzeit vermittelbar. Wie das Ergebnis hierunter zeigt liegt neben der allgemeinen Vernetzung der Schwerpunkt auf dem Zugang zu Projekten und Programmen bzw. der direkten Beteiligung an Projekten, was in der Regel auch den Zugang zu Projektmitteln miteinschließt.

Auch die zunehmende Fokussierung auf die Umsetzung der global vereinbarten Ziele, stellt neue Anforderungen an die Arbeit mit den Mitgliedern. Sowohl die Auffächerung der Klima- und Nachhaltigkeitsthematik in eine Vielfalt von Unterthemen und Fachbereichen als auch die Verfolgung von Prozessen über das gesamte Mehrebenen-Regierungssystem hinweg, d.h. insbesondere die Einbeziehung der nationalstaatlichen Ebene, sind neue Herausforderungen an die Organisation in der Zusammenarbeit mit Mitgliedern und lokalen Gebietskörperschaften allgemein.

Daneben ist auch eine zunehmend kritische Haltung in der Bevölkerung zur Globalisierung und internationalen Institutionen inklusive der EU festzustellen, die dazu führt, dass eine Mitgliedschaft in einer internationalen Organisation eine andere Bewertung erfährt, d.h. diese sich möglicherweise eher an unmittelbaren und zeitlich begrenzten lokalen Interessen, denn an internationalen Politikprozessen und Kooperationen orientiert.

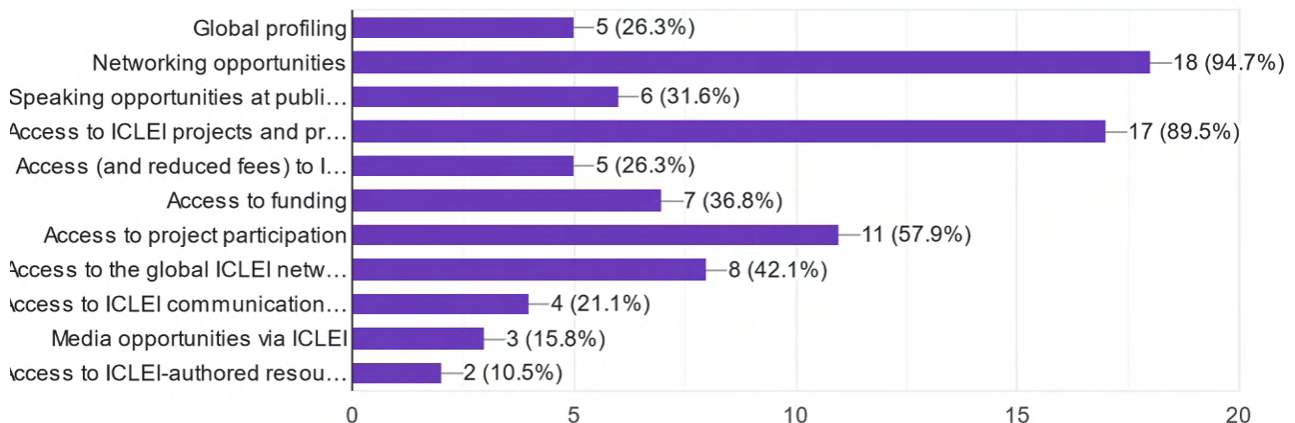
Which ICLEI communications products or channels do you normally use as a source of information on ICLEI's activities and global advocacy processes?

19 responses



What do you consider to be the most important benefits from your membership in ICLEI?

19 responses



Zu den genannten Herausforderungen aus kommunaler Sicht, kommt die Tatsache, dass Städte immer mehr als relevante Ebene für die Gestaltung der gesellschaftlichen Transformation in den Fokus der EU geraten und daher die Europäische Kommission Mittel bereitstellt, um eigene Netzwerkstrukturen aufzubauen. Dazu zählen z.B. der Covenant of Mayors oder neuerdings der Green City Accord, die „Mission für klimaneutrale und smarte Städte 2030“ und die „Mission für Klimaanpassung in Regionen“ die auf Selbstverpflichtungen von Städten und Regionen basieren, sowie das Green Capital Network oder das Intelligent Cities Network, die einen kooperativen Ansatz für eine selektive Gruppe anbieten. Daher verfolgt ICLEI die Strategie als Netzwerkorganisation verantwortlich in die Organisation dieser Netzwerke und Initiativen eingebunden zu sein, um gegenüber den beteiligten Städten Präsenz zu zeigen, aber auch um auf städtischer Ebene Synergien zwischen all diesen vertikal organisierten Aktivitäten zu ermöglichen.

Eine interessante neue Initiative ergab sich aus der UNFCCC CoP 28 in Dubai, die sogenannte Coalition for High Ambition Multi-Level Partnerships, kurz CHAMP, die auf eine bessere Einbindung von Kommunen bei der Entwicklung und Umsetzung nationaler Klimaziele abzielt und der schon mehr als 77 Staaten beigetreten sind.

Weiterhin organisiert ICLEI selbst thematische Netzwerkaktivitäten (wie z.B. Procura+ oder Cities with Nature, Circular Cities Declaration und Plattform), die auch Nichtmitgliedern offenstehen, letztlich aber dazu führen sollen, neue Mitglieder für die Organisation zu gewinnen. Ebenso erlaubte die durch die Pandemie beschleunigte Umstellung auf online-Formate die Einführung neuer Dienstleistungen, wie z.B. spezieller Webinare für Mitglieder, Podcasts mit Mitarbeitern aus Mitgliedsstädten zu speziellen Themen, die Serie „Local Voices for Sustainability“ als Hörartikel, oder Briefing Papers zu spezifischen Themen. Auch wurden seit Mitte 2021 die proaktiven Anstrengungen zur Rekrutierung neuer Mitglieder verstärkt und es gibt auch erste Anzeichen für Erfolge. So konnten über eine lange Zeit umworbene Städte wie Wien und München als neue Mitglieder gewonnen werden, die Stadt Paris ist als Mitglied zurückgekehrt. In 2023 konnten erneut 10 neue Mitglieder gewonnen werden, so dass nach Abzug der Fluktuation aktuell insgesamt 180 zahlende Mitglieder zu verzeichnen sind.

Kommunen und lokale Gebietskörperschaften

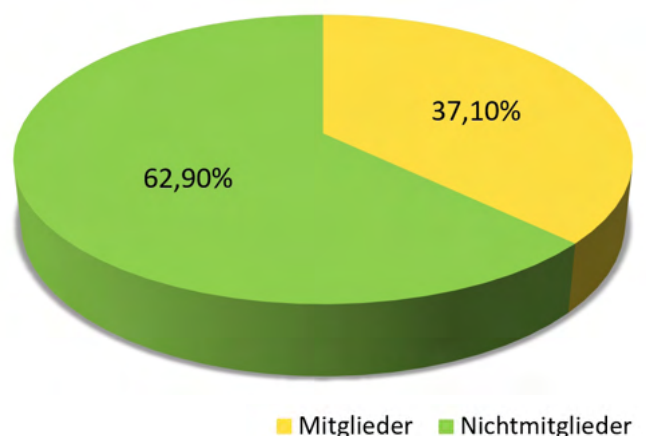
Um nachhaltige Entwicklung und Umweltschutz auf breiter Basis zu fördern, konzentriert sich unser Engagement nicht nur auf die - im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Kommunen - kleine Gruppe unserer Mitglieder, sondern zielt durchaus auf alle interessierten Städte und Regionen. Da ICLEI häufig repräsentative Funktionen für Kommunen übernimmt (z.B. gegenüber der Europäischen Kommission, UNFCCC, UNCBD, UN-Kommission für nachhaltige Entwicklung),

ist die Offenheit für Nichtmitglieder eine Voraussetzung für Erfolg und breite Akzeptanz. Dadurch verbessert sich auch die Öffentlichkeitswirksamkeit der Aktivitäten und die Wahrnehmung der Organisation, woraus sich Chancen ergeben neue Mitglieder zu gewinnen.

Auch im Rahmen von Projekten kooperiert ICLEI häufig mit Kommunen, die nicht Mitglieder von ICLEI sind, sondern aufgrund Ihrer spezifischen Interessen und Prioritäten die Zusammenarbeit suchen. Häufig sind es solche Nichtmitglieder, die im Rahmen von Pilotprojekten neue Ideen und Ansätze testen und damit anderen Kommunen gute Beispiele liefern. Daher bieten wir Kommunen mit sehr spezifischen inhaltlichen Interessen separate thematische Netzwerke an (z.B. PROCURA+, Cities with Nature), die nicht alle Vorteile einer ICLEI Mitgliedschaft bieten. Selbstverständlich bleibt es das Ziel durch eine entsprechende Beitragsgestaltung die Teilnehmer thematischer Netzwerke mittelfristig als Vollmitglieder zu gewinnen.

ICLEI ist auch der Motor hinter der Kampagne nachhaltiger Städte und Gemeinden in Europa verknüpft mit dem sogenannten Aalborg Prozess, die tausende von Kommunen in Europa auf der Basis der „Aalborg Charta“ und des „Aalborg Commitments“ in Richtung nachhaltige Stadtentwicklung bewegt hat. Mit der „Basque Declaration“ (2016) und der „Mannheim Message 2020“ wurde die Kampagne neu ausgerichtet, wobei das Thema der gesamtgesellschaftlichen Transformation mit den drei Feldern, sozio-kulturelle, sozio-ökonomische und technologische Transformation stärker betont wird. In diesem Rahmen veranstaltet ICLEI zusammen mit Partnerorganisationen seit 2017 den sogenannten [Transformative Action Award](#), der seit 2018 auch mit einem Preisgeld (10.000 €) ausgestattet war. Seit 2020 bildet der europäische Green Deal den wesentlichen politischen Bezugsrahmen für die weitere Entwicklung der Kampagne.

Wie zufrieden sind Sie mit der Einbindung von ICLEI in Projekte?



Der jüngst eingeführte ICLEI Europe „City Tracker“ dokumentiert und zentralisiert die wichtigsten Kommunikationen und Kontakte mit ICLEI Mitgliedsstädten sowie weiteren Städten, mit denen wir in Projekten arbeiten. Potenzielle Überschneidungen als auch Synergien sollen so identifiziert werden und als Informationspool für die Mitarbeitenden dienen. Ziel ist es, die Beziehungen mit den Städten und Kommunen weiter zu verbessern, Kontakte stärker auszubauen und ICLEIs Angebot zielgenauer an den Bedarf anzupassen (siehe oben).

Feedback von Nichtmitgliedern

Neben der Zusammenarbeit im Rahmen von Projekten, sind Nichtmitglieder meist in im Rahmen von Veranstaltungen, Fortbildungen und Dienstleistungen werden jeweils eigene Bewertungs- und Feedbackmechanismen angewandt, wobei die Zufriedenheit in den meisten Fällen sehr hoch ist.

Als aktuelles Beispiel soll hier die EcoProcura Konferenz in Lissabon vom März 2024 angeführt werden.

Diese Qualität leistet auch einen wichtigen Beitrag zur öffentlichen Positionierung der Organisation. Gleichmaßen können durch das Feedback stetig gezielte Verbesserungen erreicht werden, die dazu beitragen die gute Reputation zu erhalten.

Als neue Social Media Schnittstelle in den professionellen Raum wurde in 2021 auch ein LinkedIn Profil für das ICLEI Europasekretariat erstellt, über das Newsletter und Posts vertrieben und zum Re-post für Angestellte zur Verfügung gestellt werden. Inzwischen hat ICLEI dort über 11.000 Follower mit weiterhin wachsender Tendenz.

Zuschussgeber*innen für Projekte

Ein großer Anteil der Aktivitäten des ICLEI Europasekretariats basiert auf Projekten, die durch Zuwendungen verschiedenster Geldgeber*innen gefördert werden. Forschungs- und Pilotprojekte sind der Schlüssel, um innovative Ansätze und Instrumente für europäische Kommunen zu entwickeln und zu testen und das dringend nötige Wissen für eine beschleunigte Umsetzung nachhaltiger Entwicklung auf der lokalen Ebene bereitstellen zu können. Dies deckt sich mit den Programmen und den Ansprüchen der Geldgeber*innen, bei denen das ICLEI Europasekretariat entsprechende Anträge einreicht. Es ist daher entscheidend, dass die Antragstellung möglichst erfolgreich und effizient durchgeführt wird und die verwaltungstechnischen Prozeduren soweit als möglich standardisiert werden.

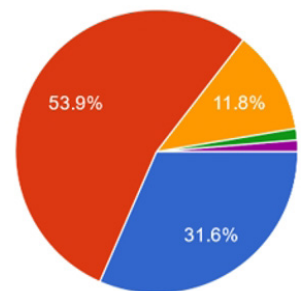
Das rapide wirtschaftliche Wachstum der ICLEI Europasekretariat GmbH in den letzten Jahren basiert fast ausschließlich auf den stetig wachsenden Volumen

an Projektzuschüssen und einer außergewöhnlich hohen Erfolgsquote (siehe unten) der Projektanträge in die ICLEI involviert ist. Bei einer durchschnittlichen programmbezogenen Erfolgsquote in den Horizon Programmen der EU von ca. 16% erreichte das ICLEI Europasekretariat im Jahr 2022 eine Erfolgsquote von beinahe 50% und im Jahr 2023 37,25%. Obwohl es einerseits ein Anliegen ist, die Zuschussgeber weiter zu diversifizieren, prägt sich das deutliche Übergewicht der EU Horizon Forschungs- und Innovationsprogramme immer stärker aus. Tatsächlich konnten verschiedene neue Geldgeber gewonnen und z.B. die Zusammenarbeit mit einzelnen Stiftungen erweitert werden. Dennoch führen die Bündelung viele strategisch interessanter Projektausschreibungen in den Horizon Programmen, sowie deren teilweise wachsende Budgetdimension, kombiniert mit der außergewöhnlich hohen Erfolgsquote dazu, dass der proportionale Anteil weiter ansteigt.

How satisfied are you overall with the Procura+ conference?

76 responses

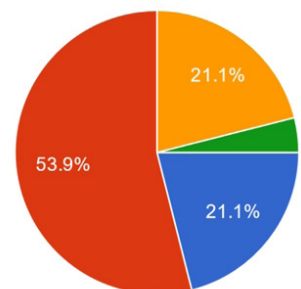
- Extremely satisfied
- Very satisfied
- Satisfied
- Somewhat unsatisfied
- Unsatisfied



How satisfied are you with the programme content?

76 responses

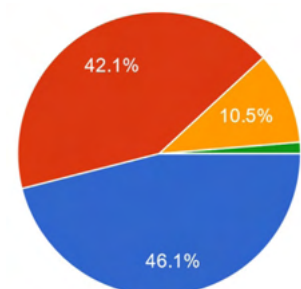
- Extremely satisfied
- Very satisfied
- Satisfied
- Somewhat unsatisfied
- Unsatisfied



How satisfied are you with moderation / facilitation of the sessions?

76 responses

- Extremely satisfied
- Very satisfied
- Satisfied
- Somewhat unsatisfied
- Unsatisfied



Eine Auswertung der Antragsbewertungen aus dem Jahr 2020 zeigte, dass sich die Ursachen des enormen Erfolgs nicht immer eindeutig identifizieren lassen. Dennoch sind einige Komponenten auszumachen, die den Erfolg befördern. Aufgrund der inzwischen langjährigen Erfahrung und erfolgreichen Umsetzung von vielen Projekten im Horizon 2020 hat ICLEI einen sehr guten Ruf und eine sehr enge Vernetzung mit führenden Forschungs- und Innovationseinrichtungen in Europa aufgebaut, die immer wieder die Partnerschaft von ICLEI anfragen, bzw. es vereinfacht Projektkonsortien von hoher Qualität zu entwickeln. Die langjährige Erfahrung erhöht auch die Geschwindigkeit und Qualität in der Projektentwicklung, dazu zählt auch die systematisierte und konzentrierte Unterstützung für die administrativen Prozesse in der Akquise.

Im Jahr 2023 gehörten von 116 zuwendungsgeförderten Projekten insgesamt, 80 Projekte entweder zum Horizon 2020 oder Horizon Europe Programm. Bei einer Gesamtzahl von insgesamt 149 aktiven Projekten lag der Anteil am Gesamtumsatz bei ca. 68,5%. Aufgrund der strategischen Bedeutung der Programme, der vorhandenen Netzwerke und dereingespielten Mechanismen ist aufgrund der angespannten Personalsituation nicht zu erwarten, dass sich dieser hohe Anteil wesentlich mindern wird. Hinzu kommt, dass die mit den Missionen zusammenhängenden Projektfamilien basierend auf längerfristigen Rahmenverträgen konsequente Projektverträge mit erheblichen Volumina entwickeln, die es durch ihren hohen Personalbedarf kaum erlauben parallel hierzu die Projektförderung weiter zu diversifizieren.

Fachlich und strategisch stärkt diese Entwicklung jedoch die Kernanliegen von ICLEI in Übereinstimmung mit dem strategischen Plan und den globalen Klima-, Biodiversitäts- und Nachhaltigkeitszielen.

Auch wenn die Ergebnisse unserer Arbeit überwiegend den Städten und Gemeinden in Europa zugutekommen,

sind es doch die Geldgeber*innen, die den Erfolg und die korrekte Umsetzung der Projekte überprüfen bzw. durch Auditor*innen überprüfen lassen. Sowohl die fachlichen Resultate als auch das Management der Projekte werden von den Geldgeber*Innen meist sehr positiv bewertet. Dies schlägt sich auch in einer sehr guten Erfolgsrate unserer Projektanträge nieder, die das solide Wachstum des ICLEI Europasekretariats unterstützt. Standardmäßig werden das Einhalten von Projektbudgets sowie Personalkapazitäten überprüft und abgeglichen.

Standardisierte qualitative Einzelbewertungen sind jenseits des teilweise auch sehr ausführlichen Projektfeedbacks der EU-Projektverantwortlichen nicht zu bekommen. Diese geben jedoch im Einzelfall durchaus hilfreiche Hinweise und Fingerzeige für die weitere Entwicklung, die durchaus auch in die Projektentwicklung und Akquise einfließen.

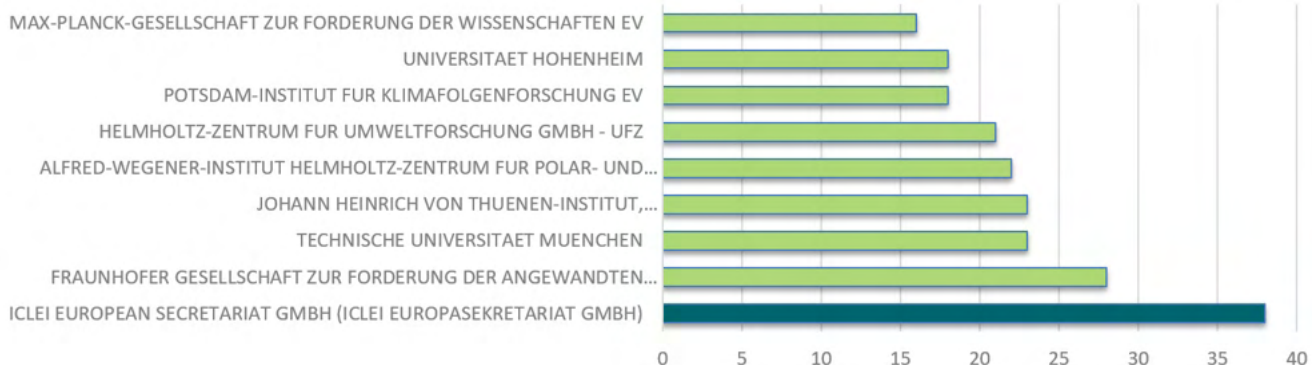
Auftraggeber*innen (für Dienstleistungen)

Aufgrund der guten fachlichen Reputation, die sich das ICLEI Europasekretariat auf dem Gebiet seiner Kernkompetenzen erworben hat, führen wir entsprechende Dienstleistungen für zahlreiche Auftraggeber*innen aus. Bei diesen handelt es sich sowohl um Kommunen als auch um verschiedene Regierungsebenen, sowie zahlreiche internationale Institutionen, wie die Europäische Kommission oder die Weltbank.

**Erfolgsquote bei Projektanträgen
(Horizon 2020 / Horizon Europe)**



Die erfolgreichsten deutschen Einrichtungen bei EU Förderung im Bereich Nachhaltigkeit



In der überwiegenden Zahl der Fälle werden die Aufträge in kompetitiven Ausschreibungsverfahren gewonnen.

Ein großer Anteil hiervon bezieht sich wiederum auf Vernetzungs-, Motivations- und Fortbildungstätigkeiten mit Bezug auf lokale Gebietskörperschaften, wie zum Beispiel im Konvent der Bürgermeister, dem Green City Accord, der Intelligent Cities Challenge, European Sustainable Mobility Week oder der Big Buyers Initiative. Die Zufriedenheit der Auftraggeber zeigt sich darin, dass viele dieser Engagements über viele Jahre immer wieder erneuert wurden. Dennoch müssen Qualität und Angebotspreis immer wieder kritisch geprüft werden, da es sich um kompetitive Verfahren mit klaren Entscheidungskriterien handelt.

Schlüsselthemen des EU Green Deal

Auch hier ergeben sich Probleme, ein standardisiertes Feedbackverfahren zu etablieren, da sich die Kund*innen nicht darauf einlassen, so dass auch hier eher quantitative Kriterien herangezogen werden. Insbesondere bei einigen Dienstleistungen für die europäische Kommission handelt es sich um Vernetzungsaktivitäten, die durchaus in einem gewissen Konkurrenzverhältnis zur Rolle ICLEIs als mitgliederbasiertem Netzwerk stehen.

Es ist jedoch das Ziel des Unternehmens in stärkerem Maße aus den Projektergebnissen und dem akkumulierten Wissen eigene Serviceangebote zu entwickeln, die von potenziellen Kund*innen, hier insbesondere Städte, nachgefragt werden können.

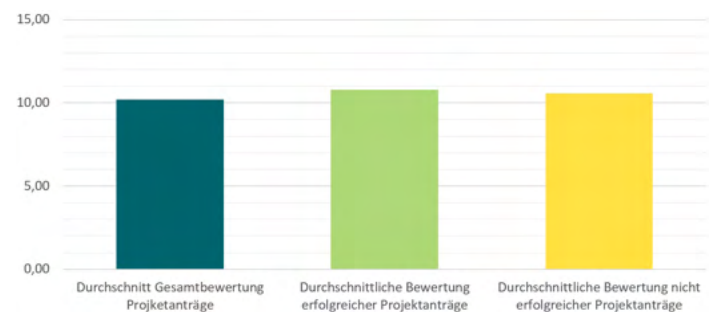
Partner*innen und institutionelle Beziehungen

Obwohl ICLEI in seiner Stellung als weltweites Netzwerk für nachhaltige Entwicklung auf der kommunalen Ebene viele Alleinstellungsmerkmale besitzt, agieren wir doch eng verzahnt mit einem komplexen institutionellen Umfeld. Daher schätzen und pflegen wir Partnerschaften mit vielen

Organisationen und Netzwerken, um möglichst gemeinsam, effizient und zielgerichtet nachhaltige Entwicklung weltweit zu unterstützen. Dazu zählen Programme der Vereinten Nationen (UNEP, UN-HABITAT, UNIDRC etc.), die verschiedenen Generaldirektionen der Europäischen Kommission, globale und regionale Kommunalverbände ebenso wie andere thematische Netzwerke und Nicht-regierungsorganisationen. Mit UNEP, UN-HABITAT, und UN-IDRC bestehen partnerschaftliche Vereinbarungen. Seit 2021 agiert das ICLEI Europasekretariat auch als Co-Chair der UNDRR Kampagne „Making Cities Resilient 2030“ für Europa und Zentralasien.

Seit der Konferenz für Umwelt und Entwicklung 1992 in Rio berichtet ICLEI als Koordinator der kommunalen Aktivitäten über die weltweite Umsetzung der lokalen Agenda an die UN-Kommission für Nachhaltige Entwicklung (UN-CSD). Eine ähnliche Rolle spielt ICLEI als Koordinator der kommunalen Standpunkte in den Verhandlungen zur Klimarahmenkonvention (UNFCC – COP). Ebenso wie bei anderen Politikprozessen auf europäischer Ebene, ist die Koordination mit anderen Städte- und Gemeindeverbänden und relevanten Netzwerken eine wesentliche Voraussetzung für Erfolg. Daher kooperieren wir in wechselnden Konstellationen regelmäßig mit allen relevanten Akteuren*innen, so zum Beispiel mit dem Ausschuss der Regionen im Rahmen eines ‘Memorandum of Understanding’ (MoU),

Durchschnittliche Bewertung der Anträge 2020



Bewertungskriterien

Experts score each **award criterion** on a scale **from 0 to 5** (half point scores may be given):

0 Fail	1 Poor	2 Fair	3 Good	4 Very good	5 Excellent
The proposal fails to address the criterion or cannot be assessed due to missing or incomplete information.	The criterion is inadequately addressed or there are serious inherent weaknesses.	The proposal broadly addresses the criterion, but there are significant weaknesses.	The proposal addresses the criterion well, but a number of shortcomings are present.	The proposal addresses the criterion very well, but a small number of shortcomings are present.	The proposal successfully addresses all relevant aspects of the criterion. Any shortcomings are minor.
The maximum overall score is thus 15 (3x5) , unless a weighting is applied.					

das durch ein Arbeitsprogramm konkretisiert wird, dem europäischen Umwelt- und Sozialausschuss (EESC) „United Cities and Local Governments“ (UCLG), EUROCITIES, CEMR, ACR+, Klimabündnis, Energy Cities, Polis, Union of Baltic Cities und vielen mehr. Ebenso wurde aktuell ein MoU mit der OECD unterzeichnet.

In der Folge einer Initiative der UK Core Cities unter der britischen G7 Präsidentschaft hat ICLEI unter der Führung des ICLEI Europasekretariats in Zusammenarbeit mit

dem Deutschen Städtetag, der Stadt Mannheim und dem Global Parliament of Mayors (GPM) unter der deutschen G7 Präsidentschaft die Struktur für eine [Urban7 Group](#) und einen Urban7 (U7) Prozess entwickelt. Angesichts der geostrategischen Entwicklung gewinnt die G7 Struktur an Bedeutung auch im Sinne der lokalen Demokratie. Inzwischen bilden ICLEI und das GPM gemeinsam das Sekretariat der Urban7. Unter der japanischen Präsidentschaft im Jahr 2023 konnte die erfolgreiche Arbeit fortgesetzt und weiter ausgebaut werden. Die Anerkennung



Schlüsselthemen des EU Green Deal

Legende:

Climate Action

(=Klimaschutzmaßnahmen);

Biodiversity

(= Biodiversität);

From Farm to fork

(Vom Erzeuger zum Verbraucher);

Sustainable Agriculture

(= Nachhaltige Landwirtschaft);

Clean Energy

(= Umweltfreundliche Energie);

Sustainable Industry

(= Nachhaltige Industrie);

Building und Renovating

(= Bauen und Renovieren);

Sustainable Mobility

(= Nachhaltige Mobilität);

Eliminating Pollution

(=Vermeidung von Umweltverschmutzung)

der lokalen Ebene im G7 Prozess ist spürbar gewachsen, und schlägt sich nicht nur in den jeweiligen Erklärungen nieder, sondern erlaubt auch einen direkten Austausch zwischen Ministern und Städtevertretern.

Aufgrund der finanziellen Schwäche der öffentlichen Haushalte bei gleichzeitig wachsenden Herausforderungen für den notwendigen Umbau hin zu nachhaltiger Infrastruktur wird zunehmend deutlich, dass diese Aufgabe nicht vom öffentlichen Sektor allein bewältigt werden kann.

Daher gewinnen Partnerschaften mit dem Privatsektor zur Mobilisierung von Kapital und Know-how weiter an Bedeutung. Aus diesem Grund ist auch ICLEI daran interessiert Partnerschaften mit dem privatwirtschaftlichen Sektor aufzubauen, sofern es sich um Partner*innen handelt, die einen substantiellen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in Städten leisten können und wollen, wie z.B. der Zusammenarbeit mit Google sowohl im philanthropischen als auch im technischen Bereich mit Google Environmental Impact Explorer (Google EIE).



Projekte und Dienstleistungen ICLEIs (Auswahl)

1

ICLEI Action Fund:

Beschreibung: Der **ICLEI Action Fund** ist ein von ICLEI Europe mit Unterstützung von Google.org durchgeführtes Förderprogramm zur Unterstützung von datengestützten Umwelt- und Klimaschutzprojekten in ausgewählten europäischen Städten. Die Projekte werden von gemeinnützigen und zivilgesellschaftlichen Organisationen durchgeführt, sind datengesteuert und auf lokale Nachhaltigkeitsziele ausgerichtet.

Aktion: ICLEI Europe bietet technische Unterstützung für die erfolgreiche Umsetzung der Projekte und bewertet die Auswirkungen der Projekte in den Städten.

Die erste Ausgabe des Aktionsfonds 1 wurde im Mai 2020 in Europa aufgelegt und hat sechs gemeinnützigen und akademischen Organisationen **2,5 Mio. EUR** für die Durchführung von Projekten zur Verringerung bestehender und Vermeidung neuer Treibhausgasemissionen gewährt.

Der Aktionsfonds 1 umfasst sechs Projekte: **Thrive Zone Amager** (Kopenhagen, Dänemark), **AIREAL** (Nantes, Frankreich), **Pop-Up Republic** (Berlin, Deutschland), **ANN Radar** (Hamburg, Deutschland), **3D - Data to help Decarbonise in a Decade** (Birmingham, UK) und **Oldham Energy Futures** (Greater Manchester, UK). Die im Rahmen des Aktionsfonds finanzierten Projekte nutzen eine Kombination aus privaten und Open-Source-Daten aus Quellen wie dem [Google Environment Insights Explorer \(EIE\)](#), um Umweltmaßnahmen auf lokaler Ebene umzusetzen.

Das Projekt **Thrive Zone Amager** (Kopenhagen, Dänemark) ist abgeschlossen und die anderen werden 2022 enden. Mehr Informationen: <https://iclei-europe.org/funding-opportunities/action-fund>

Im Jahr 2022 hat ICLEI Europe eine neue Phase für den ICLEI Action Fund 2 eingeleitet, der mit 7 Mio. EUR für Projekte ausgestattet ist, die zu einem gerechten Übergang und den Klimazielen der Städte beitragen. Die Projekte werden 2022 ausgewählt und die Umsetzung beginnt 2023 für Projekte in Barcelona (Spanien), Berlin (Deutschland), Glasgow (Vereinigtes Königreich), Helsinki (Finnland), Malmö (Schweden), Rom (Italien), Rotterdam (Niederlande) und Stockholm (Schweden).

2

ICLEI Europe - Google EIE collaboration:

Beschreibung: Das ICLEI - Google EIE Collaboration zielt darauf ab, das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie der [Google Environment Insights Explorer \(EIE\)](#) den EU-Städten einen Nutzen bringen und sie beim Erreichen ihrer Klima- und Umweltziele unterstützen kann. Die von Google EIE zur Verfügung gestellten Daten könnten in Kombination mit anderen Datenquellen den Städten neue Erkenntnisse liefern, um ihre Planungen für nachhaltige Energie- und Klimaschutzmaßnahmen voranzutreiben. Der Environmental Insights Explorer (EIE) nutzt exklusive Datenquellen und Modellierungsfunktionen in einer frei verfügbaren Plattform, um Städte und Regionen bei der Messung von Emissionsquellen, der Durchführung von Analysen und der Ermittlung von Strategien zur Emissionsreduzierung zu unterstützen.

Projekte und Dienstleistungen ICLEIs (Auswahl)

3

NetZeroCities:

Beschreibung: NetZeroCities (NZC) trägt dazu bei, die Ziele der Horizon-Europe-Mission „Klimaneutrale und intelligente Städte“ zu verwirklichen, die Teil des umfassenderen europäischen Ziels ist, bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen. Dienstleistungen und thematisches Fachwissen werden über eine zentrale NZC-Plattform, ein digitales Portal und ein intelligentes Repository für die Messung der Auswirkungen, den Aufbau von Kapazitäten und die Verbreitung von Wissen und Werkzeugen gebündelt und gemeinsam entwickelt. Die Städte werden intensive Unterstützung durch spezielle City Guides erhalten, um die Plattform zu navigieren und sicherzustellen, dass die Bedürfnisse der Städte angemessen verstanden und berücksichtigt werden. NetZeroCities wird Pilotprojekte in 30 europäischen Städten und in weiteren Runden mehr als 100 Städte dabei unterstützen, bis 2030 (mittelfristig) bzw. 2050 (langfristig) klimaneutral zu werden, indem ein integraler Ansatz zur Unterstützung der klimaneutralen Transformation in Städten entwickelt und umgesetzt wird. Dies wird durch die Mitgestaltung und Organisation von Dienstleistungen, einschließlich des Klimastadtvertrags, erreicht.

Aktion: ICLEI leitet den Prozess des Climate City Contracting und den Politikprozess der vertikalen Integration und spielt Schlüsselrollen in den Bereichen Monitoring und Evaluierung, Entwicklung von Missionsplattformen, Twinning und Upscaling, Finanzen, soziale Innovation, städtisches Engagement und Kommunikation.

4

ALLIANCE:

Problemstellung: Die Städte Espoo (Finnland), Mannheim (Deutschland) und Umea (Schweden) haben sich in ALLIANCE zusammengeschlossen, einem von der EU finanzierten Projekt zur Beschleunigung des Wandels zur Nachhaltigkeit durch Local Green Deals. Das gemeinsame Ziel der Städte ist es, einen neuen Ansatz für einen nachhaltigen Wandel zu entwickeln, der auf den Grundsätzen der guten Regierungsführung, der politischen Integration, der Partnerschaft mit lokalen Akteuren und des Handelns beruht. Das Projekt wird von ICLEI - Local Governments for Sustainability koordiniert und läuft bis Mai 2024. Gemeinsam mit ihren lokalen KMU-Organisationen und Partnern aus der Sozialwirtschaft werden Espoo, Mannheim und Umea eine „Local Green Deal Leadership Group“ bilden, eine Plattform für den Austausch von bewährten Verfahren, Herausforderungen und Erfahrungen. Local Green Deals sind die lokale Antwort auf den europäischen Green Deal. LGDs zielen darauf ab, Klima- und Umwelt Herausforderungen in Chancen zu verwandeln. Da der Europäische Green Deal auf lokaler Ebene nicht unmittelbar anwendbar ist, muss er durch die LGDs angepasst werden. Im Rahmen von ALLIANCE werden Städte und KMU Prototypen entwickeln, die in anderen Städten und Gemeinden in ganz Europa nachgebaut werden können.

Erklärung zur Aktion: ICLEI wird gemeinsam mit den ALLIANCE-Städten zunächst die wichtigsten Maßnahmen auflisten, mit denen die Akteure zu einem Local Green Deal (LGD) beitragen können. Sobald die Kartierung abgeschlossen ist, wird der nächste Schritt die Organisation und Durchführung eines Wissensaustausch-Sprints sein, eine Veranstaltung, bei der Städte und Interessenvertreter praktische Erfahrungen austauschen, um einen LGD-bezogenen Ansatz zu entwickeln. Insgesamt wird es drei Sprints geben, von denen jeder in einer der teilnehmenden Städte stattfinden wird. In diesen Workshops werden konkrete Beispiele und bewährte Verfahren ausgetauscht. Der zweite und dritte Sprint wird sich speziell auf den Entwurf der LGD-Roadmaps der Städte konzentrieren und darauf abzielen, Memorandums of Understanding mit den städtischen Stakeholdern zu konkretisieren.

Projekte und Dienstleistungen ICLEIs (Auswahl)

5

SchoolFood4Change:

Problemstellung: Schulen haben das Potenzial, der Ort zu sein, an dem junge Menschen etwas über gesunde Ernährung lernen und an dem eine nachhaltige Ernährungskultur gefördert und erlebt werden kann. Das von der EU finanzierte Projekt „SchoolFood4Change“ (SF4C) baut auf diesem Potenzial auf und betrachtet Schulen und Schulessen als Katalysatoren für systemische Veränderungen auf breiter gesellschaftlicher Ebene. Das Projekt wird innovative Lösungen und maßgeschneiderte, lokal anpassbare bewährte Verfahren für Schulen, Anbieter von Schulmahlzeiten, zuständige Behörden und politische Entscheidungsträger bereitstellen, die im Einklang mit der EU-Strategie „Vom Bauernhof zum Teller“ und den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung stehen. Der Schwerpunkt liegt auf der Bildung und Befähigung von Kindern und Jugendlichen, da sie einerseits anfällig für ernährungsbedingte Probleme und ein benachteiligtes Umfeld sind, andererseits aber auch ihre transformative Kraft und ihre Fähigkeit, Veränderungen voranzutreiben, anerkannt werden.

Erklärung zur Aktion: Um das ehrgeizige Ziel zu erreichen, einen gemeinschaftsweiten Wandel des Lebensmittelsystems zu ermöglichen, verfolgt SF4C einen ganzheitlichen Ansatz auf mehreren Ebenen, der auf dem geballten Fachwissen etablierter europäischer Organisationen und Netzwerke, Spezialisten für nachhaltige Lebensmittelbeschaffung und Ernährung, Wissenschaftlern, Köchen und Ernährungsberatern beruht. Dazu gehören die Entwicklung innovativer und nachhaltiger Lebensmittelbeschaffung, die Förderung einer planetarisch gesunden Ernährung und des Kochens sowie die Einführung des so genannten „Whole School Food Approach“, eines definierten Rahmens für Gemeinden und Schulen, der auf eine kinderfreundliche Essenskultur abzielt und alle mit dem Schulumfeld verbundenen Akteure einbezieht. Das SF4C-Projekt umfasst 43 Partner (einschließlich angeschlossener Unternehmen), die zu dem ehrgeizigen Ziel beitragen, mindestens zwei Millionen EU-Bürger zu erreichen, indem sie sich direkt auf über 3 000 Schulen und 600 000 junge Menschen in 12 EU-Ländern auswirken. Mit dem Fokus auf Kinder, die die Erwachsenen der Zukunft sind, und dem starken Vertrauen in die Handlungskompetenz junger Menschen strebt SchoolFood4Change eine langfristige Wirkung auf das gesamte Lebensmittelsystem an, die sowohl den Menschen als auch dem Planeten zugute kommen wird.

RESSOURCENVERBRAUCH

Mit Einführung des zertifizierten Umweltmanagements in unserem Unternehmen im Jahr 2008 wurde im Unternehmen ein kontinuierliches Verbesserungsprogramm zur Überwachung unserer Verbräuche aufgesetzt und seither fortgeschrieben mit dem Ziel, Energie und weitere Ressourcen durch förderliche Abläufe, Mitarbeiter*innentraining und Optimierung der laufenden Aktivitäten einzusparen.

Da ICLEIs Kerntätigkeit die Verpflichtung zu nachhaltigem Handeln und der Unterstützung anderer bei Erreichung umweltfreundlichen Handelns beinhaltet ist unser Unternehmen von jeher bestrebt, auch firmenintern dementsprechend zu wirtschaften. Das bedeutet, den eigenen Ressourcenverbrauch möglichst gering zu halten und Produkte zu beschaffen die, wann immer möglich, nachhaltig, regional und fair erzeugt werden, um so möglichst geringe negative Auswirkungen auf die Umwelt haben.

Das Europasekretariat hat seinen Geschäftssitz seit 2003 in einer 660m² großen Büroetage in der Freiburger Innenstadt, zusätzliche Räumlichkeiten in zwei darüber liegenden Büroetagen wurden ab 2018 angemietet.

Die Art der Nutzung der Räumlichkeiten in der zweiten Etage, deren Hauptmieter ICLEI erst seit August 2022 ist, ist im vergangenen Jahr weiter vorangeschritten. Neben weiteren Büroarbeitsplätzen (u.a. ein „quiet space“) ist ein weiterer Meeting Raum etabliert worden, zusätzlich zu neuen Lagermöglichkeiten des Finanzteams und des Office Managements.

Die Standorte in Brüssel und Berlin werden vorerst aus kapazitären und regulatorischen Gründen noch nicht systematisch in die Durchführung des Umweltmanagements integriert.

Generell werden seit 2019 die internen Verbrauchskennzahlen für Heizenergie, Wasser und Strom nicht mehr in der Übersichtliste unserer Kennzahlen geführt, da einesteils die Werte aufgrund der gegebenen Rahmenbedingungen nicht weiter maßgeblich verbessert werden können und zum anderen wegen fehlenden Basiswerte in den Nebenkostenabrechnungen zweier Etagen, in denen wir bisher nur Untermieter sind und die Verbräuche ICLEI nur pauschal in Rechnung gestellt werden. Letzteres gilt für die zweiten und dritten Etage am Standort Freiburg für Heizenergie, Wasser und Strom. Das interne Monitoring dieser Werte wird dennoch zur Beobachtung für die ersten Etage beibehalten, so dass wir bei untypischen Anstiegen der Verbrauchswerte reagieren könnten.

Für die übrigen Kennzahlen, wie den CO₂-Emissionen und einem Teil der Papierverbräuche, legen wir die Gesamt-Mitarbeiter*innenzahl am Standort Freiburg zugrunde.

Seit 2022 erhöhte sich die Präsenz vor Ort der Kolleg*innen wieder langsam, aber stetig, ebenso finden wieder ansteigend Dienstreisen statt. Das Jahr 2023 manifestiert diesen Trend, Eine komplette Auslastung der Büroarbeitsplätze ist keine Seltenheit.

Die Mitarbeiterzahl stellt durch die Möglichkeit der Telearbeit bei ICLEI also einen unsicheren Faktor dar.

Generell erhalten alle neuen Mitarbeiter*innen im Rahmen des Onboardings ein Training zu ressourcenschonendem Verhalten im Arbeitsalltag trainiert.

Wärmeenergie

ICLEIs Büroflächen werden ausschließlich durch ein zentrales Gasheizungssystem über Fernwärme beheizt. Als Mieter können wir den Ressourcenverbrauch vor allem durch gezieltes An- und Ausschalten der Heizkörper nach dem jeweiligen Bedarf und durch Stoßlüften bei ausgeschalteter Heizung beeinflussen.

Elektrizität

Seit 2007 beziehen wir unseren Strom von EWS - Energiewerken Schönau. Er generiert sich zum einen aus 100% Strom aus Erneuerbaren Quellen – zum allergrößten Teil aus Neuanlagen. Seit 2014 stammt der von EWS beschaffte Strom zu 100% aus Neuanlagen. Zum anderen achtet EWS auch darauf, dass das Geld der Stromabnehmer in gute Hände gerät: EWS kauft ausschließlich bei unabhängigen Erzeugern, die keine Kapitalbeteiligungen von Atomkraftwerksbetreibern oder deren Tochterunternehmen haben.

Erstes OG	
Vermieter 1	440 m ² (seit 2003)
Vermieter 2	220 m ² (seit 2003)
Gesamt	660 m ²
Zweites OG	
Vermieter 3	125 m ² (seit 2018)
	180 m ² (seit 2022)
Gesamt	305 m ²
Drittes OG	
Vermieter 4	41 m ² (seit 2019)
Gesamt	1.006 m ²



Der EWS-Mix besteht aus 100% klimaschonenden regenerativen Energien und zu 70% aus Neuanlagen nach den Kriterien des Öko-Instituts unter 100%-iger Vermeidung von CO₂-Emissionen und 100% Vermeidung von Atommüll. Für das Zweite Obergeschoss beziehen wir den Strom von badenova „Ökostrom Pur“.

Unser Stromverbrauch resultiert im Wesentlichen aus der Nutzung von IT-Geräten, Küchengeräten (wie Wasserkocher, Kaffeemaschine, Mikrowelle, Kühlschrank), Raumbeleuchtung, Ventilatoren und mobilen wie fest installierten Klimaanlage. Die Ausschreibungskriterien für IT-Geräte beinhaltet Richtlinien für hoch energieeffiziente Geräte. Alle neu angeschafften Rechner sowie die beiden Kopier-/Druck- und Faxstationen entsprechen den Umweltstandards des Blauen Engels, Monitore tragen das jeweils aktuelle TCO-Siegel und zeichnen sich durch besonders niedrigen Energieverbrauch aus, die beiden

Für die vorhandenen Beleuchtungssysteme werden mittlerweile LED- Leuchtstoffröhren mit einem Tageslichtspektrum in der Energieklasse A+ mit einer deutlich verlängerten Lebensdauer von bis zu 25.000h eingesetzt.

Arbeitsplätze und Druckerstationen sind mit ausschaltbaren Steckerleisten ausgestattet, um unnötigen Stromverbrauch im Standby-Modus zu unterbinden.

Durch die aufgeführten Maßnahmen im Rahmen der Möglichkeiten der angemieteten Büroräume konnten wir so in den vergangenen Jahren unseren Stromverbrauch bis zum anvisierten Optimum unter den genannten Rahmenbedingungen reduzieren.

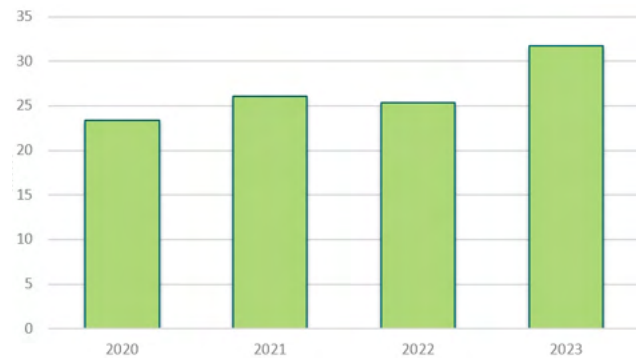
Nach zwei Jahren mit niedrigem Verbrauch in 2020 und dem nur leicht angestiegenen Wert in 2021 in der Folge der geringen Büropräsenz während der Pandemie war die Steigerung des Stromverbrauches wider Erwarten nur moderat: Dieser Trend bestätigte sich auch für das Jahr 2023. Obwohl der Gesamtverbrauch leicht angestiegen ist, bleibt der Verbrauch gemessen an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden nahezu konstant. Die Möglichkeit der Mitarbeitenden zur Telearbeit darf hier allerdings auch nicht vernachlässigt werden.

Wasser

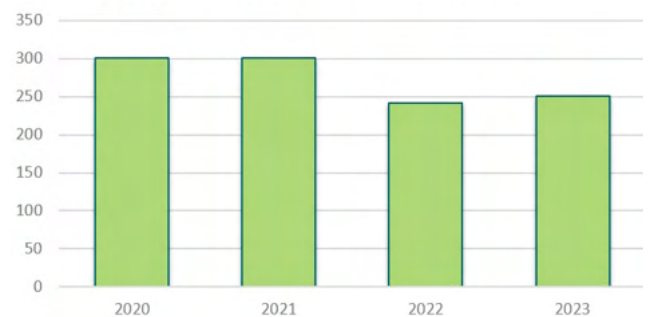
Der Wasserverbrauch in unserem Büro entsteht bei der Nutzung der Küchen / Personalräume und der Sanitärräume. In der Küche sind energiesparende Haushaltsgeräte (wie z.B. Spülmaschine und Kühlschrank) im Einsatz, die Wasserhähne sind mit wassersparenden Strahlreglern ausgestattet, ein wasserloses Urinal wurde Ende 2010 in der Herrentoilette installiert. Dadurch konnte der Wasserverbrauch im Vergleich zu den Vorjahren um etwa ein Fünftel reduziert werden.

In 2020 bis 2022 war trotz stetig steigender Mitarbeiterzahlen ein deutlicher Abfall des Wasserverbrauches zu verzeichnen, der auf die deutlich reduzierte Büropräsenz

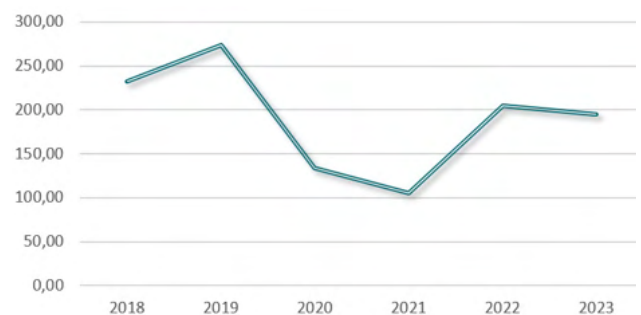
Stromverbrauch Gesamt in Mwh



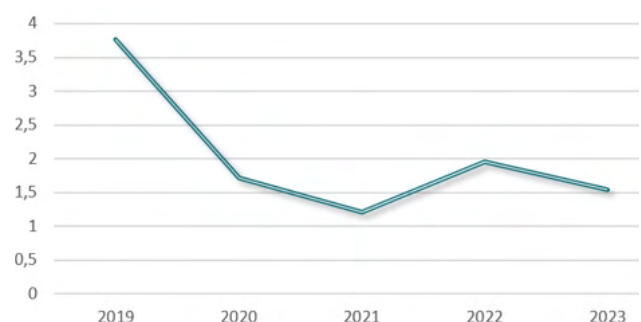
Stromverbrauch pro MA in Kwh



Wasser Jahresverbrauch in m³



Wasser Jahresverbrauch in m³



während der Pandemie der Mitarbeiter*innen zurückzuführen ist, siehe oben.

Nun pendelt sich der Verbrauch langsam auf das Vor-Pandemie Niveau ein. 2022 noch durch einen defekten Spülstop ausgelöst, bleibt der Verbrauch im Jahr 2023 ähnlich hoch. Auf die gestiegene Zahl der Mitarbeitenden gerechnet, pendelt sich der Verbrauch auf einem niedrigen Niveau ein.

Papier und Büromaterial

Seit 2009 wird nahezu der gesamte Papierverbrauch in unserem Büro durch umweltzertifizierte Papiere abgedeckt (Nordic Swan bzw. Umweltengel). Alle sonstigen Ge- und Verbrauchsprodukte - soweit es die Produktpalette erlaubt - werden über einen umweltfreundlichen Büro-lieferanten beschafft.

Der externe Papierverbrauch resultiert im Wesentlichen aus dem Druck von Publikationen. Dieser ergibt sich aus den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Projektgebers und ist daher nicht direkt von ICLEI beeinflussbar. Für Publikationen, ICLEIs Geschäftspapiere und die Visitenkarten wird seit 2017 ausschließlich das Produkt „Circle offset Premium white“ (Umweltengel, EU Ecolabel, FSC, aus 100% Altpapier) verwendet, das auch als Blank-Papier seit Mitte 2018 in unterschiedlichen Grammaturen (80g, 120g, 200g) im Einsatz ist.

Als Standard-Kopierpapier verwenden wir „Recyconomic Classic white“, ein Recyclingpapier aus 100% Altpapier, für ressourcenschonenden Papierverbrauch. Pro Jahr verbrauchen wir ca. 100.000 Blatt (≈500kg). Standardmäßig ist die doppelseitige Druck-Funktion sowie der Schwarz-Weiß-Druck auf den Druck- und Kopierstationen voreingestellt, Druckaufträge werden zudem erst am Kopiergerät aktiv abgerufen. Diese einfachen Maßnahmen führte im Büro zu erheblichen Papierersparnissen.

Zu weiteren nennenswerten Standard-Papierverbräuchen gehören Briefumschläge, deren Verbrauch in den letzten Jahren im Zuge der Verwendung elektronischer Medien für Geschäftskommunikation stetig gesunken ist. U. a. rechtsverbindliche und buchhalterisch relevante Dokumente (Rechnungen, Verträge, etc.) werden noch per Post versendet.

Der Verbrauch an Handtuchpapier, durch die gestiegenen Hygienanforderungen während der Pandemie zusätzlich angewachsen, gehört ebenfalls zu den höheren Verbrauchsposten in diesem Bereich. Das Produkt im Einsatz ist mit dem „Blauen Engel“ ausgezeichnet, ungebleicht und ungefärbt und besteht aus 100% Altpapier. Der Verbrauch ist wegen des ungünstigen Papierformats (einzelne Blätter) und der Ausgabe-Systematik nicht wirklich befriedigend, so dass wir darüber nachdenken, das System zukünftig zu ersetzen.

Bei der Produktion von Printprodukten setzt ICLEI vorzugsweise auf regionale Druckereien. Langjährige Kooperationen werden bevorzugt, aber auch ausgetauscht, wenn sich solche ergeben, die unter anderem den eigenen Nachhaltigkeitsstandards besser entsprechen. Da es immer noch schwierig ist, Druckereien zu finden, die selbst einem zertifizierten Umweltmanagement folgen, wird vor allem auch das erwiesene Bemühen um Nachhaltigkeit positiv bewertet.

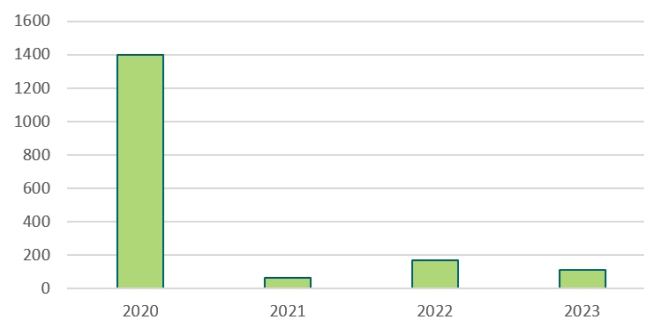
So arbeiten wir mit einer Druckerei, die die Initiative Pro Recyclingpapier unterstützt, mit regionalem Ökostrom der deutschen Bürgerwerke druckt, Solarwärme und Pellet-Heizung für als Wärmequelle einsetzt und ihr Firmenfahrzeug mit Ökostrom betreibt, eine weitere unterstützt Projekte zur Kompensation von nicht vermeidbaren CO²-Emissionen über den Karlsruher Klimafond, betreibt eine eigene Photovoltaik-Anlage zur Gewinnung von Solarstrom und setzt ökologisch unbedenkliche Druckfarben auf Wasserbasis ein.

Im weiteren Verlauf der Pandemie in 2020 und 2021 geht die Produktion an Printprodukten sehr stark zurück aufgrund fehlender Dienstreisen und Live Events. Für das Jahr 2022 wurden dann wieder doppelt so viele Druckaufträge vergeben, das Gesamtgewicht hat sich im Vergleich zum Vorjahr fast verdreifacht. Es wurde aber schon festgestellt, dass der mittelfristige Trend aber weiterhin bei stark reduzierten Printprodukten liegt, denen die Produktion an elektronischen Medien in der Zwischenzeit den Rang abgelaufen haben, deren Umweltauswirkung dann stärker im Bereich von CO²-Emission, Energieverbrauch und dem Ressourcenverbrauch bei der Produktion von IT-Produkten liegen wird.

Das Jahr 2023 bleibt diesem Trend treu. Zwar ist das Gesamtgewicht der extern in Auftrag gegebenen Aufträge höher als 2021, jedoch niedriger als im Jahr 2022.

Rund die Hälfte der Publikationen (auf das Gewicht gerechnet) wurden für das „Cityloops“ Projekt in Auftrag gegeben.

Externer Papierverbrauch in KG



Geschäftsreisen

ICLEIs Geschäftstätigkeit erfordert per se eine hohe Reisetätigkeit innerhalb Deutschlands, Europas und teilweise darüber hinaus. Alle Reiseziele, die per Nachtzug erreicht werden können, sollen laut der Regelung auch so umgesetzt werden, falls nicht gewichtige organisatorische Gründe dagegensprechen.

Allerdings schafft die öffentliche Energiepolitik zugunsten von Billigflügen versus Bahnreisen einen Konflikt zwischen Ökonomie und Ökologie bei der Wahl der Transportmittel. Darüber hinaus ist es auch häufig zeitlich und organisatorisch nicht für ICLEI-Mitarbeiter*innen vertretbar, der Bahn den Vorzug vor dem Flugzeug zu geben. Nach wie vor bemühen sich unsere Mitarbeiter*innen, wo möglich Dienstreisen durch Webkonferenzen zu ersetzen.

Die Kosten für die Kompensation der durch Dienstreisen entstandenen CO₂-Emissionen werden auch weiterhin seitens der Projektgeber nicht anerkannt und wurden einmalig in 2019 aus eigenen Mitteln über die Non-Profit-Organisation atmosfair kompensiert.

In 2019 hat sich die Anzahl der Reisen von insgesamt 547 (2018) auf 654 erhöht, das Kilometerverhältnis zwischen Zug und Flug hat sich dabei etwas zugunsten des Schienenverkehrs erhöht. Dieses Verhältnis hat sich auch in den ersten Monaten des Jahres 2020 konsolidiert, ab Beginn der Pandemie ist der Dienstreiseverkehr aber quasi von einem auf den anderen Tag fast komplett weggefallen.

Bedingt durch die weltweiten Reisebeschränkungen kamen die Geschäftsreisen (fast) gänzlich zum Erliegen. So waren ab Mitte März 2020 lediglich 14 Dienstreisen zu verzeichnen (CO₂-Aufkommen 432 kg).

In 2021 fielen noch weniger Dienstreisen an, als im Jahr zuvor. Für den kompletten Zeitraum wurden lediglich 60 Reisen angetreten.

Ab 2022 zeichnete sich durch einen Wiederanstieg der Dienstreisen aus, so sind die CO₂-Emissionen fast wieder

auf dem Vor-Corona Niveau angekommen, allerdings bei beträchtlich gestiegener Mitarbeitendenzahl. Der erhoffte Effekt einer mittelfristig bleibenden geringeren Reisetätigkeit wird sich so offensichtlich vorerst nicht abbilden.

Als Effekt der ausgesetzten Dienstreisen hat sich der Umgang mit Online-Kommunikationsmedien drastisch

Berechnung der CO₂-Emissionen bei Geschäftsreisen

Für Zugreisen*:

- Entfernung in km über die Berechnung in Google Maps;
- Berechnung der CO₂-Emissionen in kg: Anzahl km * Emissionsfaktor 0,047;
- Kompensationsbetrag (€): Anzahl km * Faktor 0,0011.

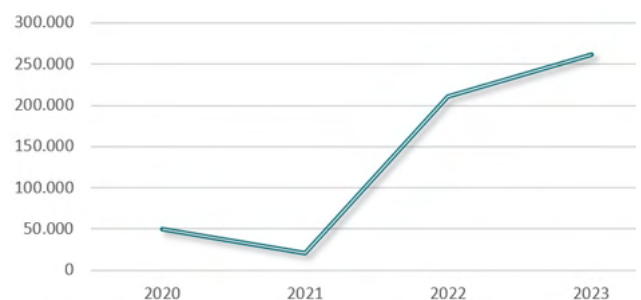
Für Flugreisen*:

(Atmosfair stellt dafür folgende Daten zur Verfügung)

- Flugstrecke in km;
- Klimabelastung CO₂-Emissionen;
- Kompensationsbetrag in €.

* Bei den Bahn- und Flugreisen werden die relativen Werte addiert.

CO₂-Emissionen Dienstreisen in KG



Geschäftsreisen

Jahr 2023	Gesamt	Flug	Zug
Anzahl Reisen	722	288	434
CO ₂ -Emissionen (kg)	261.304	248.279	13.025
Distanz (km)	954.350	677.228	277.122
Distanz (km in %)	100%	71%	29%

gesteigert, aus der Not zur Tugend. So wurde die *European Conference on Sustainable Cities and Towns* in Mannheim mit über 1500 Teilnehmer*innen aus verschiedenen Nationen inner- und außerhalb Europas als erste Konferenz bei ICLEI in vollem Umfang online abgehalten. Wie nebenbei hat sich dadurch die Anzahl verschiedener Anwendungen für Online-Kommunikation im Einsatz bei ICLEI insgesamt erhöht, so sind u.a. Google Meet, Skype, WebEx, GoToWebinar und Zoom im Einsatz, um zusätzliche Kapazitäten und Überschneidungen mit den Software-Portfolios der Geschäftspartner für Online Konferenzen und –Meetings zu schaffen.

Die Einführung persönlicher MS Teams Accounts in 2021 hatte in der Folge dazu geführt, dass alle Mitarbeitenden für interne und externe Kommunikation zunehmend auch Chat- und Videofunktion für die vernetzte Zusammenarbeit in kleineren Gruppen und innerhalb der einzelnen Teambereiche einsetzen.

Arbeitswege

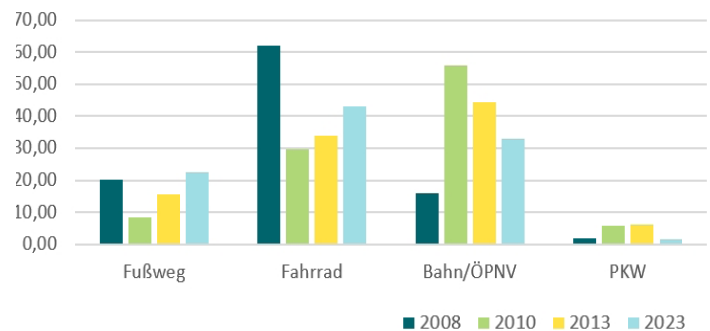
Unsere Mitarbeitenden zeigen generell einen hohen Grad an Umweltbewusstsein, u.a. durch Vermeidung von CO₂-Emissionen. Sie bevorzugen offensichtlich die öffentlichen Verkehrsmittel und das Fahrrad für ihren Weg von und zur Arbeit. Ihre Entscheidung wird durch die sehr zentrale Lage unseres Büros in der Innenstadt erleichtert mit sehr gutem Anschluss an den öffentlichen Personen-Nahverkehr. Der Hauptbahnhof liegt nur zehn Minuten Fußweg entfernt. Eine erneute Umfrage, ursprünglich für 2020 geplant, wurde auf

die auf die Zeit nach der Pandemie verschoben und wurde 2023 durchgeführt.

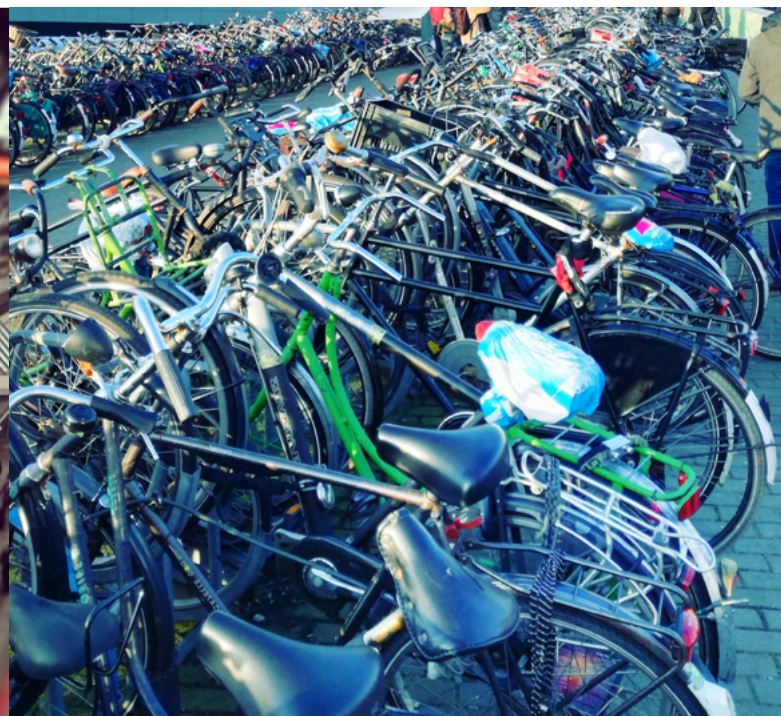
Der Trend der letzten Jahre wurde bestätigt. Eine detaillierte Auswertung wird, aufgrund der engen Personalsituation nachgereicht. Eine rudimentäre Auswertung bezogen auf den Anteil der bevorzugten Transportmittel lässt sich in der Graphik beobachten.

Ein verändertes Arbeitsverhalten durch die Einführung des mobilen Arbeitens an potenziell unterschiedlichen und wechselnden Arbeitsorten muss in der Umfrage berücksichtigt werden, könnte aber zu einer weiteren Minderung von CO₂-Emissionen führen.

Verteilung der Transportmittel zur Arbeit in % p.a.



ICLEI / Stephan Köhler



Abfall

Unser Müll setzt sich zum größten Teil aus Papier (bedrucktes Papier, Verpackungsmaterial, veraltete Publikationen), wiederverwertbarem Material (v. a. Verpackungskunststoffe), Restmüll (Küchenabfälle, nicht wiederverwertbare Abfälle) und Sondermüll (Batterien, Akkus, Leuchtstoffröhren, ausrangiertem IT-Geräten und -zubehör) zusammen. Sondermüll wird über den Betriebshof der Wiederverwertung bzw. der fachgerechten Entsorgung zugeführt, die separate Abholung von Biomüll ist von der Stadt Freiburg für den Innenstadtbereich nicht vorgesehen, die anderen Müllarten werden standardmäßig über die getrennten Mülltonnen der Hausgemeinschaft entsorgt.

Alle Büros sind mit Abfallkörben für unterschiedliche Abfallarten ausgestattet. Dabei ist es ICLEI nicht exakt möglich, sein Müllaufkommen messbar zu machen, da die Eigentümergemeinschaft die Entsorgung über große Müllsammelcontainer vorgibt. Um die Menge an aufkommendem Müll dennoch zu ermitteln und zu überwachen, wird monatlich die Anzahl zu entsorgender Müllbeutel getrennt nach Restmüll, Gelber Sack und Papier von den Reinigungskräften dokumentiert. Trotz der Ungenauigkeit durch unterschiedlich stark befüllte Müllsäcke ist es auf diese Art möglich, grobe Schwankungen zu erkennen und ggf. außerordentlich hohes Aufkommen zeitnah zu analysieren.

Sowohl die Gesamtabfallmenge als auch die einzelnen Abfallarten sind während der letzten drei Jahre stark gesunken, auch das eine Folge der Pandemie und der damit einhergehenden Arbeit im Home Office. Die Zahlen wurden

durchgängig wie üblich erhoben, entziehen sich aber einer sinnvollen Vergleichbarkeit innerhalb dieser Zeit, zumal ein beträchtlicher Anteil an Müll jetzt außerhalb des Büros an den mobilen Arbeitsorten stattfindet. Innerhalb dieses zugegeben groben Rasters wurde auch im vergangenen Jahr keine übermäßige Schwankung wahrgenommen.

Zudem mussten wir aufgrund eines IT-Systemwechsels von Arbeitsplatz-PCs auf Notebooks eine größere Anzahl an noch eigentlich verwertbaren Geräten über den Betriebshof entsorgen, von denen nur eine gewisse Anzahl für soziale Zwecke ([Freiburger Straßenschule, www.nachbarschaftswerk.de](https://www.nachbarschaftswerk.de)) zur weiteren Verwendung abgegeben werden konnte.

Haushaltsartikel

Unsere Gemeinschaftsküchen finden hohen Zuspruch bei den Mitarbeitenden, sowohl für den Kaffee oder Tee zwischendurch, als auch für die Nutzung während der Mittagspause. ICLEI stellt dafür kostenlos Tee, Kaffee, Milch (Milchersatzprodukte) und Zucker in Bio-Qualität und möglichst regional und aus fairer Produktion zur Verfügung.

Während der Pandemie kamen zu den üblichen Verbrauchsprodukten verschiedene Arten von Desinfektionsmitteln (für Flächen und Hände), sowie der Einsatz von Corona-Tests und FFP2-Masken hinzu. Letztere werden zentral bestellt und an zugänglicher Stelle für die Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt. Bei der Beschaffung der Masken wurde darauf geachtet, dass die Masken aus europäischer Produktion stammen.

Dreamstime / Gearstd



DIREKTE UND INDIREKTE UMWELTEINFLÜSSE

Ermittlung und Bewertung der Umweltaspekte (Stand 03/2023)

Umwelt-Relevanz ↑		Druckereiprodukte (19) Dienstreisen, inkl. Hotelunterbringung (1, 15, 19)	IT Equipment (18)
		Inventar/Mobiliar (18) Konferenzen/ Workshops (1, 20) Papier (1, 18) Konsumgüter (18)	Versand (1, 15) Büromaterial (3, 18) Raum-Beleuchtung (7)
	Abfall (3)	Wasser (8) Strom (1, 7) Heizung (1) Haushaltsgeräte (18) Arbeitswege (1, 15)	
		Einflussmöglichkeit (gesetzliche Vorgaben, Kundenvorgaben, technische Machbarkeit) →	

Umweltaspekte gem. ISO 14001

1. Emissionen
2. Abwasser n.z.
3. Abfälle
4. Bodenverunreinigung n.z.
5. Rohstoffe n.z.
6. Hilfsstoffe n.z.
7. Energie
8. Wasser
9. Lärm
10. Erschütterung n.z.
11. Geruch n.z.
12. Staub n.z.
13. Optische Beeinträchtigung n.z.
14. Strahlung n.z.
15. Verkehr / Transport
16. Risiko von Umweltunfällen / Notfälle n.z.
17. Auswirkungen auf Biodiversität n.z.
18. Produktbezogene Auswirkungen n.z.
19. Auswirkungen / Verhalten von Dienstleistern / Fremdfirmen (z.B. Wartung etc.)
20. Andere direkte oder indirekte Umweltaspekte

Legende

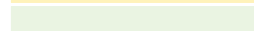
Priorität 1:



Priorität 2:



Priorität 3:



n.z.: nicht zutreffend

Aus der Bewertung der Umweltaspekte ergeben sich als wesentliche Aspekte: Printmedien, Dienstreisen, Papierverbrauch, Beschaffung von IT-Equipment, Haushaltsgeräte und Leuchtmittel, als Aspekte von mittlerer Relevanz Versand und Beschaffung von Büromaterial, da sie insgesamt einen geringeren Anteil am Gesamtvolumen unserer Beschaffung darstellen.

Indirekte Umwelteinflüsse

Indirekte Umwelteinflüsse ergeben sich beim ICLEI Europasekretariat durch:

1. Die Wirtschaftsaktivitäten der Lieferant*innen: Diese wurden 2014 zum dritten Mal hinsichtlich ihres Umweltverhaltens und ihrer ökologischen Aktivitäten befragt. Die Beteiligung an der Befragung war geringfügig. Von 31 versendeten Fragebögen wurden nur 5 Fragebögen beantwortet zurückgesendet. Die Ergebnisse aus den beantworteten Fragebögen zeigen, dass ICLEIs Zulieferer*innen diesbezüglich zufriedenstellend arbeiten. Allerdings ist allgemeingültig zu sagen, dass bei der Auswahl unserer Lieferant*innen eine zufriedenstellende Ökobilanz zwar nicht allein ausschlaggebend, aber doch eine wesentliche Voraussetzung für eine langfristige Zusammenarbeit darstellt.
2. Die Umwelt- und Nachhaltigkeitswirkungen durch Projekt- und Beratungsaktivitäten des ICLEI Europasekretariats: Der Organisationszweck richtet sich auf die kumulierten Nachhaltigkeitsleistungen von Städten und Gemeinden weltweit. Das strategische Ziel wird im sog. Mission Statement beschrieben mit „tangible improvement of global sustainability conditions through cumulated local action“. Für die Tätigkeiten des Europasekretariats wurde dies Ziel dahingehend konkretisiert, dass alle Projekt- und Beratungstätigkeit den beteiligten Städten und Gemeinden bei der Umsetzung ihrer zentralen

Aufgaben – Daseinsvorsorge durch Bereitstellung kommunaler Dienstleistungen – auf der Grundlage der Nachhaltigkeitsprinzipien helfen soll. Mit Blick auf die global knapp werdenden Umweltressourcen muss es darum gehen, die erreichte Lebensqualität von Bürgerinnen und Bürgern bei drastischer Senkung des Umweltverbrauchs zu gewährleisten. Die Wirkungen ergeben sich dabei nicht unmittelbar durch die Tätigkeiten ICLEIs sondern vermittelt der Aktivitäten der beratenen Städte und Gemeinden.

Sicherlich sind die Auswirkungen von einzelnen Projekten mit Kommunen nicht direkt in Form von Indikatoren und Kennzahlen messbar. Dies liegt daran, dass einerseits die Tätigkeit von ICLEI im planerisch-strategischen Bereich ansetzt und daher die Auswirkungen mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung eintreten, sowie andererseits die tatsächlich messbaren Auswirkungen meist Folge kumulativer Projekte und Maßnahmen sind. Dennoch ist ICLEI sowohl an der Beratung von Kommunen zur Entwicklung von Kennzahlen, wie auch der Messung und Berichterstattung, insbesondere in Verknüpfung mit relevanten Politikprozessen interessiert und hat hierzu auch Plattformen entwickelt. Im Bereich Klimaschutz verweisen wir hierzu auf <https://carbonn.org> und <https://cwn.iclei.org> zum Thema Biodiversität. In Bezug auf die globalen Nachhaltigkeitsziele arbeitet ICLEI für die Bertelsmann Stiftung an der Weiterentwicklung des Monitors für nachhaltige Kommunen www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/agenda-2030-nachhaltige-entwicklung-vor-ort/publikationen.

Pixabay / Alexas Fotos

KENNZAHLEN DES ICLEI EUROPASEKRETARIATS

Alle erforderlichen Umwelt-Kennzahlen weiterhin zentral erfasst und gelistet, aber nur noch teilweise in der nachfolgenden Übersicht aufgeführt

Nr.	Kennzahl	Einheit	2021	2022	2023
1	Bürokennzahlen				
	Mitarbeiter*innen (MA)	Anzahl	86,71	104,82	126,46
	Beheizbare Nutzfläche	m²	784	784	1043
	Umweltkennzahlen				
2	Wärmeenergie				
	Verbrauch gesamt	kWh	38.154,5	**	**
	witterungsbereinigter Verbrauch	kWh	42,733	**	**
	bereinigter Verbrauch / MA	kWh / MA	492,83	**	**
	bereinigter Verbrauch / Fläche	kWh / m²	68,7	**	**
	CO ₂ -Emissionen aus Wärmeenergie	kg CO ₂	10.426,85	**	**
3	Strom				
	Verbrauch gesamt	MWh	26,12	25,34	31,73
	Verbrauch / MA	kWh / MA	301,14	241,74	250,9
	CO ₂ -Emissionen aus Strom	kg CO ₂	0,00	0,00	0,00
4	Energieeffizienz				
	Gesamter direkter Energieverbrauch	MWh	64,27	**	**
	Energieverbrauch / MA	MWh / MA	0,61	**	**
	Anteil Energie aus erneuerbaren Quellen	%	40,64	**	**
5	Wasser				
	Verbrauch gesamt	m³	105,06	204,56	194,85
	Verbrauch / MA	m³ / MA	1,21	1,96	1,54
6	Dienstreisen				
	Dienstreisen / MA	km / MA	1.112	8.978	7.547
	Flugreisen / MA	km / MA	746	6.743	5.355
	Bahnfahrten / MA	km / MA	366	2.320	2.191
	CO ₂ -Emissionen aus Dienstreisen	kg CO ₂	20.570	211.300	261.304
	Anteil Emissionen aus Flugreisen	%	92	95	95
	Anteil Emissionen aus Bahnreisen	%	8	5	5
7	Arbeitswege				
	Arbeitswege gesamt / MA	km / MA	*	*	4,26
	Anteil PKW-Fahrten an Arbeitswegen	%	*	*	1,5
	Anteil Bahn/ÖPNV an Arbeitswegen	%	*	*	33
	Anteil Fahrrad an Arbeitswegen	%	*	*	43
	Anteil Fußwege an Arbeitswegen	%	*	*	22,5
	CO ₂ -Emissionen aus Arbeitswegen	kg CO ₂	*	*	
8	Abfall				
	Volumen Abfallaufkommen gesamt	l	45.615	46.675	46.540
	Volumen/MA	l	526	445	368
	Restmüll, inkl. Biomüll	l	18.120	17.880	17.280
	Papier	l	25.075	25.330	24.310
	Wertstoffe (Grüner Punkt)	l	8.745	3.465	4.950
	Volumen gefährlicher Abfall	l	0	0	0
9	Biologische Vielfalt				
	Flächenverbrauch***	m²	622	622	622
10	Emissionen				
	Treibhausgasemissionen gesamt	t CO ₂	46,76	505,78	**
	Treibhausgasemissionen / MA	t CO ₂ / MA	0,55	4,82	**
	Luftemissionen (Schwefeldioxid) gesamt	tSO ₂	0,003	0,036	**
	Luftemissionen (Stickoxide) gesamt	t NOX	0,040	0,42	**
	Luftemissionen (Feinstaub) gesamt	t PM	0,0002	0,0021	**

* Für aussagekräftige Werte Erhebung nach Beendigung der COVID-19-Pandemie geplant

** Fehlende Daten aufgrund ausstehender Nebenkostenabrechnung

*** Eingeschränkte Einflussmöglichkeiten aufgrund von vorgegebenen Bedingungen des Mietverhältnisses



WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Das ICLEI Europasekretariat ist die exekutive Vertretung der globalen Organisation ICLEI – Local Governments for Sustainability und ihrer Mitglieder in Europa. Die geographische Zuständigkeit des Europasekretariats erstreckt sich bis in den Nahen Osten und Vorderasien. Rechtlich ist das ICLEI Europasekretariat eine als gemeinnützig anerkannte Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach deutschem Recht (GmbH), mit Sitz in Freiburg, Deutschland. Alleiniger Gesellschafter der „ICLEI European Secretariat GmbH“ ist der ICLEI – Local Governments for Sustainability e.V. Bonn, dessen Vorstand die Gesellschafterversammlung der ICLEI Europasekretariat GmbH bildet. Diese Konstellation setzt den Rahmen für das rechtliche und wirtschaftliche Handeln des ICLEI Europasekretariats.

Die Ansiedlung des Europasekretariats am Standort Freiburg im Jahre 1992 wurde von der Stadt Freiburg und dem Land Baden-Württemberg durch Zuschüsse finanziell unterstützt. Im Rahmen eines sogenannten Gastgemeindevertrags erhält das ICLEI Europasekretariat weiterhin einen jährlichen Zuschuss seitens der Stadt Freiburg. Der Gastgemeindevertrag wurde 2022 durch Beschluss des Gemeinderats bis zum Jahr 2026 verlängert und verlängert sich danach automatisch sofern nicht eine Partei den Vertrag drei Monate vor Ablauf kündigt.

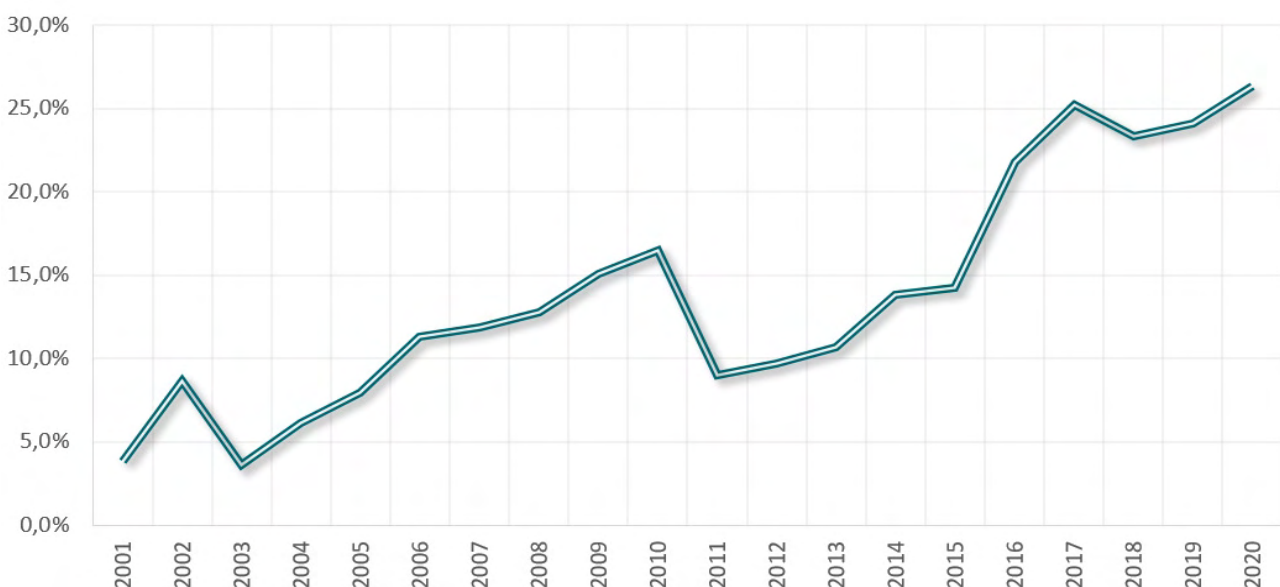
Seit 1992 hat sich die Organisation in Europa kontinuierlich auf ihr heutiges Niveau entwickelt. Schon früh zeigte sich, dass die Kerneinnahmen aus Mitgliedsbeiträgen nicht ausreichen,

um die gestellten Aufgaben wie Informationsmanagement, politische Vertretung und die Entwicklung von Know-how mit entsprechender Qualität zu erledigen. Daher wurden die Mitgliedsbeiträge zunehmend als Ko-Finanzierung für eingeworbene Projektzuschüsse eingesetzt, die es erlaubten die strategischen Ziele umzusetzen und das thematische Portfolio zu erweitern. Im Zuge der weiteren Entwicklung wurden die Projekte durch relevante Dienstleistungen im Sinne des Gesellschaftszwecks ergänzt, die sich streng am inhaltlichen Mandat und der Zielgruppe des ICLEI Europasekretariats orientieren.

Diese Entwicklungsstrategie ermöglichte ein im Durchschnitt stetiges Wachstum der Aktivitäten und des Umsatzes, der seit dem Jahr 2002 stets über 2 Millionen EURO beträgt, im Jahr 2009 erstmals über die Marke von 3 Millionen EURO anstieg und aktuell (2023) jenseits von 10 Millionen EURO liegt. Angetrieben wird dieses Wachstum nicht von wirtschaftlichen Interessen, sondern dem Engagement für nachhaltige Entwicklung auf kommunaler Ebene und dem Ziel, Antworten auf die wachsenden globalen Herausforderungen zu finden, deren Ursachen und Lösungen sich weltweit in zunehmendem Maße auf Städte konzentrieren. Angesichts einer Urbanisierungsrate von 75% in Europa erwächst daraus die Notwendigkeit sich thematisch immer wieder neu auszurichten sowie die fachliche Expertise ständig zu erweitern und zu vertiefen.

Deshalb ist ein umsichtiges Management der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung notwendig, um eine konstante, stabile und nachhaltige Entwicklung der Organisation zu sichern und die Möglichkeiten zur Einflussnahme zu

Verhältnis Reserve / Umsatzq



erhalten und zu erweitern. Gleichzeitig soll und muss die wirtschaftliche Resilienz erhalten und verbessert werden, damit der erfolgreiche Weg nachhaltig fortgesetzt werden kann und eventuelle Rückschläge abgesichert werden können. Das Verhältnis der Reserven zum Umsatz (siehe Bild) zeigt, dass dies trotz des rapiden Wachstums in den letzten Jahren gut gelungen ist.

Aktuelle Entwicklungen und Ergebnisse

Ein wesentliches Ziel des Managements ist die permanente Verbesserung der Planungs- und Kontrollinstrumente zur Steuerung der wirtschaftlichen Entwicklung, um mögliche Risiken und Gefahren rechtzeitig zu erkennen und entsprechend steuern zu können.

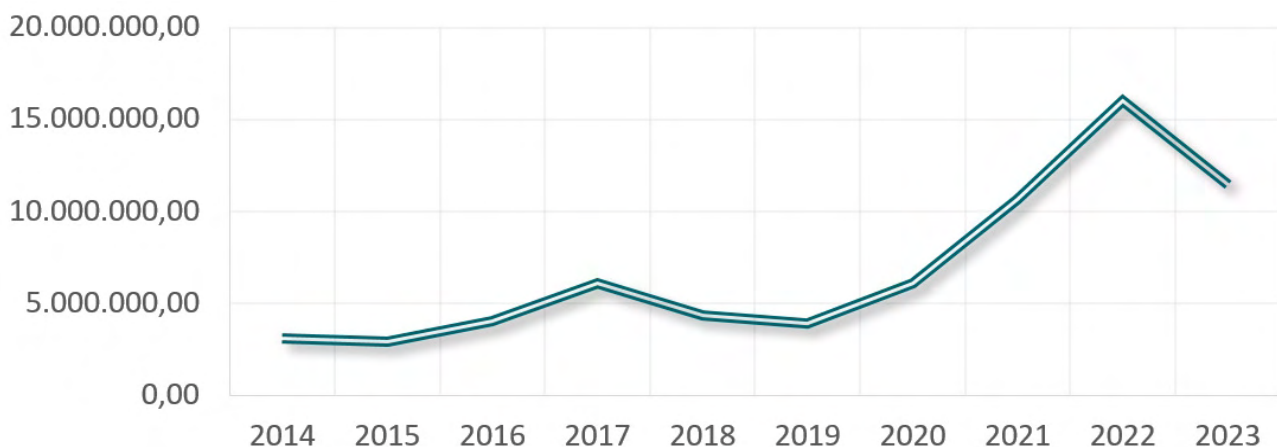
Die ICLEI Europasekretariat blickt gegenwärtig auf eine schon sehr lange und kontinuierliche Wachstumsphase zurück, die noch nicht abgeschlossen ist. Während das nicht inflationsbereinigte Umsatzwachstum im Zeitraum zwischen 2002 und 2017 (16 Jahre) 82% betrug, lag es für den Zeitraum von 2017-2023 (6 Jahre) projiziert bei 197% mit jeweils deutlich positiven Jahresergebnissen. Die dadurch erreichte Konsolidierung und Aufstockung der Reserven bildet eine solide Grundlage für weiteres Wachstum auf der Basis neuer Themenfelder und erweiterter strategischer Optionen. Es standen auch ausreichende investive Mittel zur Verfügung, um das Büro an die neue und flexiblere Arbeitskultur anzupassen. Weitere Verbesserungen durch Austausch und Ergänzungen in der Infrastruktur und Ausstattung sowie den Einsatz neuer technischer Lösungen werden angestrebt. Dennoch ergeben sich aus dem überaus beschleunigten Wachstum auch personelle und strukturelle Herausforderungen, die häufig nur nachlaufend adressiert werden können. Die mögliche Erweiterung der verfügbaren Bürokapazitäten in Freiburg stößt an Grenzen, die sich

teilweise aus existierenden Besitz und Mietverhältnissen ergeben. Das erst im Jahr 2020 neu bezogene Büro in Brüssel, wurde bereits im Jahr 2023 durch ein größeres Büro unter derselben Adresse ersetzt, um die wachsende Zahl der Mitarbeiter*Innen in Brüssel adäquat unterbringen zu können und gleichzeitig die Möglichkeiten für Meetings und kleinere Veranstaltungen zu verbessern. Auch das Büro in Berlin konnte im Lauf des Jahres 2023 in einen neuen Co-Working Space mit besseren Rahmenbedingungen umgezogen werden. Durch den Umzug und die veränderte Situation, hat sich deshalb die Einbindung des Berliner Büros in EMAS nicht wie geplant realisieren lassen.

Selbstverständlich ist das sehr dynamische Wachstum der vergangenen Jahre mit Herausforderungen verbunden. Diese betreffen sowohl die Anpassung von Infrastruktur und technischer Ausstattung, als auch die stetige Rekrutierung und Integration von neuem Personal. Insbesondere im Bereich Verwaltung, Finanzmanagement und Buchhaltung stellt die Lage am Arbeitsmarkt eine enorme Herausforderung dar.

Die vorübergehende Abschwächung der Wachstumsdynamik im Geschäftsjahr 2020 hätte eine willkommene Gelegenheit geboten, den Fokus auf die Konsolidierung und strukturelle Anpassung zu legen, jedoch wurde dies durch die noch dringenderen Erfordernisse der COVID-19 Pandemie verhindert. Die Überlagerung von Wachstum, Pandemie und der Vorbereitung eines internen Strukturwandels stellte das Führungspersonal vor enorme Herausforderungen und führte zu erheblichen Belastungen. Insbesondere aufgrund der sehr außergewöhnlichen Erfolgsquote der Projektanträge im Horizon Europe Programm im Jahr 2022 mit einem Gesamtvolumen von 15,9 Mio EURO lag der Fokus auf der Rekrutierung und Integration neuer Mitarbeiter*Innen, um einen möglichst reibungslosen Projektbetrieb abzusichern. Gleichzeitig musste die erste Phase des Strukturwandels

Erlangtes Gesamtbudget aus H2020 / Horizon Europe



abgeschlossen werden, um den weiteren planmäßigen Umbau der Führungsstruktur abzusichern. Jedoch mussten deshalb einige der vorgesehenen Prozessveränderungen und –verbesserungen in Orgavison verschoben werden, da hierfür nicht mehr die ausreichenden Kapazitäten zur Verfügung standen.

Den Kern des Wachstums bildet nach wie vor eine große Anzahl von Forschungs- und Innovationsprojekten, wobei der Schwerpunkt auf der praktischen Anwendung in Städten und Kommunen liegt (siehe Kapitel Stakeholder). Im Jahr 2015 wurden mit der UN 2030 Agenda für nachhaltige Entwicklung inklusive der 17 nachhaltigen Entwicklungsziele und dem Pariser Klimaabkommen zwei neue Referenzsysteme geschaffen, die auch auf der kommunalen Ebene neuen Schwung für die Umsetzung von Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung bringen. Mit dem europäischen Green Deal ist ein neuer strategischer Rahmen geschaffen worden, der aus europäischer Sicht die strategische Umsetzung der SDGs und des Pariser Abkommens mit dem Ziel Klimaneutralität ermöglichen soll. Er führt die für die Arbeit der ICLEI Europasekretariats relevanten Politikfelder enger zusammen und fördert einen integrierten Ansatz. In der Erklärung von Mannheim, die anlässlich der „9. Europäischen Konferenz nachhaltiger Städte und Gemeinden“ verabschiedet wurde, ist daher die Forderung zur Unterstützung von lokalen Green Deals formuliert. Hierzu konnten inzwischen verschiedene Projekte erfolgreich entwickelt werden und ein lebhafter Austausch mit der Europäischen Kommission und verschiedenen Partnerinstitutionen ist im Gange. Ebenso wichtig und eng mit den Green Deal verbunden sind die sogenannten Missionen, die die Europäische Kommission

im Forschungs- und Innovationsbereich aufgesetzt hat. Dies sind mittel- bis langfristig angelegte Forschungs- und Innovationscluster, die durch einen zentralen Prozess koordiniert werden und die mit erheblichen Finanzvolumina ausgestattet sind. Für die Arbeit des ICLEI Europasekretariats stehen insbesondere die „Mission für 100 klimaneutrale und smarte Städte bis 2030“ sowie die „Mission Anpassung an den Klimawandel“ im Vordergrund. An beiden Missionen ist das ICLEI Europasekretariat mit mehreren Projekten als zentraler Partner beteiligt.

olge dieser Entwicklung ist eine weitere Steigerung des Anteils von zuwendungsgeförderten Projekten im Projektportfolio seit 2020. Damit setzt sich der schon seit 2025 bestehende Trend weiter fort. Im Sinne des gemeinnützigen Status der Organisation ist dies durchaus zu begrüßen, jedoch entsteht ein deutliches Übergewicht des EU Forschungs- und Innovationsprogramms im Gesamtbudget, die mit Blick auf die mittelfristige Entwicklung evaluiert werden muss. Insbesondere der deutliche Peak des Jahres 2022 muss in seinen mittelfristigen Auswirkungen auf die Stabilität und Entwicklung der Organisation engmaschig gemanagt werden um disruptive Effekte zu vermeiden. Schon jetzt entsteht durch das rapide Wachstum ein hoher Akquisitionsdruck, um eine stabile Entwicklung absichern zu können. Dabei muss auch eine Diversifizierung der möglichen Geldgeber angestrebt werden.

Gleichzeitig ist es aufgrund der höheren Kapazitäten gelungen, ICLEI im strategischen und politischen Bereich als fachlich kompetenten Gesprächspartner noch besser zu platzieren und weiter an Einfluss auf relevante Prozesse zu gewinnen.

Jahresergebnisse 2018 - 2021

	Einheit	2018	2019	2020	2021
EINNAHMEN	EUR	5.422.228,29	6.543.469,90	6.815.945,61	7.861.454,09
Einnahmen	EUR	5.378.279,90	6.487.504,35	6.807.755,82	7.632.698,24
Sonstige betriebliche Erträge	EUR	43.948,39	55.965,55	8.189,79	228.755,85
AUSGABEN	EUR	5.237.371,44	6.195.691,49	6.599.086,66	7.179.544,54
Personalkosten	EUR	3.656.042,88	4.441.983,16	4.876.843,46	5.640.017,25
(in Prozent)		70%	72%	74%	79%
Sachkosten	EUR	1.528.927,17	1.703.615,68	1.655.475,08	1.488.020,07
(in Prozent)		29%	27%	25%	25%
Investitionen / Abschreibungen	EUR	52.401,39	50.092,65	66.768,12	51.507,22
(in Prozent)		1%	0,80%	1%	0,7%
JAHRESERGEBNIS	EUR	184.856,85	347.778,41	216.858,95	681.909,55
(Umsatzrentabilität in Prozent)		3%	5%	3%	8,7%

Kontrollinstrumente und Managementstrukturen

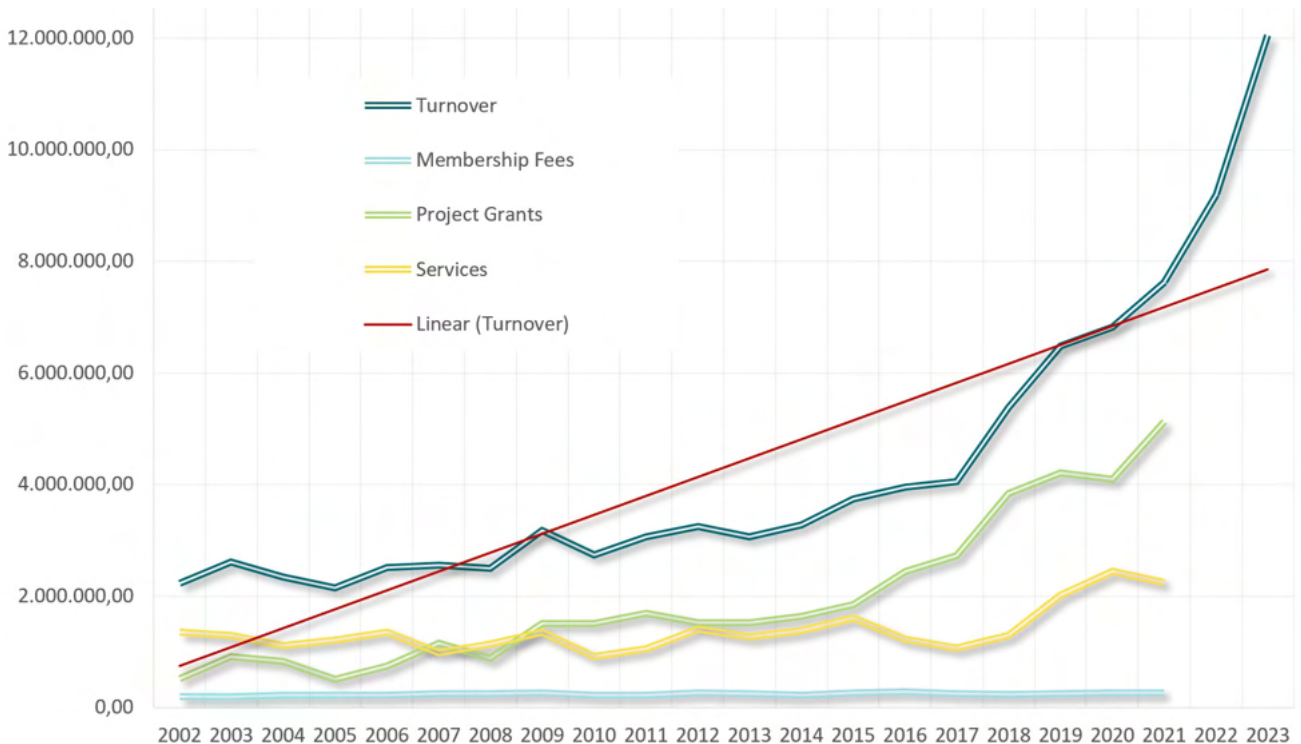
Das Jahresbudget bzw. die Jahreswirtschaftsplanung der ICLEI Europasekretariat GmbH wird vom Geschäftsführer der Gesellschafterversammlung präsentiert und von dieser beschlossen. Durch Beschluss der Gesellschafterversammlung, wurden die Prüfungsbedingungen für den Jahresabschluss für das Jahr 2010 und die nachfolgenden Jahre verändert, d.h. eine Prüfung findet nach den Bestimmungen für kleine und mittlere Kapitalgesellschaften statt. Diese Veränderung war notwendig geworden, da die Prüfungsbedingungen für große Kapitalgesellschaften in den vorangegangenen Jahren mehrfach erweitert und verschärft wurden, so dass sich für eine Firma in der Größenordnung des ICLEI Europasekretariats viele Redundanzen und zu hohe Kosten ergaben. Auch die jetzt zur Anwendung kommenden Prüfungsbestimmungen liegen über den gesetzlich vorgeschriebenen Standards. Mit dem Jahresabschluss 2019 haben sich die Prüfbedingungen erneut verschärft, da im Jahr 2018 die Bilanzsumme auf über 6 Millionen EURO angewachsen war. Dieser Trend hat sich im Jahr 2019 mit einer Bilanzsumme von über 7 Millionen EURO bestätigt und in den Jahren 2020 und 2021 mit beinahe 10 Millionen bzw. 15 Millionen EURO fortgesetzt.

Neben den externen Prüfungs- und Kontrollmechanismen bleibt es unser Ziel auch die internen Planungs- und

Managementinstrumente weiter zu verbessern. So wurde die im Jahr 2007 eingeführte Personalmanagementsoftware seither mehrfach ergänzt und verbessert, um eine schnellere und zeitnahe Planung und Überwachung der Personalkapazitäten und -kosten zu erlauben. Auch konnten mehr Transparenz und der leichtere Zugriff auf Informationen für verschiedene Nutzergruppen erreicht werden. Da jedoch die dem System zugrundeliegende Shareware nicht mehr weiterentwickelt wurde und die Benutzeroberflächen und der Nutzerkomfort nicht mehr den aktuellen Ansprüchen an zeitgemäße Software entsprechen, wurde ein Prozess zur Auswahl und Entwicklung eines neuen Instruments begonnen. Die Einführung ist für das Geschäftsjahr 2026 geplant. Die Kostenkontrolle und Abrechnungen von Projekten wurden integriert und an einer Stelle gebündelt um dadurch Abläufe effizienter und schneller zu gestalten. Diese Systeme und Maßnahmen erleichtern eine präzise wirtschaftliche Planung und unterstützen die optimale Allokation von Ressourcen auch bei kurzfristigen Entwicklungen im Markt. Eine weitere Verbesserung wurde durch die Zentralisierung des projektbezogenen Qualitätsmanagementprozesses und dessen Integration in das Finanzcontrolling erzielt.

Insgesamt betrachtet ist die ICLEI Europasekretariat GmbH im Jahr 2023 hervorragend aufgestellt um die Herausforderungen der kommenden Jahre mit Zuversicht anzugehen.

Umsatz und Einnahmequellen 2002-2023



VERBESSERUNGSPROGRAMM

Zur Erreichung kontinuierlicher Verbesserung werden im Rahmen der internen Audits, von Mitarbeitendenbefragungen und -versammlungen und Umweltteam - Meetings Entwicklungsmöglichkeiten für qualitative und nachhaltigkeitsorientierte Veränderungen ausfindig gemacht und zusammengestellt.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick...

Nachfolgend finden Sie Ergebnisse und Stand von wesentlichen Maßnahmen, die in vorangegangenen Jahren im Umweltbericht als Projekte im sozialen, ökonomischen und ökologischen Bereich aufgeführt wurden:

Die wichtigsten Ergebnisse:

Ziel	Maßnahme	Stand
Arbeitsinfrastruktur u. -bedingungen Einrichtung eines „Creative Lab“, Online-Konferenzstudio	Führen von Mietverhandlungen für weitere Räumlichkeiten am Standort FR für kreatives professionelles Co-Working und Gedankenaustausch, professionelle Durchführung von Video-Konferenzen	Zurückgestellt aufgrund gescheiterter Mietverhandlung / 2022
Gesundheitsförderung Temperatursenkung im Sommer im großen Besprechungsraum und im Büro der Buchhaltung am Standort FR	Installation mobiler Klimageräte	Erreicht / 2020
Arbeitsinfrastruktur u. -bedingungen Einführung eines Desk Sharing Buchungssystems für flexible Arbeitsplätze u. Meetingräume	Beschaffung und Einführung von Flexopus	Erreicht / 2021
Arbeitsinfrastruktur u. -bedingungen Unternehmenseigene Glasfaseranbind- ung von zwei Etagen am Standort FR	Verlegung und Inbetriebnahme	Erreicht / 2021
Arbeitsinfrastruktur u. -bedingungen Regelung des Mobilen Arbeitens regeln durch Zusatzvertrag	Veröffentlichung der verbindlichen Vereinbarung	Erreicht / 2022
Arbeitsinfrastruktur Brandschutzsicherung für Server	Einrichtung eines neuen Serverraums unter Brand- und Ausfallschutzsicherung	Erreicht / 2023
Arbeitsinfrastruktur Einführung medienbruchfreier Dokumentenlenkung	Prüfung der Umsetzbarkeit bei relevanten Prozessen (Formulare, Verträge, etc.) und Einführen geeigneter Prozeduren und Software-Applikationen (z.B. DocuSign)	In Arbeit / Umstellung einiger Prozesse (Urlaubs- und Dienstreise- anträge), Vertragszeichnung in Arbeit (DocuSign)
Personalmanagement Anpassungen im HR Bereich an erhöhte Anzahl an Vorgängen durch starkes Personalwachstum	Benennung eines HR-Managers für Personalplanung, -steuerung, -entwicklung und Kompetenzmanagement für zusätzliche Kapazität mit Schnittstelle zu den bisherigen HR Verantwortlichkeiten	Erreicht / 2023
Arbeitsinfrastruktur u. -bedingungen Transparente Regelung zur Kombination von Dienst- mit privaten Reisen	Ausarbeitung, Beschreibung und Veröffentlichung der Neuregelung	Erreicht / 2023

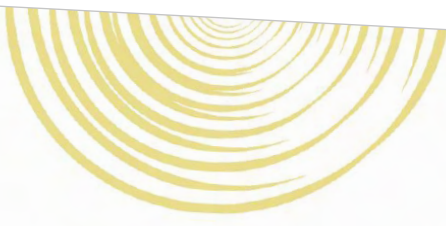
Die wichtigsten Projekte im Überblick...

Zur stetigen Weiterentwicklung und Anpassung der Unternehmensprozesse an notwendige Erfordernisse stellen wir nachfolgend unsere wichtigsten Ziele aus dem Nachhaltigkeitsmanagement vor:

Unsere Ziele im Überblick:

Ziel	Maßnahme	Termin	Verantwortlich
 Ressourcenmanagement Reduktion der Printmedien	Minimierte, stärker an tatsächlicher Nachfrage orientierte Auflagen der Printprodukte bzw. Umstellung auf elektronische Medien, wie z.B. auf elektronische Visitenkarten	2024	CMR Team, EMAS Team
Personalentwicklung Bedarfsgerechtere Wissensvermittlung und Organisation von Trainingseinheiten	Mentoring, fortlaufende Erfassung und Auswertung von Trainingsbedarf aus Personalentwicklungsgesprächen	2024	HR Manager, Personalverantwortliche
Arbeitsinfrastruktur u. -bedingungen Anpassung der Büroumgebung an mobiles Arbeiten und Desk Sharing Bedingungen	Umbau der Büros und Arbeitsplätze für die Nutzung durch verschiedene Mitarbeitenden	2024 / 2025	Office Management
Arbeitsinfrastruktur u. -bedingungen Integrierte Regelung für Dokumentenablage für elektronisches Filing (MS Teams, Sharepoint, Google Drive, etc.)	Vorhandenen Prozess an neue Arbeitsgewohnheiten anpassen unter Berücksichtigung der Geschäftsanweisungen und Rechtsnormen.	2023	Geschäftsleitung, Management, QM-/UM-Beauftragte
Unternehmensstrategie Anpassung der Unternehmenssoftware Orgavision auf den Strukturumbau	Aktualisierung der Inhalte an die neue Unternehmensstruktur	2023 / 2024	Geschäftsleitung, Management, QM-/UM-Beauftragte
 Nachhaltigkeitsmanagement Erweiterung des Geltungsbereichs der EMAS-Zertifizierung	Integration des gesamten Standorts in FR, Berlin und Brüssel /Belgien	2026	Geschäftsleitung, EMAS-Team, QM-/UM-Beauftragte
 Nachhaltigkeitsmanagement Erstellung umfassender Beschaffungsleitlinien	Spezifizierung für alle relevanten Beschaffungsbereiche unter Berücksichtigung des Produkt-Lebenszyklus als integralem Bestandteil für Beschaffungsansfragen, Überdenken einer Zielsetzung für CO ² -neutrales Büro	2024	BoD/Mark Hidson, EMAS-Team, QM-/UM-Beauftragte, FC Team, Experten für Nachhaltige Beschaffung
Personalmanagement Beschaffung eines Nachfolgeprodukts für Personnel Management Tool (PMT)	Planung, Beschaffung und Einführung einer zeitgemäßen Personal- u. Projektplanungssoftware	2025	Geschäftsleitung, HR-Manager, Financial Management, Office Management
Arbeitsinfrastruktur Einführung medienbruchfreier Dokumentenlenkung	Machbarkeitsprüfung bei relevanten Prozessen (Formulare, Verträge, etc.), Einführen geeigneten Prozederes und Software-Applikationen (z.B. DocuSign)	2024	Geschäftsleitung, Office Management
Personalmanagement Digitalisierung des Bewerbungsmanagement durch geeignete HR-Software	Beschaffung und Veröffentlichung einer Software für Personalbeschaffung "Breezy", Vorbereitung, Testphase und Einführung in Bearbeitung	2023 / 2024	Geschäftsleitung, HR-Manager, Office Management

GÜLTIGKEITSERKLÄRUNG 2024



martin **Myska** Managementsysteme

Erklärung des Umweltgutachters zu den Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten

Der EMAS-Umweltgutachter Martin Myska, Registrierungsnummer DE-V-0233, akkreditiert oder zugelassen für die Bereiche (NACE-Code)

- 70.22 Unternehmensberatung
- 94.99 Sonstige Interessenvertretungen und Vereinigungen

bestätigt, begutachtet zu haben, dass der Standort, wie in der aktualisierten Umwelterklärung der Organisation

ICLEI European Secretariat GmbH
Leopoldring 3, 79098 Freiburg

mit der Registrierungsnummer DE-126-00076

angegeben, alle Anforderungen der **Verordnung (EG) 2017/1505** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem Stand 2018 für

Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS)

erfüllen.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

- die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 2017/1505 Stand 2018 durchgeführt wurden,
- das Ergebnis der Begutachtung und Validierung bestätigt, dass keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen,
- die Daten und Angaben der aktualisierten Umwelterklärung des Standortes ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten des Standortes innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereichs geben.

Diese Erklärung kann nicht mit einer EMAS-Registrierung gleichgesetzt werden. Die EMAS-Registrierung kann nur durch eine zuständige Stelle gemäß der Verordnung (EG) Nr. 2017/1505 erfolgen. Diese Erklärung darf nicht als eigenständige Grundlage für die Unterrichtung der Öffentlichkeit verwendet werden.

Königswinter, 24.04.2024


 Martin Myska, Umweltgutachter
 DAU-Zulassungsnummer: DE-V-0233

martin **Myska** Managementsysteme
Laurentiusstraße 38 a
53639 Königswinter

mMM

**Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter Umwelterklärung
EMAS Report 2024**

ICLEI Europasekretariat GmbH
Leopoldring 3
D-79098 Freiburg
www.iclei-europe.org

