



Bundesministerium
der Verteidigung

Nachhaltigkeitsbericht 2016 des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr

Berichtszeitraum 2014-2015



Bundeswehr
Wir. Dienen. Deutschland.

**Nachhaltigkeitsbericht 2016
des Bundesministeriums der Verteidigung
und der Bundeswehr**

Berichtszeitraum 2014-2015

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7	10. Nachhaltige öffentliche Beschaffung	37
Einleitung	8	10.1 Energieeffiziente Rechenzentren	37
1. Über diesen Bericht	9	10.2 Recyclingpapier	39
2. Auftrag und Aufgaben der Bundeswehr	11	11. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Dienst	40
3. Verantwortung für die Gesetzlichen Schutzaufgaben und nachhaltige Entwicklung	12	11.1 Personalentwicklung	40
3.1 Im Bundesministerium der Verteidigung	13	11.2 Kinderbetreuung	40
3.2 Im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr	14	11.3 Familienservice und Notfallbetreuung	41
Schwerpunktthemen	16	11.4 Teilzeitbeschäftigung	42
4. Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“	17	11.5 Mobiles Arbeiten und Telearbeit	42
4.1 Acht Themenfelder der Agenda	17	11.6 Langzeitkonten für die Arbeitszeit	43
4.2 Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr	19	11.7 Auditierung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Dienst	43
5. Kontaminationsbearbeitung auf von der Bundeswehr genutzten Liegenschaften	20	12. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen	44
5.1 Altlastenprogramm der Bundeswehr	20	12.1 Sensibilisierung von Vorgesetzten	44
5.2 Neues Programm zum vor- und nachsorgenden Boden- und Gewässerschutz auf Truppenübungsplätzen	22	12.2 Mentoring	45
Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen	25	12.3 Zielvereinbarungen	46
6. Umweltmanagement	26	12.4 Anteil von Frauen in Führungspositionen	46
6.1 Umweltschutzausstellung	26	12.4.1 Im Bundesministerium der Verteidigung	46
7. Nachhaltiges Bauen	27	12.4.2 Im nachgeordneten Bereich	46
8. Strom- und Wärmeenergieverbrauch	30	13. Aus- und Fortbildung in nachhaltiger Entwicklung	47
8.1 Entwicklung des Energieverbrauchs der Liegenschaften	30	Abkürzungsverzeichnis	48
8.2 Anteil „Erneuerbarer Energien“ (EE)	31	Bildnachweis	49
8.3 Ökostrombezug	33	Impressum	51
8.4 CO ₂ -Emissionen aus dem Strom- und Wärmeenergieverbrauch	33		
8.5 Energiezukunft 2030plus	34		
9. Nachhaltige Mobilität	35		
9.1 CO ₂ -Emissionen der durch die Bundeswehr genutzten handelsüblichen PKW / Van	35		
9.2 Elektromobilität im Segment der handelsüblichen PKW	35		
9.3 Elektro-Nutzfahrzeuge	35		
9.4 Mitfahrzentrale	36		

Vorwort

„Nachhaltigkeit heißt vor allem, über die momentane Nützlichkeit hinaus langfristig zu denken und entsprechend Zukunftsverantwortung zu übernehmen.“¹

Veränderungen sind in modernen Gesellschaften unausweichlich und können eine Vielzahl von Vorteilen mit sich bringen. Die Erkenntnis dieser Vorteile wächst dagegen oft nur langsam. Der Widerstand gegen Veränderungen kann zu deren Scheitern führen. Um die nachkommenden Generationen nicht zu belasten, müssen wir aber heute handeln. Mit dem Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit hat sich die Bundesregierung deshalb im März 2015 erneut verpflichtet, mit einem breiten Ansatz, der neben ökologischen auch ökonomische und soziale Aspekte aufgreift, Nachhaltigkeit als ein durchgängiges Leitprinzip für staatliches Handeln auf der Bundesebene anzuwenden.

Alle Vorhaben und Maßnahmen, die wir im Bundesministerium der Verteidigung und in der Bundeswehr im Sinn der Nachhaltigkeit umsetzen, erreichen unmittelbar eine Viertelmillion militärische und zivile Bundeswehrangehörige, darunter viele junge Menschen. Das ist für uns eine große Chance, zugleich aber eine große Verantwortung. Dieser Verantwortung stellen wir uns. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2016 gibt Ihnen Rechenschaft über den Beitrag des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr zur nachhaltigen Entwicklung in den Jahren 2014 und 2015.

Die beiden für diesen Bericht ausgewählten Schwerpunktthemen stehen für den weiten heutigen Begriff einer nachhaltigen Entwicklung, der alle Bereiche staatlichen Handelns verpflichtet.

So ist ein modernes Personalmanagement nur dann nachhaltig, wenn es sich von einer reinen Personalverwaltung löst und in allen Phasen des Berufslebens die Anforderungen des Dienst- und Arbeitgebers mit den berechtigten Interessen der Bundeswehrangehörigen in Einklang bringt.



Die Agenda „Aktiv. Attraktiv. Anders.“ setzt genau hier einen ihrer inhaltlichen Schwerpunkte. Mit einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen, die erste Wirkung zeigen, schafft sie die Voraussetzung, diese Balance zu erreichen. Und nicht zuletzt: Wer hier zögert, der wird auch im Wettstreit um geeignete zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Erfolg haben.

Im Umwelt- und Naturschutz stehen wir in der Pflicht, Schäden in den uns zu treuen Händen überlassenen Liegenschaften und Flächen aufzudecken, zu bewerten und zu sanieren, auch wenn deren Ursachen zuweilen ein Jahrhundert zurückliegen. Mit dem „Altlastenprogramm der Bundeswehr“, das 2014 seinen 25. Geburtstag gefeiert hat, und der Beseitigung von Kontaminationen tragen wir zu einer intakten Umwelt bei. Zugleich wollen wir mit unserem Engagement für andere Akteure ein Beispiel setzen und Anregungen geben, wie Verbesserungen der Umwelt mit einem stringenten, langfristigen Ansatz erreicht werden können.

Dr. Ursula von der Leyen
Bundesministerin der Verteidigung

¹ Alois Glück, Mitglied des Rates für Nachhaltige Entwicklung, www.nachhaltigkeitsrat.de/der-rat/mitglieder-des-rates, Abruf 14.04.2016



Einleitung

1. Über diesen Bericht

Mit seinen Nachhaltigkeitsberichten informiert das Bundesministerium der Verteidigung die Bürgerinnen und Bürger Deutschlands und alle interessierten gesellschaftlichen Akteure fortlaufend über seine Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung. Zudem kommen das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundeswehr als staatliche Organisationen ihrer Verantwortung nach, Politik mit Leben zu füllen und Rechenschaft über ihr Verwaltungshandeln abzulegen.

Der Nachhaltigkeitsbericht des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr ist, wie im Folgenden beschrieben, dreigeteilt.

Einleitung:

Im ersten Teil des vorliegenden Berichts werden Auftrag und Aufgaben sowie Verantwortlichkeiten für die nachhaltige Entwicklung im Bundesministerium der Verteidigung und der Bundeswehr beschrieben, um die Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns zu definieren.

Schwerpunkthemen:

Das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundeswehr tragen über politische Vorgaben und gesetzliche Bestimmungen hinaus zu nachhaltiger Entwicklung in Deutschland bei. Über entsprechende Maßnahmen berichtet das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundeswehr exemplarisch im Schwerpunktteil des vorliegenden Berichts.

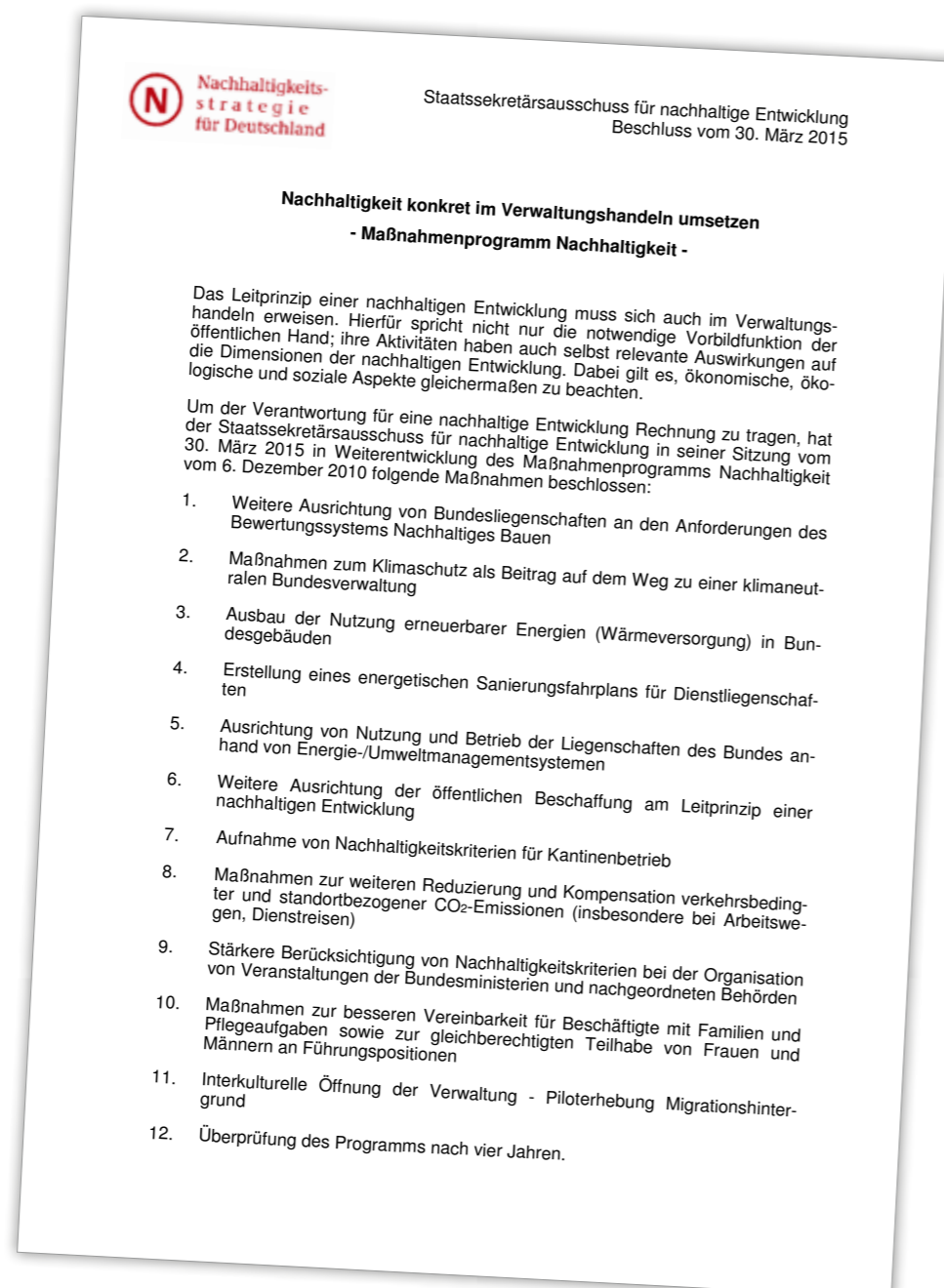
Nachhaltigkeit im Verwaltungshandeln:

Zur Förderung nachhaltiger Entwicklung kommt gerade der öffentlichen Verwaltung als Vorbild eine besondere Rolle zu. Dementsprechend verabschiedete die Bundesregierung im Jahr 2010 das Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit mit dem Titel „Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen“. Im Jahr 2015 wurde das Programm überprüft und weiterentwickelt. Das aktuelle Programm umfasst zwölf detaillierte Maßnahmen und ist für alle Ressorts verbindlich. Es gilt – vorbehaltlich der Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen – für alle Behörden und Einrichtungen der unmittelbaren Bundesverwaltung. Im dritten Teil dieses Berichtes werden die Aktivitäten des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr zur Umsetzung des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit der Bundesregierung (im Folgenden Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit genannt) dargestellt.

Berichtszeitraum

Das Bundesministerium der Verteidigung berichtet in regelmäßigen Abständen über Aktivitäten auf dem Gebiet der nachhaltigen Entwicklung in seinem Geschäftsbereich. Der Nachhaltigkeitsbericht 2016 des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr umfasst den

Zeitraum der Jahre 2014 und 2015. Er schließt im dritten Teil des Berichts (Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen) zeitlich an den Nachhaltigkeitsbericht 2014 des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr an.



2. Auftrag und Aufgaben der Bundeswehr

Der Bund stellt gemäß dem Grundgesetz Streitkräfte zur Verteidigung auf und unterstützt diese durch eine Bundeswehrverwaltung (GG Art. 87a und b). Aus dieser Verpflichtung sind Auftrag und Aufgaben der Bundeswehr abzuleiten². Die Grundzüge, Ziele und Rahmenbedingungen deutscher Sicherheitspolitik, die Lage der Bundeswehr und die Zukunft der Streitkräfte werden in diesbezüglichen Weißbüchern dargelegt. Hieraus leiten sich die Verteidigungspolitischen Richtlinien sowie die Nationale Zielvorgabe ab, die wiederum den strategischen Rahmen für den Auftrag und die Aufgaben der Bundeswehr und den Anspruch an ihr Handlungs- und Leistungsvermögen als Teil der gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge beschreiben. Sie müssen den geo- und sicherheitspolitischen Bedingungen Deutschlands gerecht werden.

Rahmengebendes Dokument für Auftrag und Aufgaben der Bundeswehr zum vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2016, der den Berichtszeitraum 2014-2015 umfasst, war das Weißbuch 2006.

Der **Auftrag** der Bundeswehr bestand im Berichtszeitraum darin,

- Deutschland und seine Bürgerinnen und Bürger zu schützen,
- die außenpolitische Handlungsfähigkeit Deutschlands zu sichern,
- zur Verteidigung der Verbündeten beizutragen,
- einen Beitrag zu Stabilität und Partnerschaft im internationalen Rahmen zu leisten und
- die multinationale Zusammenarbeit und europäische Integration zu fördern.

Die Bundeswehr nimmt hierzu folgende ineinandergreifende **Aufgaben** wahr:

- Landesverteidigung als Bündnisverteidigung im Rahmen der Nordatlantischen Allianz,
- Internationale Konfliktverhütung und Krisenbewältigung – einschließlich des Kampfes gegen den internationalen Terrorismus,
- Beteiligung an militärischen Aufgaben im Rahmen der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik der Europäischen Union,
- Beiträge zum Heimatschutz, das heißt Verteidigungsaufgaben auf deutschem Hoheitsgebiet sowie Amtshilfe in Fällen von Naturkatastrophen und schweren Unglücksfällen, zum Schutz kritischer Infrastruktur und bei innerem Notstand,
- Rettung und Evakuierung sowie Geiselnbefreiung im Ausland,
- Partnerschaft und Kooperation als Teil einer multinationalen Integration und globalen Sicherheitszusammenarbeit im Verständnis moderner Verteidigungsdiplomatie,
- Humanitäre Hilfe im Ausland.

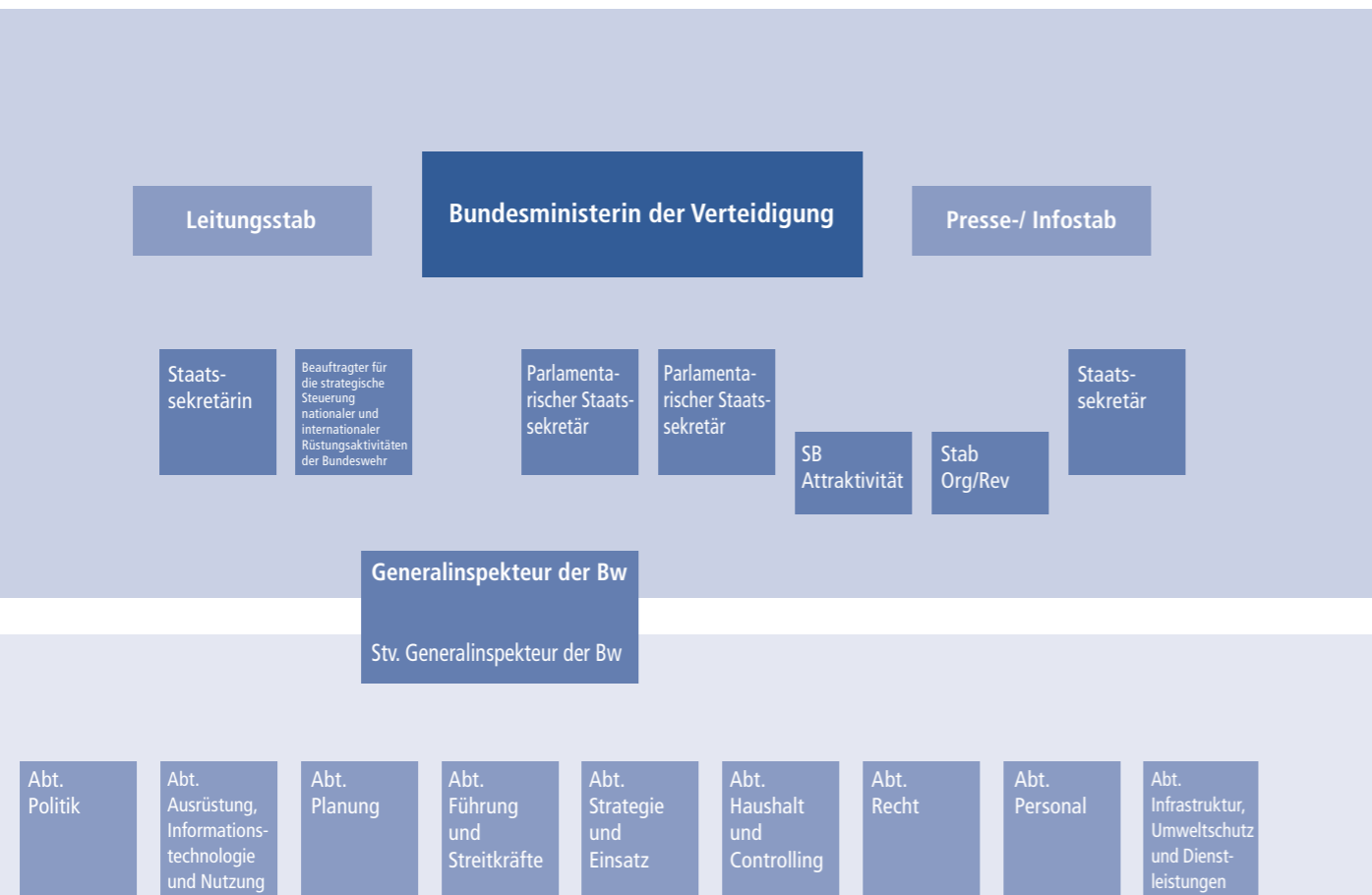
Am 13. Juli 2016 hat die Bundesregierung das Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr beschlossen. Der Auftrag und die Aufgaben der Bundeswehr haben sich erweitert. Sie werden im Nachhaltigkeitsberichts 2018, der den Berichtszeitraum 2016-2017 umfasst, dargestellt.

² Vgl. Bundesministerium der Verteidigung 2011: Verteidigungspolitische Richtlinien.

3. Verantwortung für die Gesetzlichen Schutzaufgaben und nachhaltige Entwicklung

Der Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wird nach dem Grundsatz der Einheit fachlicher Kompetenz und organisatorischer Zuständigkeit gestaltet. Im Ergebnis entstehen klare, an Prozessen orientierte Struk-

turen, die entlang der strategisch-politischen Zielvorgaben weiterentwickelt werden. Die zivilen Organisationsbereiche bilden daher eine fachlich orientierte Spartengliederung.



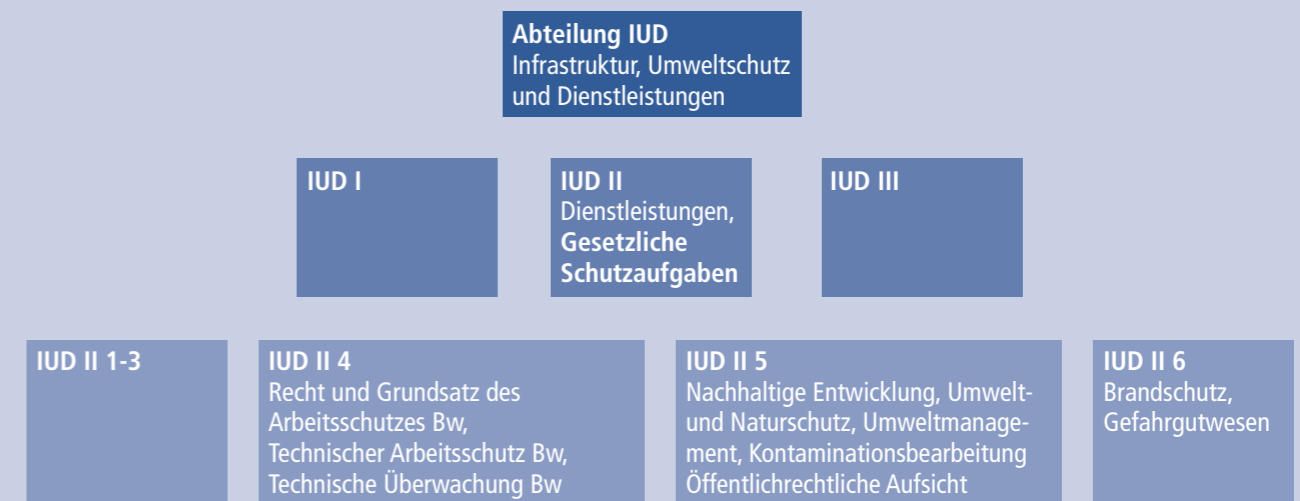
3.1 Im Bundesministerium der Verteidigung

Das Recht auf körperliche Unversehrtheit und der Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen haben in Deutschland Verfassungsrang. Die Aufgaben, die der Erfüllung dieses Auftrages dienen, werden im Bundesministerium der Verteidigung und in der Bundeswehr unter dem Begriff Gesetzliche Schutzaufgaben zusammengefasst. Ziel ist es, den Schutz der Beschäftigten, der Umwelt und Dritter sicherzustellen und gleichzeitig den Grundbetrieb sowie den Einsatz der Bundeswehr zu gewährleisten.

Die unterschiedlichen Zuständigkeiten und vielfältigen Aktivitäten auf dem Gebiet der Gesetzlichen Schutzaufgaben werden im Bundesministerium der Verteidigung in der Unterabteilung IUD II (Dienstleistungen und Gesetzliche Schutzaufgaben) zentralisiert wahrgenommen. Zugleich nimmt der Unterabteilungsleiter IUD II die Funktion des Beauftragten für Umweltschutz und Arbeitsschutz der Bundeswehr wahr. Die Nachhaltige Entwicklung im Bundesministerium der Verteidigung und der Bundeswehr wird durch das Referat IUD II 5 des Bundesministeriums der Verteidigung koordiniert.

In der aktuellen Führungsstruktur des Bundesministeriums der Verteidigung nimmt der Umweltschutz eine prominente Rolle auf Abteilungsebene ein (Abteilung Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen). Der Begriff Umweltschutz steht hier als Pars pro Toto für den gesamten Bereich der Gesetzlichen Schutzaufgaben.

Gesetzliche Schutzaufgaben im Bundesministerium der Verteidigung



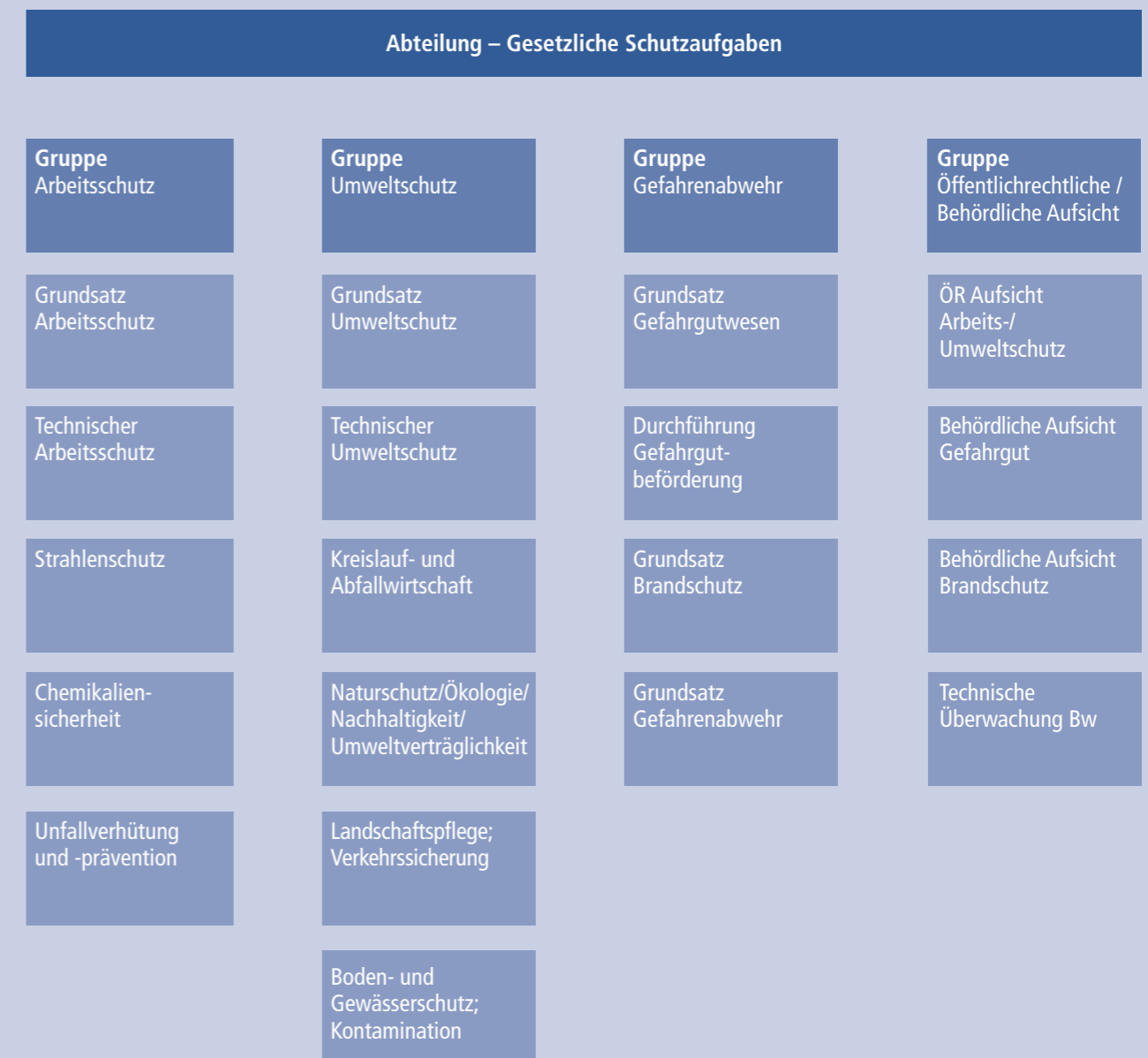
3.2 Im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr

Im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr werden die Gesetzlichen Schutzaufgaben in der gleichlautenden Abteilung wahrgenommen. Die Abteilung gliedert sich in vier Referatsgruppen:

- Arbeitsschutz,
- Umweltschutz,
- Gefahrenabwehr und
- Öffentlichrechtliche und Behördliche Aufsicht.

Der Fachbereich Nachhaltigkeit ist der Referatsgruppe Umweltschutz zugeordnet. Das Referat GS II 4 (Naturschutz, Ökologie, Nachhaltigkeit, Umweltverträglichkeit) ist Ansprech- und Koordinationsstelle für Nachhaltigkeit im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr.

Gesetzliche Schutzaufgaben im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr



Schwerpunktthemen



4. Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“

Einsatzbereitschaft und Auftragserfüllung sind und bleiben die obersten Ziele der Bundeswehr. Für ihre damit verbundenen anspruchsvollen Aufgaben, sowohl im Inland als auch im weltweiten Einsatz, braucht die Bundeswehr qualifizierte, motivierte und belastbare Soldatinnen und Soldaten sowie zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die künftige Einsatzbereitschaft der Bundeswehr hängt neben einer guten Ausrüstung auch davon ab, ob es gelingt, geeignetes Personal langfristig an den Arbeitgeber Bundeswehr zu binden und neue qualifizierte Kräfte für eine Karriere in den Streitkräften oder in der Bundeswehrverwaltung zu gewinnen.

Um einsatzfähig und flexibel zu bleiben, muss sich die Bundeswehr der Konkurrenz um die klügsten Köpfe und fähigsten Hände auf einem Arbeitsmarkt stellen, der durch eine hohe Nachfrage bei einem eher sinkenden Angebot gekennzeichnet ist. Sie muss attraktive Rahmenbedingungen bieten, um sich gegenüber vergleichbaren zivilen Arbeitgebern behaupten zu können. Dazu hat die Bundeswehr in den vergangenen Jahren konkrete Schritte unternommen.

Mit der im Mai 2014 gestarteten Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ verfolgt die Bundeswehr das for-

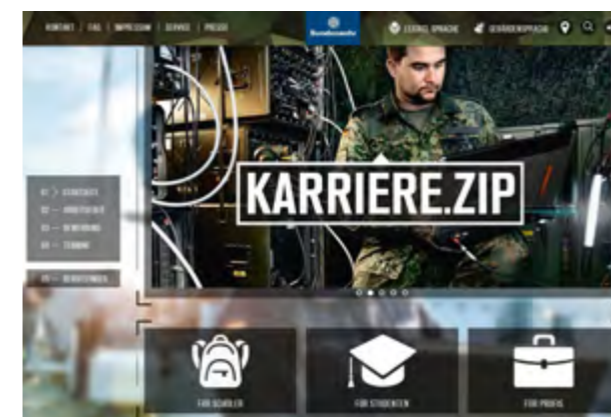
dernde Ziel, zu einem der attraktivsten Arbeitgeber in Deutschland zu werden. Die Agenda richtet sich mit ihrem Maßnahmenpaket an alle Beschäftigten in der Bundeswehr, unabhängig von Status, Laufbahn und organisatorischer Zuordnung. Die damit einhergehenden Verbesserungen der Rahmenbedingungen des Dienstes fördern die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber und sprechen potenzielle Bewerberinnen und Bewerber an.

4.1 Acht Themenfelder der Agenda

Übergreifendes Thema der Agenda ist die Weiterentwicklung der Führungs- und Organisationskultur der Bundeswehr. Entscheidend für den Erfolg ist es, gutes Führen im Sinne von Mitarbeiter- und Lebensphasenorientierung in der Führungskultur auf allen Ebenen dauerhaft zu verankern. Davon profitieren alle Beschäftigten in der Bundeswehr.

Daher zielen die im Themenfeld **Führungs- und Organisationskultur** zusammengefassten Maßnahmen auf die Aus- und Fortbildung der Führungskräfte, hin zu einer noch besseren mitarbeiterorientierten und lebenslagenbezogenen Führungskultur. Die Grundsätze moderner Führung sollen mehr als bisher Standard in der gesamten Bundeswehr werden. Dazu wurde zum Beispiel ein Coaching Programm für Spitzenführerkräfte neu eingeführt, an dem bisher 180 Führungskräfte teilgenommen haben.

Im zunehmenden Wettbewerb um geeignete Bewerber kann die Bundeswehr es sich weniger denn je erlauben, Talente und Kompetenzen zu übersehen. Im Themenfeld **Potentiale mobilisieren** werden Maßnahmen zur Verbesserung des Bewerbungsmanagements umgesetzt. Eine völlig neu gestaltete Karriereseite der Bundeswehr im Internet und eine neu geschaffene Plattform



Ausschnitt der neu gestalteten Karriereseite der Bundeswehr im Internet

für Online-Bewerbungen sind die ersten sichtbaren Ergebnisse. Die zivilberufliche Anerkennung militärischer Ausbildung soll zukünftig Soldatinnen und Soldaten den Übergang in das zivile Erwerbsleben vereinfachen.

Mit den Maßnahmen im Themenfeld **Balance Familie und Dienst** werden Lücken in der Kinderbetreuung geschlossen sowie Bundeswehrangehörige und ihre Familien, zum Beispiel bei Umzügen, der Einsatzteilnahme oder Veränderung der persönlichen Verhältnisse unterstützt.

Das zeitlich mobile und ortsunabhängige Arbeiten ist ein Teil des Themenfelds **Arbeitsautonomie**. Die Zahl der Telearbeitsplätze wurde deutlich erhöht. Das Antragsverfahren wurde gestrafft und beschleunigt. Für Notfallsituationen stehen bundesweit mobile Arbeitsplatzausstattungen in Pools zur Verfügung, die ortsunabhängiges Arbeiten möglich machen.

Die Maßnahmen im Themenfeld **Karrierpfade** zielen darauf, die Personalentwicklung in der Bundeswehr noch individueller sowie transparenter und planbarer zu gestalten. Neue Regelungen ermöglichen unter anderem eine deutlich längere Verwendungsdauer auf einem Dienstposten oder an einem Standort. Die Zahl der Dienstposten, die sowohl mit militärischen als auch zivilen Beschäftigten besetzt werden können, soll zukünftig steigen. Die Betreuung in Personalfragen wird während der gesamten beruflichen Entwicklung intensiver und persönlicher.

Die Bundeswehr kann ihren Auftrag nur mit gesunden, leistungsfähigen Soldatinnen und Soldaten sowie zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfüllen. Ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement trägt dazu bei, die körperliche und psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Bundeswehrangehörigen zu erhalten und zu verbessern. Die im Themenfeld **Gesundes Arbeiten** enthaltenen Vorhaben zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements werden daher nach einer

erfolgreichen Pilotphase im Jahr 2015 auf den gesamten Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung ausgefächert.

Die Schaffung eines zeitgemäßen, attraktiven Lebens- und Wohnumfeldes ist das Ziel der Maßnahmen im Themenfeld **Moderne Unterkünfte**. Die teils in die Jahre gekommene Ausstattung der dienstlichen Unterkünfte der Bundeswehr soll Schritt für Schritt modernisiert werden. Eine erweiterte Ausstattung, zum Beispiel mit Fernseher und Kühlschrank, sorgt bereits in mehr als 10.000 Unterkünften für einen höheren Standard. Die Beschaffung einer neuen Möbelserie ist ab 2018 vorgesehen. Wo immer technisch möglich und wirtschaftlich vertretbar, wird es zukünftig in Unterkünften und Betreuungseinrichtungen einen Internetzugang für die private Nutzung zu einem attraktiven Tarif geben.

Die Bundeswehr ist fester und anerkannter Teil unserer Gesellschaft. Dieses Verhältnis durch einen steten Austausch und Signale der Öffnung weiter zu vertiefen, ist das Ziel der Maßnahmen im Themenfeld **Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft**. Im Jahr 2015 konnten beim „Tag der Bundeswehr“ bundesweit rund 250.000 Besucher an 15 Standorten der Bundeswehr begrüßt werden. Zudem können an ausgewählten Standorten die dort stationierten Einheiten und Verbände mit zeitgemäßen und ansprechenden regionalen Ausstellungen die besonderen Leistungen der Bundeswehr am jeweiligen Standort präsentieren. Drei dieser Ausstellungen sind bereits eröffnet (Schortens, Mayen und Frankenberg), weitere Ausstellungen sind vorgesehen.

4.2 Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr

Die Attraktivitätsoffensive der Bundeswehr fußt neben der oben beschriebenen Agenda auf einer zweiten Säule. Es ist das „Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“, das im Mai 2015 verkündet wurde und insbesondere auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, der Dienstgestaltung, der Vergütung und einer besseren sozialen Absicherung abzielt. Unter anderem wird erstmals eine gesetzliche Arbeitszeitreglung mit 41 Stunden Arbeitszeit pro Woche für Soldatinnen und Soldaten im Grundbetrieb eingeführt. Neben der Erhöhung des Wehrsolds für Freiwillig Wehrdienstleistende werden zahlreiche

Stellen- und Erschwerniszulagen erhöht. Mit der Einführung eines Personalbindungszuschlags für Soldatinnen und Soldaten kann flexibel auf personelle Engpässe reagiert und die Abwanderung in die Privatwirtschaft verhindert werden. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten für Soldatinnen und Soldaten in Teilzeit zu arbeiten, mit wenigen Ausnahmen auch für Personal in Führungsverantwortung, erheblich ausgeweitet und nunmehr nicht mehr an Voraussetzungen wie Kindererziehung oder Pflege von nahen Angehörigen gebunden. Die Maßnahmen der Attraktivitätsoffensive haben keinen einmaligen und abschließenden Charakter. Sie sind im Sinne einer lernenden Organisation, wo notwendig, weiterzuentwickeln.

Tag der Bundeswehr 2015 in Manching



5. Kontaminationsbearbeitung auf von der Bundeswehr genutzten Liegenschaften

An vielen Militärstandorten in Deutschland befinden sich aufgrund der zum Teil langjährigen Nutzung Altlasten in Form von Boden- und Grundwasserkontaminationen. Sie stammen teilweise noch aus der Zeit des Ersten und Zweiten Weltkrieges oder des Kalten Krieges. Sie sind unmittelbar durch Kriegshandlungen entstanden oder auf das zur damaligen Zeit noch gering ausgeprägte Umweltbewusstsein zurückzuführen.

5.1 Altlastenprogramm der Bundeswehr

Den mit diesen Umweltschäden verbundenen Herausforderungen stellt sich die Bundeswehr seit über 25 Jahren mit ihrem eigens zu diesem Zweck entwickelten Altlastenprogramm. Es dient der umfassenden, zielgerichteten und bundesweit einheitlichen Bearbeitung von Kontaminationen auf von der Bundeswehr genutzten Liegenschaften. Dabei wurde das Programm über die Jahre stets an aktuelle Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel neue gesetzliche Vorgaben und informationstechnische Entwicklungen, angepasst. Die Kontaminationsbearbeitung ist in drei Phasen gegliedert.

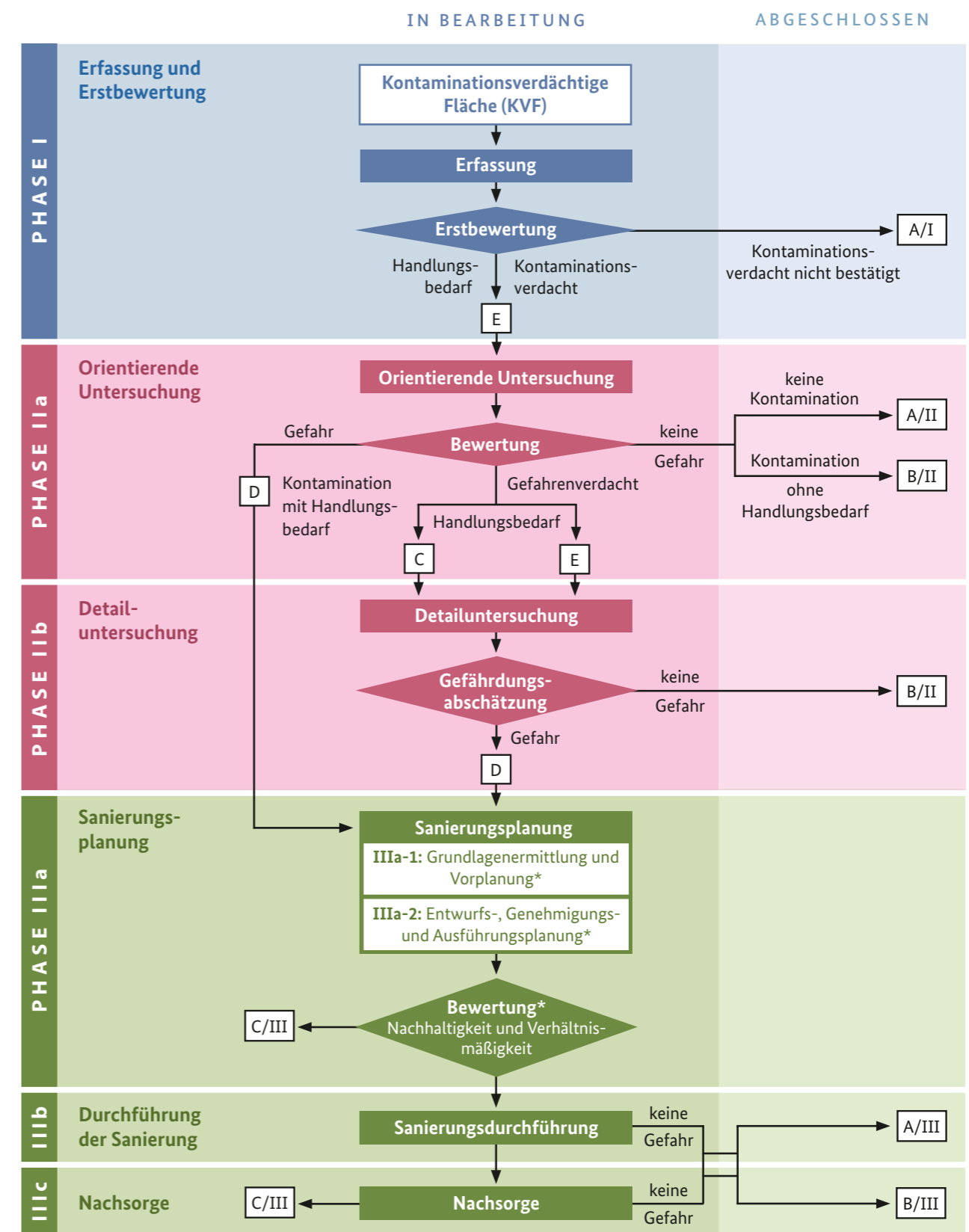
In der Phase I werden alle Informationen zur Nutzungshistorie der Liegenschaft gesammelt, um zu ermitteln, für welche Flächen ein Kontaminationsverdacht besteht. Im Wesentlichen geschieht dies durch Archiv- und Aktenrecherche in Verbindung mit Geländebegehungen. Untersuchungen finden in der Phase I noch nicht statt.

In der Phase II werden die Verdachtsflächen in einer orientierenden Untersuchung durch Untergundaufschlüsse (Bohrungen, Schürfe) mittels Probenahme und Laboranalytik untersucht, um zunächst den in der Phase I festgestellten Verdacht zu bestätigen oder auszuschließen. Hat sich der Verdacht bestätigt, werden durch Detailuntersuchungen u. a. die räumliche Verteilung der Schadstoffe und ihr mögliches Ausbreitungsverhalten erfasst. Die Phase II schließt mit einer Gefährdungsabschätzung, die eine abschließende, belastbare und eindeutige Aussage zur Gefährdungssituation und zur Notwendigkeit einer Sanierung enthält. Dies geschieht unter Berücksichtigung der Standortbedingungen sowie der vorhandenen oder geplanten Nutzungen der Flächen.

In der Phase III erfolgen Sanierungsplanung, -durchführung und -nachsorge. Zunächst werden die Sanierungsziele formuliert. Ein Sanierungskonzept wird in Abwägung der Sanierungsvarianten unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit erarbeitet. An die Sanierungsdurchführung schließt sich die Nachsorge zur weiteren Überwachung des Sanierungserfolges an.

Nach Abschluss einer jeden Phase werden die bearbeiteten Flächen jeweils in eine Kategorie von A bis E eingestuft. Da die Bundeswehr im Bereich der Boden- und Gewässerschutzgesetzgebung keinen Eigenvollzug betreibt, werden alle Maßnahmen – in der Regel ab der Phase II – mit den jeweils zuständigen Behörden abgestimmt.

Phasenschema zum Altlastenprogramm der Bundeswehr



*Die Bewertung kann nach Phase IIIa-1 oder Phase IIIa-2 erfolgen.

A/I Flächenkategorie / Phase

Flächenkategorisierung gemäß Arbeitshilfen Boden- und Grundwasserschutz		
KATEGORIE	BEDEUTUNG	EINSTUFUNG
A	kein Kontaminationsverdacht oder Fläche ist saniert	Fläche wird aus Untersuchungen entlassen, Dokumentation, uneingeschränkte Nutzung
B	geringfügige Schadstoffbelastungen, zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Gefährdung	Fläche wird aus Untersuchungen entlassen, Dokumentation, bei Nutzungsänderungen Neubewertung / fachbegleitende Untersuchungen erforderlich
C	nachgewiesene Schadstoffbelastungen schließen schädliche Bodenveränderungen / Gewässerverunreinigungen nicht aus, vorhandener Kenntnisstand erlaubt noch keine endgültige Gefährdungsabschätzung	Beobachtung und Neubewertung in periodischen Abständen sowie Überwachung als Nachsorge
D	nachgewiesene schädliche Bodenveränderungen / Gewässerverunreinigungen	Maßnahmen zur Gefahrenabwehr erforderlich
E	Kontaminationsverdacht oder Schadstoffbelastungen festgestellt, für eine abschließende Gefährdungsabschätzung sind jedoch weitere Daten erforderlich	weiterer Untersuchungsbedarf

5.2 Neues Programm zum vor- und nachsorgenden Boden- und Gewässerschutz auf Truppenübungsplätzen

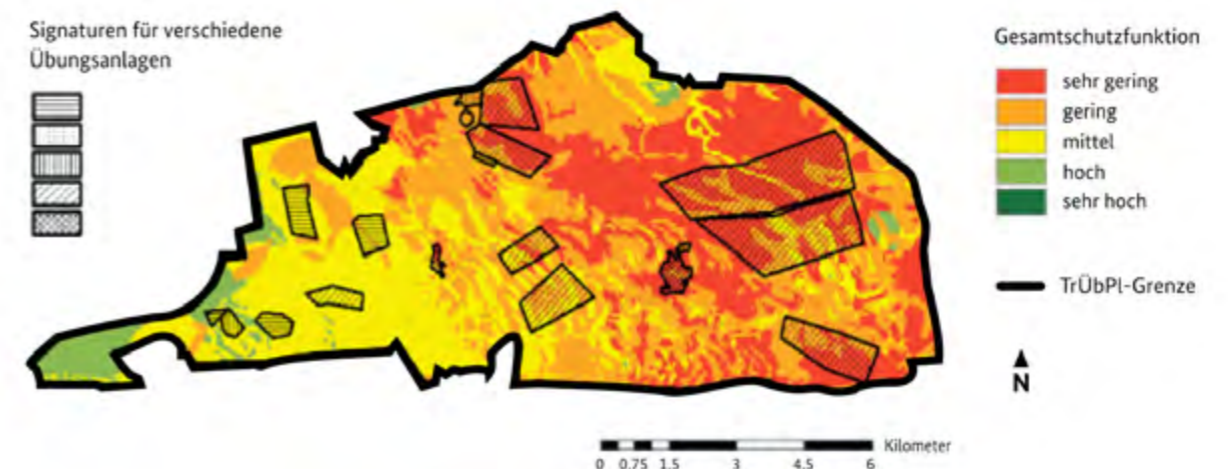
Über das Altlastenprogramm hinaus hat die Bundeswehr auch den vorsorgenden Boden- und Gewässerschutz im Blick. Auf Grundlage des Altlastenprogramms wurde ein Programm zum vor- und nachsorgenden Boden- und Gewässerschutz auf Truppenübungsplätzen initiiert, um langfristig einen uneingeschränkten und zugleich umweltgerechten Übungsbetrieb zu sichern. Die militärische Übungstätigkeit ist für

die Bundeswehr zur Erfüllung ihres Auftrages unerlässlich. Hierbei gilt der Grundsatz, die Übungen so zu gestalten, dass sie der Realität eines Einsatzes möglichst nahe kommen. Dies erfordert selbstverständlich auch die Bewegung im Gelände und die Verwendung scharfer Munition auf speziell dafür ausgewiesenen Flächen. Letzteres bedingt einen fortlaufenden, meist nicht genau quantifizierbaren Eintrag von bestimmten Schadstoffen in Boden und Gewässer. Insbesondere nicht vollständig umgesetzte Explosivstoffe und Schwermetalle stehen hier im Fokus. Nachsorgende Sanierungen entsprechend des Altlastenprogramms der Bundeswehr

wären bei fortlaufender Nutzung nur bedingt wirksam. Hier setzt das neue Programm an und verknüpft vorsorgende und nachsorgende Maßnahmen. In einem ersten Schritt erfolgt zunächst eine Vulnerabilitätsanalyse zur Bestim-

mung der Flächen, bei denen zu vermuten ist, dass die Übungstätigkeit schädliche Bodenveränderungen oder Gewässerverunreinigungen verursachen könnte.

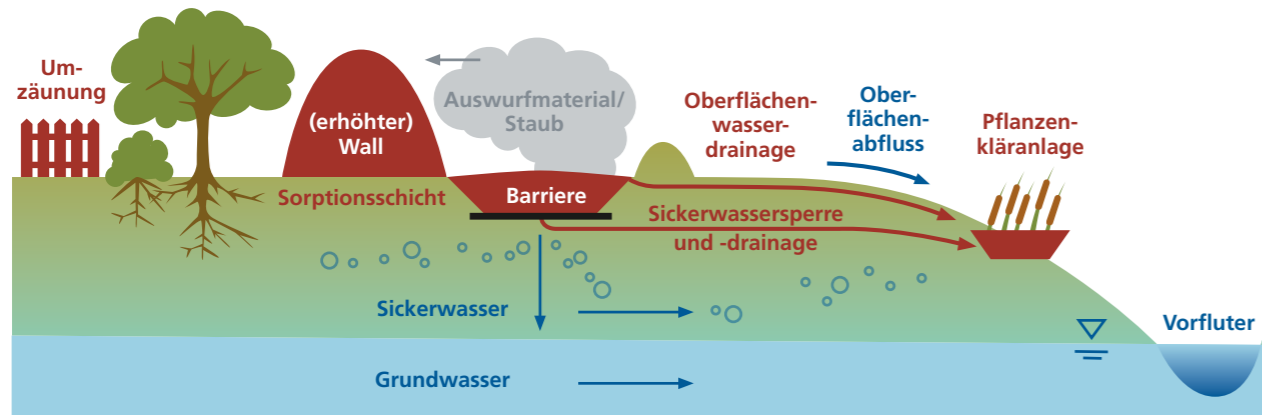
Beispiel einer Vulnerabilitätskarte als Ergebnis einer Vulnerabilitätsanalyse



Dazu werden unter anderem die Übungsintensität, die Art und die Inhaltsstoffe der verwendeten Munition sowie die geologischen und hydrologischen Standortbedingungen berücksichtigt und mittels eines Geographischen Informationssystems ausgewertet. Der zweite Schritt dient der standardisierten und an die speziellen Erfordernisse angepassten Geländeuntersuchung in Anlehnung an die Phase II des Altlastenprogramms. Der dritte Schritt umfasst, soweit erforderlich, eine nachsorgende Sanierung gemäß Phase III des Altlastenprogramms. Diese wird jedoch mit Blick auf die fortzusetzende Übungstätigkeit direkt mit vorsorgenden Maßnahmen organisatorischer und/oder technisch-infrastruktureller Art kombiniert.

Auch wenn eine Sanierung nicht erforderlich ist, können diese Maßnahmen aus Vorsorgegründen festgelegt und durchgeführt werden. Organisatorische Maßnahmen können zum Beispiel den verstärkten Einsatz bestimmter, weniger umweltgefährdender Munitionsarten oder regelmäßige Pflegemaßnahmen, wie das Aufnehmen von Munitionsresten, umfassen. Technisch-infrastrukturelle Maßnahmen umfassen zum Beispiel Wälle, verschiedene Arten und Umfänge von Sorptionsschichten oder abgeschlossene Wannenkonstruktionen mit Drainagesystemen und daran angeschlossene autarke Pflanzenkläranlagen in allen baulichen Abstufungen.

Technische und infrastrukturelle Maßnahmen zum vorsorgenden Boden- und Gewässerschutz am Beispiel eines Sprengplatzes



Für großflächige Bereiche (z. B. Artilleriezielgebiete) ist geplant, vorhandene Gewässerüberwachungen zu verfeinern oder neue Monitoring-Messnetze zu errichten. Mit dem neuen Programm können in effizienter Weise vor- und nachsorgender Boden- und Gewässerschutz kombiniert und ein umweltgerechter

Übungsbetrieb auf lange Sicht gewährleistet werden. Für die Bundeswehr stellt dieses Programm zusammen mit dem Altlastenprogramm der Bundeswehr ein wichtiges Instrument zur Erfüllung ihrer Pflichten im Boden- und Gewässerschutz und auch darüber hinaus dar.

Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen

Im Jahr 2010 hat die Bundesregierung das Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit mit dem Titel „Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen“ beschlossen. Im Jahr 2015 wurde das Programm überprüft und weiterentwickelt. Es ist für alle Ressorts verbindlich. Die folgenden Kapitel geben einen Überblick über die Umsetzung des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit im Bundesministerium der Verteidigung und der Bundeswehr in den Jahren 2014 und 2015.

6. Umweltmanagement

Im Jahr 2015 hat das Bundesministerium der Verteidigung die flächendeckende Umsetzung eines Umweltmanagementsystems in seinem Geschäftsbereich mit der Veröffentlichung der Zentralen Dienstvorschrift „Umweltschutz und Umweltmanagement“ angewiesen. Ziele des Umweltmanagementsystems des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr sind die Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistungen.

Mit Einführung des Umweltmanagementsystems werden die Kennzahlen zu den Kernindikatoren des Umweltmanagementsystems EMAS (Eco Management and Audit Scheme) standortbezogen im Grundbetrieb erhoben und jährlich ausgewertet. Sie umfassen Daten zur Energie- und Materialeffizienz, zum Wasserverbrauch, zu Abfallmengen und Abfallarten, zur biologischen Vielfalt und zu Emissionen. Darüber hinaus werden bundeswehrspezifische Kennzahlen erhoben und ausgewertet, wie zum Beispiel der Anteil von Natura 2000-Flächen an der Gesamtübungsplatzfläche.

Die Zentrale Dienstvorschrift löst die bisherige „Grundsatzweisung für den Umweltschutz der Bundeswehr“ ab. Sie umfasst neben der Beschreibung des Umweltmanagementsystems insbesondere die Festlegung der Verantwortlichkeiten, der Indikatoren und der regelmäßigen Berichtspflichten.

6.1 Umweltschutzausstellung

Vom 8. bis zum 10. Dezember 2015 war die Umweltschutzausstellung der Bundeswehr Gast im NATO Hauptquartier in Brüssel. Auf Einladung des Vorsitzenden der „Environmental Protection Working Group“ der NATO konnten so die Leistungen und Verfahren der Bundeswehr auf dem Gebiet des Umweltschutzes den NATO-Partnern vorgestellt werden. Die Informationen reichten vom Überblick über ausgewählte Funktionsträger im Umweltschutz, bis zu konkreten Beispielen des Boden- und Gewässerschutzes, der Realisierung der Abfallwirtschaft im Auslandseinsatz, des Naturschutzes auf Übungsplätzen und des technischen Umweltschutzes.



Der Referatsleiter BMVg IUD II 5 und der zuständige Dezernatsleiter bei der Deutschen Militärischen Vertretung bei der NATO und EU eröffneten die Umweltschutzausstellung im NATO Hauptquartier

7. Nachhaltiges Bauen

Verteidigungsbaumaßnahmen unterliegen neben den gesetzlichen Regelungen auch bundeswehreigenen Vorgaben. Wegen der Besonderheiten bei Verteidigungsbaumaßnahmen hat das Bundesministerium der Verteidigung die Anwendung des „Leitfadens Nachhaltiges Bauen“ des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit und des entsprechenden „Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen“ im Jahr 2014 wie folgt festgelegt:

- Der „Leitfaden Nachhaltiges Bauen“ ist im Grundsatz anzuwenden.
- Das „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen“ wird entsprechend bei ausgewählten Pilotprojekten angewendet (Unterkunftsgebäude, Sanitätsversorgungszentrum, Außenanlage, Sporthalle, Hundezwingeranlage etc.).
- Gesetzliche Mindestanforderungen sind einzuhalten. Darüber hinausgehende Anforderungen bedürfen mit Blick auf ein angemessenes und wirtschaftliches Vorgehen der Zustimmung des Maßnahmenträgers.

Für die weitere Umsetzung der ministeriellen Vorgaben zum nachhaltigen Bauen wurden zusammen mit dem Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr, das die Grundsatzbearbeitung im Bereich des nachhaltigen Bauens sowie deren Durchführung verantwortet, mehrere Maßnahmenpakete initiiert, wie zum Beispiel:

- Einführungsseminare zum „Leitfaden Nachhaltiges Bauen“ und Koordinatorenschulungen zum „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen“;

- Durchführung von 16 ausgewählten „Großen“ und „Kleinen Baumaßnahmen“ als Pilotprojekte, bei denen die Anwendung des „Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen“ erprobt wird;
 - › Das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr startete die Pilotprojekte im Juni 2014 mit Handlungsanweisungen für eine sinngemäße Anwendung des „Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen“.
- Erstellen von Zielvereinbarungstabellen auf Basis des „Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen“ für bestimmte Bauwerkskategorien der Bundeswehr.

Neben dem mit dem Erfüllungsgrad „Silber“ zertifizierten Lehrsaalgebäude in der Uckermark-Kaserne in Prenzlau (vgl. Nachhaltigkeitsbericht 2014 des BMVg und der Bw) ist das Projekt „Neubau einer Kindertagesstätte“ für das Bundeswehr-Krankenhaus Ulm als zweite Baumaßnahme für eine Zertifizierung nach dem „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen“ vorgesehen. Der Antrag auf entsprechende Zertifizierung wurde von der „Leitstelle Nachhaltiges Bauen“ der Oberfinanzdirektion Karlsruhe empfohlen. Der sehr gute Qualitätsstandard des Gebäudes spiegelt sich in allen Kriterien wieder. Besonderes Augenmerk wurde auf die Auswahl der Baustoffe und die Qualität der Innenraumluft gelegt.

Das hochmoderne und großzügig eingerichtete Gebäude der Kindertagesstätte Bundeswehr-Krankenhaus Ulm ist ein Musterexemplar für energiesparendes Bauen. Gleichzeitig genügt die Kindertagesstätte den höchsten Ansprüchen an Schadstoffvermeidung und Verwendung nachhaltiger Materialien.

Zusätzlich ist geplant, Steckbriefkriterien des „Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen“ zu ermitteln, die aufgrund bundeswehrspezifischer Gegebenheiten und Forderungen bisher nicht oder nur bedingt erfüllt werden können.

Als weiteres Ziel sollen Vorschläge einer Modifizierung dieser Kriterien in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung ausgearbeitet werden. In einem ersten Schritt wird hierzu vom Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr ein Workshop durchgeführt, um eine Systemvariante für Unterakunftsgebäude der Bundeswehr anhand der Kriterien-Steckbriefe zu entwickeln.

Außen- und Innenansicht der Kindertagesstätte Bundeswehr-Krankenhaus Ulm



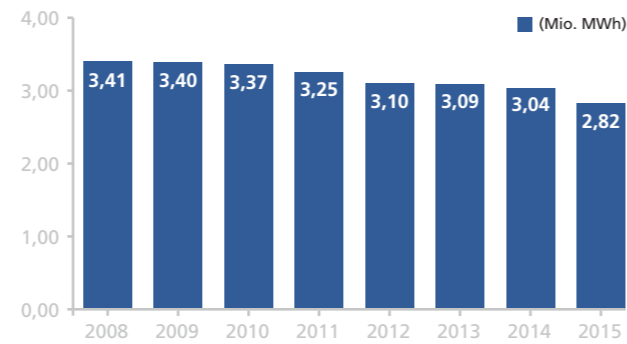
8. Strom- und Wärmeenergieverbrauch

Gleich mehrere Maßnahmen des weiterentwickelten Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit nehmen Bezug auf nachhaltiges Energiemanagement beziehungsweise die verstärkte Nutzung „Erneuerbarer Energien“. Ziel dieser Maßnahmen ist es, den Energieverbrauch insgesamt zu vermindern, den Anteil „Erneuerbarer Energien“ am Endenergieverbrauch zu erhöhen und den CO₂-Verbrauch zu senken.

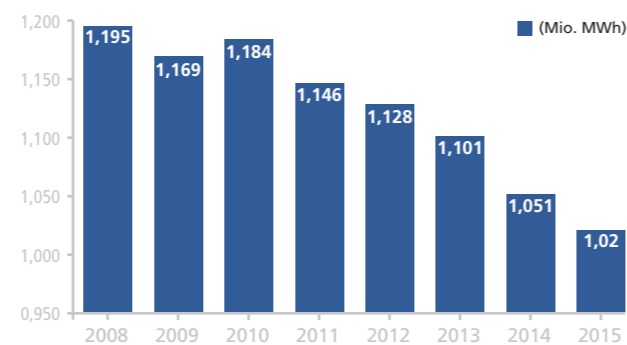
8.1 Entwicklung des Energieverbrauchs der Liegenschaften

Auf dem Wärmeenergiesektor ist mit 3,04 MWh im Jahr 2014 und 2,82 MWh im Jahr 2015 ein weiterer Rückgang der witterungsbereinigten Verbräuche³ zu verzeichnen. Auch der Gesamtstromverbrauch in der Bundeswehr weist mit 1,02 Mio. MWh im Jahr 2015 im Vergleich zu den Vorjahren eine abnehmende Tendenz auf.

Wärmeenergieverbrauch im BMVg und in der Bw witterungsbereinigt



Stromverbrauch im BMVg und in der Bw



8.2 Anteil „Erneuerbarer Energien“ (EE)

Diverse Arten erneuerbarer Energieträger tragen dazu bei, den Anteil „Erneuerbarer Energien“ am Gesamtenergieverbrauch der Bundeswehr zu erhöhen. Die erzeugte Energiemenge stammt aus eigenen EE-Anlagen oder aus Lieferverträgen mit Dritten.

2015 trugen „Erneuerbare Energien“ aus

- 30 Pellet-,
- 16 Biogas-,
- 12 Holzhackschnitzel-,
- einer Klärgas-,
- 23 Solarthermie-,
- zwei Geothermie- und
- sechs Luftthermie- und Wärmepumpen-Anlagen

zur Wärmeenergieversorgung in der Bundeswehr bei. Zwei Wasserkraft- und 31 Photovoltaik-Anlagen erhöhten den Anteil „Erneuerbarer Energien“ am Stromverbrauch.

Der Anteil der „Erneuerbaren Energien“ am Gesamtenergieverbrauch für Wärme⁴ und Strom lag im Jahr 2015 bei rund 16,9 %.

Der Anteil der „Erneuerbaren Energien“ bei der Wärmeversorgung der Liegenschaften ist von 6,4 % im Jahr 2013 auf 10,4 % im Jahr 2015 gestiegen. Grund hierfür ist der wachsende Einsatz von Holzpellets, Biomasse oder Fernwärme als Energieträger.

⁴ Die „Erneuerbare Energien“-Anteile für Wärme werden auf der Grundlage der absoluten Verbräuche ermittelt (nicht witterungsbereinigt).

Frühere Lagerhalle bietet Platz für Pellet-Speicher in der Deines-Bruchmüller-Kaserne in Lahnstein

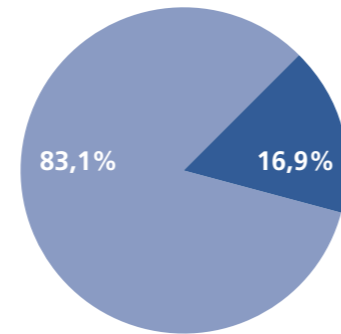


³ Die Wärmeverbräuche wurden zur Eliminierung klimabedingter Einflüsse (warme oder kalte Winter) witterungsbereinigt.

Der Anteil des Stroms aus „Erneuerbaren Energien“ am Gesamtstromverbrauch lag im Jahr 2015 bei 33,4 %. Damit überschritt er den Anteil „Erneuerbarer Energien“ an der Bruttostromerzeugung in Deutschland (rund 30 % im Jahr 2015).

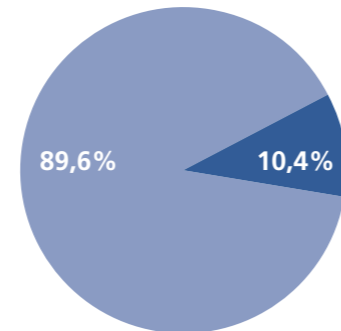
Das Ziel der Bundesregierung, bis 2020 den Anteil der erneuerbaren Energien am Bruttostromverbrauch auf 35 % zu erhöhen⁵, ist nicht gefährdet. Es wird voraussichtlich durch die Förderung im Rahmen des EE-Gesetzes erreicht werden, so dass seitens des Bundesministeriums der Verteidigung keine zusätzlichen Maßnahmen erforderlich sind, um dieses Ziel auch für die Bundeswehrliegenschaften umzusetzen.

EE-Anteil am Gesamtenergieverbrauch 2015 im BMVg und der Bw



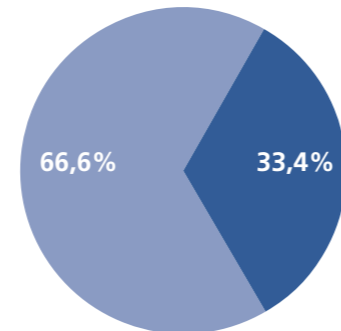
■ Konventionell (2,99 Mio. MWh) ■ EE-Anteil (0,61 Mio. MWh)

EE-Anteil am Wärmeverbrauch 2015 im BMVg und der Bw



■ Konventionell (2,31 Mio. MWh) ■ EE-Anteil (0,27 Mio. MWh)

EE-Anteil am Stromverbrauch 2015 im BMVg und der Bw



■ Konventionell (0,68 Mio. MWh) ■ EE-Anteil (0,34 Mio. MWh)

8.3 Ökostrombezug

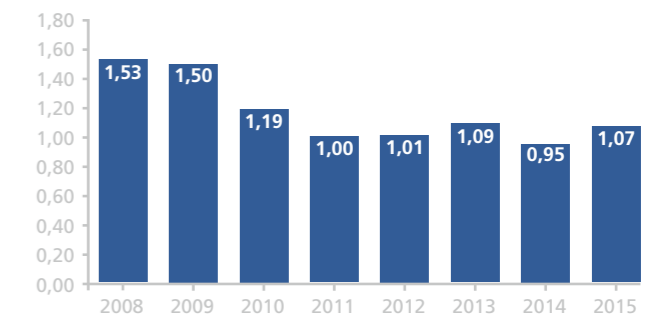
Zur Umstellung des Strombezugs für Gebäude der Bundesministerien in Bonn und Berlin auf Ökostrom – wurden mit den Energieversorgern „Rhein Energie“ sowie „Energi Danmark“ Zusatzvereinbarungen zu den bestehenden Stromlieferverträgen geschlossen. Danach wird der Bedarf der Liegenschaften des Bundesministeriums der Verteidigung am ersten und zweiten Dienstsitz seit 2015 zu 100 % mit Ökostrom gedeckt.



8.4 CO₂-Emissionen aus dem Strom- und Wärmeenergieverbrauch

In den vom Bundesministerium der Verteidigung und der Bundeswehr genutzten Liegenschaften lagen die CO₂-Emissionen im Jahr 2014 unter einer Million Tonnen (0,95 Mio.) und im Jahr 2015 bei 1,07 Mio. Tonnen.

Entwicklung der CO₂-Emission 2008-2015 im BMVg und in der Bw in Mio. Tonnen



Photovoltaikanlage in der Altmark Kaserne, Gardelegen

⁵ vgl. Erneuerbare-Energien-Gesetz 2012

8.5 Energiezukunft 2030plus

Im Rahmen des Projektes „Energiezukunft 2030plus“ wurde im Jahr 2015 ein Gesamtkonzept für das infrastrukturbezogene Energiemanagement der Bundeswehr in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb (g.e.b.b.) mbH erarbeitet. Wichtiger Baustein dieses Konzepts ist die Entwicklung und Umsetzung der konzeptionellen Grundlagen für das Energiemanagementsystem.

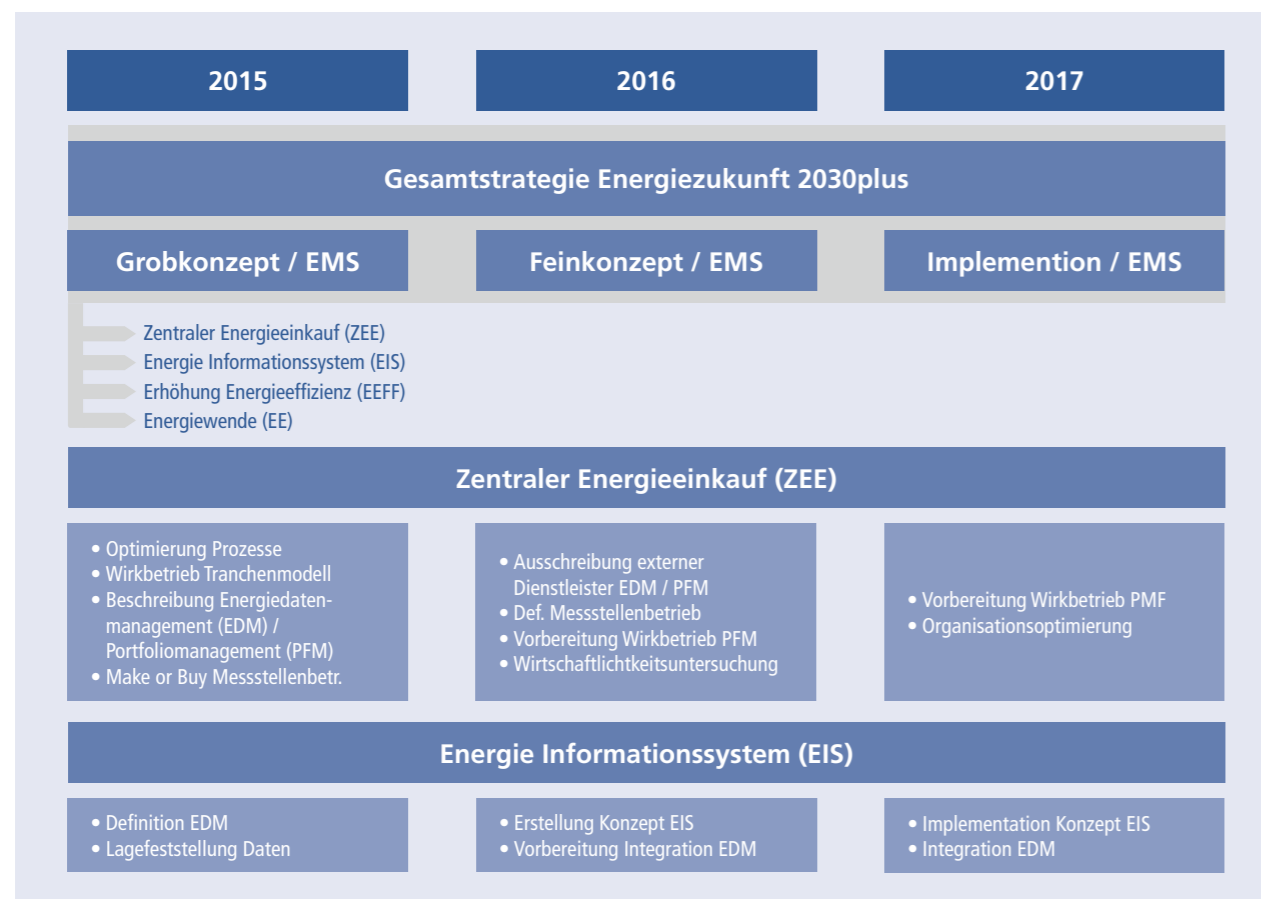
Die übergeordneten und langfristigen Ziele der Gesamtstrategie „Energiezukunft 2030plus“ sind:

- Erhöhung des Anteils Erneuerbarer Energien
- Erhöhung der Energieeffizienz
- Senkung des Primärenergieverbrauchs.

Neben dem Aufbau des Energiemanagementsystems (EMS) sollen die Sicherstellung der Energieversorgung und -verteilung betrachtet werden. Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, des Anteils eigener EE-Anlagen sowie die Möglichkeiten der Speicherung überschüssiger Energie müssen weiterhin vorangetrieben werden.

Im Rahmen der Fortentwicklung der Energiesparaktion „mission E“⁶ sollen die Bundeswehrangehörigen weiter dazu motiviert werden, ihren Umgang mit Energie gleichermaßen zu Hause und im Dienst wirtschaftlich und umweltbewusst zu gestalten.

⁶ Motivationskampagne, zur Sensibilisierung der Bundeswehrangehörigen für energiesparendes Verhalten



9. Nachhaltige Mobilität

Nachhaltige Mobilität zielt darauf ab, den Ressourcenverbrauch und die Emissionen, die sich aufgrund des Straßen- und Luft-Verkehrs ergeben, zu verringern. Dies kann zum einen durch die Anschaffung schadstoffarmer Fahrzeuge oder von Elektrofahrzeugen, zum anderen durch die Reduzierung und wenn dies nicht möglich ist, durch die Kompensation von Fahrten und Flügen realisiert werden.

9.1 CO₂-Emissionen der durch die Bundeswehr genutzten handelsüblichen PKW / Van

Schon im Jahr 2013 wurde mit einem Emissionswert von durchschnittlich 108 g CO₂/km (laut Herstellerangaben) der Zielwert des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit der Bundesregierung in Höhe von durchschnittlich 130 g CO₂/km deutlich unterschritten. Mit Überarbeitung des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit im Jahr 2015 wurden neue Zielwerte formuliert: „Bei der Beschaffung handelsüblicher Dienstwagen soll bis 2018 ein durchschnittlicher Emissionswert der Dienstwagenflotte von 110 g CO₂/km und bis 2020 ein durchschnittlicher Emissionswert der Dienstwagenflotte von 95 g CO₂/km erreicht werden.“ Im Jahr 2015 betrug der durchschnittliche CO₂-Ausstoß der durch die Bundeswehr genutzten handelsüblichen PKW / Van ca. 96 g/km.

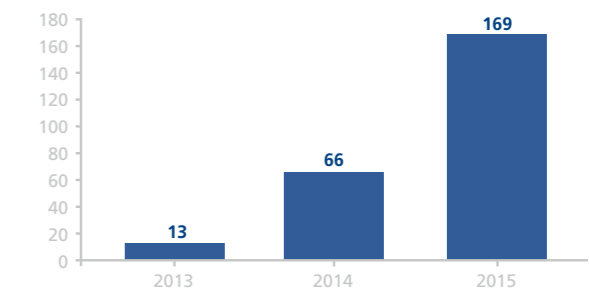
9.2 Elektromobilität im Segment der handelsüblichen PKW

Das Bundesministerium der Verteidigung fördert eine Vielzahl von Projekten und Vorhaben zur Steigerung der Elektromobilität. Im Jahr 2014 wurde ein Pilotversuch mit zehn Kleinfahrzeugen zur Erprobung der Nutzung von Elektromobilität im standortnahen Bereich gestartet. Der Einsatz von Elektrofahrzeugen im Dienstbetrieb soll auf Grundlage der bisherigen Erfahrungen erweitert werden. In den Jahren 2016 und 2017 wird die Ladeinfrastruktur in Bundeswehrliegenschaften für bis zu 200 Elektrofahrzeuge geschaffen werden.

9.3 Elektro-Nutzfahrzeuge

Zurzeit sind 169 Elektrofahrzeuge als Nutzfahrzeuge bei den Bundeswehr-Dienstleistungszentren im Bereich des Geländebetreuungsdienstes und im technischen Gebäudemanagement im Einsatz.

Anzahl Elektronutzfahrzeuge für den Geländebetreuungsdienst und das technische Gebäudemanagement der BwDLZ



Die Elektronutzfahrzeuge haben sich im täglichen Dienstbetrieb bewährt. Mit diesen Fahrzeugen ist das technische Gebäudemanagement zeitgemäß ausgestattet. Der Ersatz der bisherigen Kleintransporter mit Zwei-Takt-Motoren durch einen besonders umweltfreundlichen Elektroantrieb fördert eine energiebewusste, leise und schadstofffreie mobile Zukunft.



Die neuen Elektro-Nutzfahrzeuge des Serviceteams BwDLZ Köln

Die robusten und wendigen Elektronutzfahrzeuge bieten aufgrund ihrer Ladekapazität und ihrer Bauweise logistische Lösungen für die täglichen Aufgaben im Hausmeister- und Werkstattbetrieb in den Kasernen. Beim Personal-, Material- und Werkzeugtransport im Kurzstreckenbetrieb erweist sich der Einsatz der neuen Fahrzeuge als besonders effizient und umweltschonend.

9.4 Mitfahrzentrale

Der seit Herbst 2013 im Intranetportal des Organisationsbereichs Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (<http://intranet.iud/mitfahrzentrale>) zur Verfügung gestellte Mitarbeiterservice Mitfahrzentrale bietet allen Beschäftigten des Bundesministeriums der Verteidigung sowie allen Bundeswehrangehörigen die Möglichkeit, Mitfahrgelegenheiten für private und dienstliche Fahrten zu suchen oder anzubieten.



Gemeinsam Spritsparen und damit die Umwelt schonen

Die meisten festen Fahrgemeinschaften bildeten sich Ende des Jahres 2013 direkt nach der Bekanntgabe des Mitarbeiterservice Mitfahrzentrale. Aufgrund der Etablierung von Fahrgemeinschaften war im Jahr 2014 mit insgesamt 594 Angeboten bzw. Gesuchen ein Rückgang zu verzeichnen. Mit 295 Angeboten/Gesuchen im Jahr 2015 setzte sich dieser Trend fort. Dieser Wert wird auch für das Jahr 2016 erwartet.

10. Nachhaltige öffentliche Beschaffung

Die öffentliche Verwaltung hat mit ihren Beschaffungen einen bedeutenden Einfluss auf die Nachfrage und Entwicklung nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen. Gerade im IT-Bereich und Papierverbrauch können Ressourcen durch nachhaltige Beschaffung geschont werden.

10.1 Energieeffiziente Rechenzentren

Nach Vorgabe des im Jahr 2015 überarbeiteten Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit sind bei der Bewertung der Energie- und Ressourceneffizienz in Rechenzentren grundsätzlich die Kriterien des Umweltzeichens „Blauer Engel“ für einen energieeffizienten Rechenzentrumsbetrieb anzuwenden. Die „Energy Usage Effectiveness“ (EUE) ist dabei ein zuverlässiger Gradmesser für die Energieeffizienz einer Rechenzentrums-Infrastruktur.



Energieeffizienter Aufbau eines Serverraums

Der EUE-Wert beschreibt dabei den jährlichen Energiebedarf in den Serverräumen eines Rechenzentrums im Verhältnis zum Energiebedarf der gesamten Rechenzentrums-Infrastruktur. Die Durchschnittswerte für energieeffiziente Rechenzentren liegen zwischen 1,1 und 2,1 EUE. Je niedriger der EUE-Wert ist, desto energieeffizienter arbeitet die Servertechnologie und -infrastruktur in einem Rechenzentrum.

In der folgenden Tabelle sind die im Jahr 2015 gemessenen Werte für die vier Rechenzentrumsstandorte der BWI Systeme GmbH dargestellt, die sie für das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundeswehr betreibt.

Energy Usage Effectiveness (EUE) 2015			
Köln:	1,45	Bonn:	1,62
Strausberg:	1,10	Wilhelmshaven:	1,86

Die guten Ergebnisse sind auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Zum einen werden durchweg IT-Netzteile für Server- und Speichersysteme eingesetzt, die das Label „Plus Gold“ tragen, das für hohe Energieeffizienz steht. Zum anderen werden insbesondere bei der Erneuerung nur hoch energieeffiziente Anlagen zur unterbrechungsfreien Stromversorgung in den Rechenzentren eingesetzt. Darüber hinaus wird konsequent auf Virtualisierung gesetzt: Auf einem Server laufen mehrere Betriebssysteme und Anwendungen gleichzeitig, sodass die Ressourcen des Servers effizient nutzbar, also voll ausgelastet sind. Damit werden nicht nur Hardwareressourcen und Betriebsaufwände, sondern wird auch Energie eingespart. Rund 85 % aller Systeme in den Rechenzentren, welche die BWI Systeme GmbH für das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundeswehr betreibt, sind mittlerweile virtualisiert.



Energieeffiziente IT-Netzteile

Des Weiteren verfügen die Serverräume in den meisten Bundeswehrstandorten über sogenannte Kaltgänge, die den Luftstrom um die Serverbereiche kanalisieren. Auf diese Weise wird kühle Luft zwischen die Serverreihen geführt und durch die Serversysteme nach außen abgeleitet. Durch diesen Aufbau findet eine zuverlässige Kühlung der Serversysteme statt, wodurch die Kühlsysteme mit dem höchsten Wirkungsgrad arbeiten. Zudem folgen alle

Rechenzentren, welche die BWI Systeme GmbH für das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundeswehr betreibt, grundsätzlich dem Prinzip der freien Kühlung: Alle IT-Systeme können bis zu einer maximalen Außentemperatur von 12°C ohne zusätzlichen Energieaufwand durch die Umgebungskälte auf dem notwendigen Temperaturniveau gehalten werden, was sich vor allem im Winterhalbjahr positiv auf den Energieverbrauch auswirkt.

10.2 Recyclingpapier

Im Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit aus dem Jahr 2010 wurde vorgegeben, dass der Einsatz von Recyclingpapier bis zum Ende des Jahres 2015 auf 90 % erhöht werden soll.

Das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr, eine der zentralen Beschaffungsstellen der Bundeswehr, hat mit dem Bündelungsrahmenvertrag „Drucker- und Kopierpapier“ die Grundlage geschaffen, dass alle bestellberechtigten Nutzer ihre Bedarfe an geeignetem Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ zu wirtschaftlichen Konditionen beschaffen können.

Im Rahmen einer Einkaufsanalyse wurde vom Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr eine Gesamtauswertung aller Bestellungen von Recyclingpapier der Bundeswehr für das Jahr 2015 aus dem aktuellen Rahmenvertrag

durchgeführt. Die Zielvorgabe des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit aus dem Jahr 2010 wurde mit 88,93 % von 90 % nahezu erreicht.

Nach Vorgabe des weiterentwickelten Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit aus dem Jahr 2015 ist der Anteil an Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ bis zum Jahr 2020, soweit möglich, auf 95 % zu steigern.

Um auch zukünftig die Vorgaben der Bundesregierung einzuhalten, wurden alle Besteller aus dem aktuellen Rahmenvertrag aufgefordert, Recyclingpapier ausschließlich mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ zu beschaffen.

An den separat betrachteten Dienststellen des Bundesministeriums der Verteidigung (Bonn und Berlin) wurde der Bedarf an Drucker- und Kopierpapier in den Jahren 2014 und 2015, wie in den Vorjahren auch, zu 100 % über Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ gedeckt.



11. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Dienst

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Dienst hat insbesondere wegen der Ausrichtung der Bundeswehr auf den Einsatz und der gesellschaftlichen Veränderungen eine große Bedeutung. Sie ist eine wesentliche Führungsaufgabe, die in besonderer Weise verpflichtet. Menschen, die eine Balance zwischen Arbeits- und Dienstzeit einerseits und ausreichend verfügbarer Zeit mit der Familie andererseits finden, sind seelisch stabiler, leistungsfähiger und motivierter. Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Dienst ist somit für die Personalbindung sowie die Personalgewinnung ein wesentlicher Attraktivitätsfaktor.

11.1 Personalentwicklung

Eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Personalentwicklung hat einer ausgewogenen Balance zwischen dem Verwendungsaufbau, den Erfordernissen der Bedarfsdeckung, der persönlichen Lebensplanung der Menschen in der Bundeswehr sowie der Möglichkeit zur individuellen Regeneration Rechnung zu tragen. Sie leistet so einen wichtigen Beitrag, die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie die Arbeitszufriedenheit und Motivation dauerhaft zu erhalten. Dazu gehört auch, Personal mit Familienpflichten den Verbleib im Arbeitsleben, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeiten, zu erleichtern. Von besonderer Bedeutung sind die Erstellung von Verwendungsaufbaukonzepten, Bedarfsträgerforderungen und Gleichstellungsplänen.

Um die Akzeptanz für die Wahrnehmung familiärer Verantwortung zu erhöhen, sieht das Konzept für die Personalentwicklung in der Bundeswehr als Voraussetzung für die Verwendung auf einem höherwertigen Dienstposten ab der Besoldungsgruppe A15 grundsätzlich die Teilnahme an entsprechenden bundeswehrgemeinsamen Führungskräfte-Modulen vor. Sie dienen der Qualifizierung und Schaffung eines einheitlichen Grundverständnisses von Führung und Organisation in der Bundeswehr und damit auch eines kooperativen, die familiäre Situation der Mitarbeiter berücksichtigenden Miteinanders.

11.2 Kinderbetreuung

Flexible Betreuungsmöglichkeiten werden an Standorten mit Kinderbetreuungsbedarf vorrangig durch den Erwerb von Belegrechten sowie die Einrichtung von Großtagespflegen geschaffen. Im Ausnahmefall erfolgt der Bau von bundeswehrgenahen Kindertagesstätten.

Insgesamt stehen den Beschäftigten des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr derzeit

- zehn Tages-/Großtagespflegen,
- über 400 Belegrechte (u. a. zehn Belegrechte an Lehrgangsstandorten),
- vier Kindertagesstätten sowie
- 352 Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung.

Die Einrichtung weiterer Großtagespflegen und der Erwerb weiterer Belegrechte sind vorgesehen. Eine zusätzliche Kindertagesstätte sowie ein Neubau als Ersatz für eine bestehende Kindertagesstätte sind geplant.

Durch Standortschließungen hat sich die absolute Anzahl vorhandener Eltern-Kind-Arbeitszimmer verringert. Gleichwohl ist die Versorgung der bestehenden Standorte weiterhin gesichert. Die beabsichtigte Eröffnung von zusätzlichen 60 Eltern-Kind-Arbeitszimmern bedeutet darüber hinaus zukünftig eine nochmalige Verbesserung der Situation.



Im Jahr 2014 wurde an der Universität in München Neubiberg die erste Kinderkrippe der Bundeswehr eröffnet

11.3 Familienservice und Notfallbetreuung

Der Familienservice I⁷ bot den Beschäftigten des Bundesministeriums der Verteidigung auch im aktuellen Berichtszeitraum Hilfe und Unterstützung in familiären Notfällen sowie bei der Suche nach einer adäquaten Kinderferienbetreuung. Folgende Leistungen beinhaltet der Familienservice:

- kostenlose Vermittlung von Kindernotfallbetreuung innerhalb von 24 Stunden,
- kostenlose Vermittlung einer Kinderferienbetreuung,
- kostenlose Vermittlung einer Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige innerhalb von 24 Stunden.

Als Teil des Maßnahmenpaketes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr ist der Familienservice nach Einführung in den „Obersten Bundesbehörden“ in die Fläche ausgeweitet worden. Der Familienservice II⁸ wurde im Jahr 2015 an zunächst fünf Pilotstandorten (Wilhelmshaven, Koblenz, Bonn, Schortens, Munster) angeboten. Nach Abschluss und Auswertung der vierjährigen Pilotphase ist zu entscheiden, ob eine Ausweitung des Familienservice auf die gesamte Bundeswehr möglich ist.

Anzahl der Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Bundesministerium der Verteidigung und der Bundeswehr

Jahr	2012	2013	2014	2015
Anzahl	139	317	370	352

⁷ Das Angebot des Familienservice I richtet sich an die Obersten Bundesbehörden.

⁸ Das Angebot des Familienservice II richtet sich an den nachgeordneten Bereich.

11.4 Teilzeitbeschäftigung

Im Berichtszeitraum konnten vor allem Verbesserungen bei der Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten erreicht werden. War bislang eine Teilzeitbeschäftigung für Soldatinnen und Soldaten nur dann möglich, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige sonstige Angehörige betreut oder gepflegt werden mussten, hat sich die Bundeswehr für die „voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung“ geöffnet. Für Soldatinnen und Soldaten ist eine Teilzeitbeschäftigung auch dann möglich, wenn keine familiären Gründe vorliegen.

11.5 Mobiles Arbeiten und Telearbeit

Für mobiles Arbeiten per Laptop in familiären Notsituationen (zum Beispiel bei Betreuungseingpässen) stehen zur temporären Nutzung

- 40 mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen im Bundesministerium der Verteidigung und
- 3.000 mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen bundeswehrweit in rund 350 Laptop-Pools der Bundeswehr zur Verfügung.

Zudem sind insgesamt 1.666 Individualvereinbarungen über Telearbeit abgeschlossen.

11.6 Langzeitkonten für die Arbeitszeit

Im Berichtszeitraum wurden die Grundlagen für die Einführung von Langzeitkonten geschaffen. Nach Inkrafttreten der erforderlichen Änderung der Arbeitszeitverordnung konnte die Rahmenvereinbarung zur Erprobung und Nutzung von Langzeitkonten für die Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr im September 2015 in Kraft treten. Damit wurde für die Dienststellen die Möglichkeit eröffnet, ihrerseits für die Nutzung von Langzeitkonten Dienstvereinbarungen mit den örtlichen Personalvertretungen abzuschließen.

11.7 Auditierung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Dienst



Das Zertifikat zum „audit beruf und familie“ ist der Qualitätsnachweis einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und in der öffentlichen Wahrnehmung ein wichtiges Element für die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr. Übergeordnetes Ziel der Auditierung ist die Weiterführung der Anstrengungen, eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Dienst im Bundesministerium der Verteidigung zu erreichen. Im zweiten Halbjahr 2015 wurde die „Re-Auditierung Konsolidierung“ des Bundesministeriums der Verteidigung eingeleitet und mit der Erstellung einer aktuellen Zielvereinbarung intern abgeschlossen. Für die Erneuerung des Zertifikates steht im Jahr 2016 die Überprüfung der eingereichten Unterlagen bevor.

IT-Ausstattung für mobiles Arbeiten – Laptop, Genucard und Maus



12. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung leistet eine Vielzahl von Talenten ihren Dienst. Dieses Potential gilt es in allen Lebensphasen chancengerecht zu entwickeln. Jede und jeder Bundeswehrangehörige muss nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Karrierewege realisieren können – und das unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität und Orientierung.

12.1 Sensibilisierung von Vorgesetzten

Eine moderne Führungskultur charakterisiert, dass sie sich nicht nur auf Menschen mit Familienpflichten ausrichtet, sondern auch Kinderlose bei der Lastenverteilung im Auge behält, die an vielen Stellen familienbedingte Abwesenheiten kompensieren. Vorurteile und subtile Stereotypen finden in moderner Führungskultur keinen Platz.

Gelebte Chancengerechtigkeit wird sich unmittelbar auf die Personalgewinnung und im Übrigen auch auf die Personalbindung von Frauen und Männern auswirken. Der Kommunikation durch die Vorgesetzten kommt dabei eine wesentliche Bedeutung zu.



Vorgesetzte der Besoldungsgruppen A16/B3 werden im bundeswehrgemeinsamen Führungskräftetraining an der Führungsakademie der Bundeswehr und am Bildungszentrum der Bundeswehr speziell für die Themen Chancengerechtigkeit, Frauen in Führungspositionen sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege sensibilisiert.

Das Stabelement Chancengerechtigkeit berichtet darüber hinaus bei Personaltagungen, Führungslehrgängen etc. regelmäßig zu den bisherigen Untersuchungen und Erkenntnissen über Chancengerechtigkeit in der Bundeswehr. Dabei werden die bisher erzielten Ergebnisse durch die gemeinsamen Anstrengungen der Abteilungen Personal und Führung

Streitkräfte sowie durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, den Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr und durch weitere Kommandobehörden/ Institutionen der Bundeswehr transparent dargestellt und erörtert.

Auch wird Vorgesetzten die Möglichkeit der kritischen Nachfrage mit anschließender offener Diskussion gegeben.

12.2 Mentoring

Zu den wichtigsten Instrumenten einer nachhaltigen Personalentwicklung wird heute Mentoring gezählt. Im Sinne einer gezielten Nachwuchsförderung hat das Bildungszentrum der Bundeswehr deshalb federführend auf Initiative des Stabelements Chancengerechtigkeit des Bundesministeriums der Verteidigung ein bundeswehrgemeinsames Mentoring-Programm konzipiert. Das Pilotprojekt soll unseren Führungskräften von morgen das nötige Rüstzeug für ihr dienstliches Fortkommen und ihre Entwicklung zu verantwortungsbewussten Leitungspersonlichkeiten mit auf den Weg geben.



Kernstück des Mentorings bildet der persönliche Austausch zwischen berufserfahrenen Führungskräften als Mentorinnen und Mentoren und den sogenannten Mentees. Diese sollen durch die gezielte Begleitung im Rahmen dieser Mentoring-Tandems wichtige Hinweise zu beruflichen Perspektiven und relevante Impulse für ihre persönliche Entwicklung erhalten. Darüber hinaus angebotene Seminare ermöglichen den Mentees zudem nicht nur ihre eigenen

Kompetenzen zu schulen, sondern sich auch in neuen Themengebieten weiterzubilden. Begleitende Netzwerkveranstaltungen sollen ergänzend den gegenseitigen Austausch zwischen allen Beteiligten ermöglichen.

Da es herausgehobenes und wiederholt erklärtes Ziel ist, in der Bundeswehr und im Bundesministerium der Verteidigung die chancengerechte Teilhabe von Frauen und Männern an Karriereoptionen sicherzustellen, richtet sich das Programm im ersten Durchgang der dreijährigen Pilotierungsphase zunächst an weibliche Zielgruppen, die besonders unterrepräsentiert sind. Dies

sind Ärztinnen der Bundeswehrkrankenhäuser der Besoldungsgruppe A15, Referentinnen des Bundesministeriums der Verteidigung der Besoldungsgruppen A14 und 15, beziehungsweise vergleichbarer Entgeltgruppen sowie Mitarbeiterinnen des höheren technischen und naturwissenschaftlichen Dienstes der Besoldungsgruppen A14 und 15, beziehungsweise vergleichbarer Entgeltgruppen.

12.3 Zielvereinbarungen

Potentialträgerinnen müssen frühzeitig identifiziert und gezielt gefördert werden, um auf dem Weg zu Spitzenpositionen keine geeigneten Kandidatinnen für Führungsämter zu verlieren. Hier setzen die durch den Abteilungsleiter Personal beziehungsweise das Stabselement Chancengerechtigkeit initiierten Zielvereinbarungen an.

Sie identifizieren Führungsebenen oder Arbeitsbereiche, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind und es deshalb eine Förderung und Initiierung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit zu realisieren gilt. Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung einer Zielvereinbarung wird individuell zwischen den jeweiligen Entscheidungsträgern vereinbart.

12.4 Anteil von Frauen in Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Bundeswehr steigt beständig an. Bei der Bewertung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ist zu berücksichtigen, dass Frauen erst seit dem Jahr 2001 (mit Änderung des Grund- und Soldatengesetzes) Zugang zu allen militärischen Laufbahnen haben und aus diesem Grund der Anteil von Frauen in militärischen Führungspositionen noch gering ist.

12.4.1 Im Bundesministerium der Verteidigung

Im Bundesministerium der Verteidigung sind Führungspositionen in der Regel mindestens mit einem Amt der Besoldungsgruppe A16/B3 (Referatsleitung und höher) verbunden. Waren es im Jahr 2013 noch 20,7 % Prozent im zivilen und 0 % im militärischen Bereich, so konnte der Anteil im Jahr 2015 auf 24,3 % im zivilen und 0,8 % im militärischen Bereich gesteigert werden. Insgesamt beträgt der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Verteidigungsministerium 11,5 % im Jahr 2015. Im Jahr 2013 lag dieser Wert noch bei 10,1 %.

12.4.2 Im nachgeordneten Bereich

Im nachgeordneten Bereich können Führungspositionen schon mit einem Amt der Besoldungsgruppe A13 beziehungsweise der Entgeltgruppe E13 verbunden sein (zum Beispiel als Kompaniechef / -chefin). Auch in den nachgeordneten Behörden konnte eine Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen erreicht werden. Im Jahr 2013 betrug ihr Anteil noch 28,7 % im zivilen und 10,5 % im militärischen Bereich. Im Jahr 2015 stieg der Anteil auf 29,8 % im zivilen und 11,6 % im militärischen Bereich. Insgesamt hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen im nachgeordneten Bereich auf 16,7 % im Jahr 2015 erhöht. Im Jahr 2013 betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen im nachgeordneten Bereich 15,4 %.

13. Aus- und Fortbildung in nachhaltiger Entwicklung

Das Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit ist mit seinen Inhalten Gegenstand

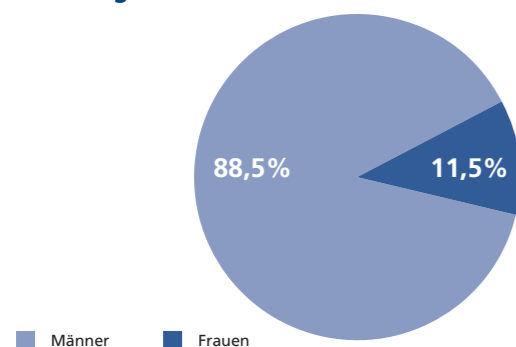
- der Laufbahnausbildung des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes in den Lehrgebieten Facility Management und Beschaffung sowie
- im Studium des Vorbereitungsdienstes für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst in der Bundeswehrverwaltung.

Im oben genannten Studium wird das Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit insbesondere in den folgenden Studienfächern thematisiert:

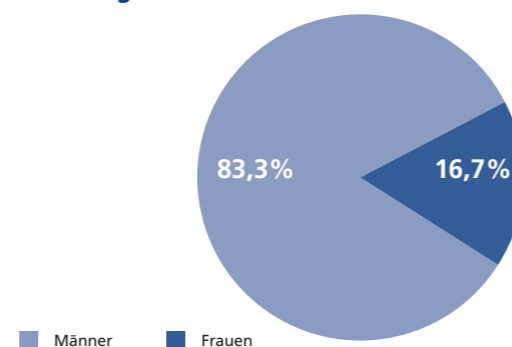
- Beschaffung,
- Infrastrukturmanagement/ Facility Management Bw,
- Betriebs- und Volkswirtschaftslehre,
- Beamten- sowie Arbeits-, Tarif- und Sozialversicherungsrecht.

Im Studienfach Beschaffung ist die Thematik zudem Gegenstand eines kontinuierlich angebotenen und auch nachgefragten Wahlfachangebots. Im Studienfach Infrastrukturmanagement/ Facility Management Bw werden Aspekte der Nachhaltigkeit in sämtlichen Studienabschnitten gelehrt. Auch für ein erfolgreiches Personalmanagement ist die Kenntnis und Umsetzung nachhaltiger Personalstrategien unter Einbeziehung der rechtlichen Grundlagen unverzichtbar. So haben Nachhaltigkeitsthemen in den vergangenen Jahren vermehrt Einzug in die Ausbildungs- und Studienpläne gefunden und dazu beigetragen, dass Nachhaltigkeit im Verwaltungshandeln umgesetzt wird.

Anteil Frauen in Führungspositionen im BMVg, 31.12.2015



Anteil Frauen in Führungspositionen im nachgeordneten Bereich, 31.12.2015



Abkürzungsverzeichnis

BAAINBw	Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr
BAIUSBw	Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr
BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
BImA	Bundesanstalt für Immobilienaufgaben
Bit	Binary digit (binäres Zeichen), Maßeinheit für digitale Datenmengen
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BNB	Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen
BwDLZ	Bundeswehr-Dienstleistungszentrum
Bw	Bundeswehr
BwFPS	Bundeswehr Fuhrpark-Service
CO₂	Kohlenstoffdioxid
EE	Erneuerbare Energien
EU	Europäische Union
g. e. b. b	Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb
GS	Gesetzliche Schutzaufgaben
KWh	Kilowattstunden
LBB	Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung
Mio.	Million(en)
MWh	Megawattstunde
NATO	North Atlantic Treaty Organization (Nordatlantikvertrags-Organisation)
RLP	Rheinland-Pfalz

Bildnachweis

Seite 1 Titelbild – Photovoltaikanlage in der Altmark Kaserne: 2015 Bundeswehr (PIZ IUD) / Rott

Seite 7 Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin der Verteidigung: 2014 Bundesregierung / Kugler

Seite 8 oben BMVg in Bonn: 2014 Bundeswehr / Neumann

Seite 8 unten BMVg in Berlin: 2008 Bundeswehr / Bienert

Seite 16 oben Beschäftigte im Geschäftsbereich BMVg für die Attraktivitätskampagne: 2014 Bundeswehr / Lang

Seite 16 unten Sanierung der ehemaligen Ölsanddeponie bei Meppen: 2001 Oberfinanzdirektion Niedersachsen / Heine

Seite 17 Ausschnitt der neu gestalteten Karriereseite der Bundeswehr im Internet: <http://www.bundeswehrkarriere.de>

Seite 19 Tag der Bundeswehr 2015 in Manching: 2015 Bundeswehr / Vennemann

Seite 25 Elektro-Nutzfahrzeuge des Serviceteams BwDLZ Köln: 2014 Bundeswehr (PIZ IUD) / Drebenstedt

Seite 26 Der Referatsleiter BMVg IUD II 5 und der zuständige Dezernatsleiter bei der Deutschen Militärischen Vertretung bei der NATO und EU eröffneten die Umweltschutzausstellung im NATO Hauptquartier: 2015 Bundeswehr / NATO HQ / PresseOffz IMS

Seite 28 Außenansicht der Kindertagesstätte Bundeswehr-Krankenhaus Ulm: 2015 Staatliches Hochbauamt Ulm / Dipl. Ing. Architektin Schaaf

Seite 29 Innenansicht der Kindertagesstätte Bundeswehr-Krankenhaus Ulm: 2015 Staatliches Hochbauamt Ulm / Dipl. Ing. Architektin Schaaf

Seite 31 Frühere Lagerhalle bietet Platz für Pellet-Speicher in der Deines-Bruchmüller-Kaserne in Lahnstein: 2015 LBB RLP / Färber

Seite 33 Photovoltaikanlage in der Altmark Kaserne, Gardelegen: 2015 Bundeswehr (PIZ IUD) / Rott

Seite 36 links Die neuen Elektro-Nutzfahrzeuge des Serviceteams BwDLZ Köln: 2014 Bundeswehr (PIZ IUD) / Drebenstedt

Seite 36 rechts Gemeinsam Spritsparen und damit die Umwelt schonen: 2016 Bundeswehr (PIZ IUD) / Rott

Seite 37 links Energieeffizienter Aufbau eines Serverraums: 2009 BWI / Müller-Saran

Seite 37 rechts Energieeffiziente IT-Netzteile: 2009 BWI / Müller-Saran

Seite 41 Im Jahr 2014 wurde an der Universität in München Neubiberg die erste Kinderkrippe der Bundeswehr eröffnet: 2014 Bundeswehr / Koy

Seite 42 IT-Ausstattung für mobiles Arbeiten – Laptop, Genucard und Maus: 2015 Bundeswehr / Rott

Seite 52 Rückseite Elektro-Nutzfahrzeuge des Serviceteams BwDLZ Köln: 2014 Bundeswehr (PIZ IUD) / Drebenstedt

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium der Verteidigung
IUD II 5
Fontainengraben 150
53123 Bonn

Redaktion:

IUD II 5

Grafik/Layout/Satz/Druck

Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz
und Dienstleistungen der Bundeswehr
Referat DL I 4, Zentraldruckerei BAIUDBw
Fontainengraben 200
53123 Bonn

Papier

Der vorliegende Bericht wurde klimaneutral
auf 100 % FSC sowie mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“
zertifiziertem Recyclingpapier (Cocoon) gedruckt.

Erscheinungsdatum

Oktober 2016

Weitere Informationen im Internet unter

www.bundesregierung.de
www.bmvg.de
www.bundeswehr.de

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums der Verteidigung.
Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.



Bundeswehr
Wir. Dienen. Deutschland.