



# Nachhaltigkeitsbericht 2018 des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr

Berichtszeitraum 2016-2017



**Nachhaltigkeitsbericht 2018  
des Bundesministeriums der Verteidigung  
und der Bundeswehr**

Berichtszeitraum 2016-2017

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>7</b>	<b>8. Strom- und Wärmeenergieverbrauch</b>	<b>36</b>
<b>Einleitung</b>	<b>8</b>	8.1 Entwicklung des Energieverbrauchs der Liegenschaften	36
<b>1. Über diesen Bericht</b>	<b>9</b>	8.2 Anteil „Erneuerbarer Energien“ (EE)	37
<b>2. Auftrag, Aufgaben und nationale Zielvorgaben der Bundeswehr</b>	<b>12</b>	8.3 Ökostrombezug	40
<b>3. Verantwortung für nachhaltige Entwicklung</b>	<b>14</b>	8.4 CO <sub>2</sub> -Emissionen aus dem Strom- und Wärmeenergieverbrauch	40
<b>Schwerpunktthemen</b>	<b>15</b>	8.5 Energiezukunft 2030 <i>plus</i>	41
<b>4. Korruptionsprävention</b>	<b>16</b>	<b>9. Nachhaltige Mobilität</b>	<b>42</b>
4.1 Verankerung der Korruptionsprävention	17	9.1 CO <sub>2</sub> -Emissionen der durch die Bundeswehr genutzten handelsüblichen Pkw / Vans	42
4.2 Maßnahmen zur Korruptionsprävention	18	9.2 Elektromobilität im Segment der handelsüblichen Pkw	43
4.2.1 Gefährdungs- und Risikoanalysen	18	9.3 Elektro-Nutzfahrzeuge	43
4.2.2 Mehr-Augen-Prinzip	18	<b>10. Nachhaltige öffentliche Beschaffung</b>	<b>44</b>
4.2.3 Personalauswahl	18	10.1 Energieeffiziente Rechenzentren	44
4.2.4 Personal- und Aufgabenrotation	19	10.2 Recyclingpapier	45
4.2.5 Sensibilisierung und Belehrung	19	<b>11. Vereinbarkeit von Beruf, Dienst und Familie</b>	<b>46</b>
4.2.6 Aus- und Fortbildung	20	11.1 Kinderbetreuung	46
4.2.7 Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken	20	11.2 Familienservice und Notfallbetreuung	47
4.2.8 Sachgerechter Umgang mit Sponsoringleistungen	21	11.3 Mobiles Arbeiten und Telearbeit	47
4.2.9 Vermeidung von Interessenkollisionen im Zusammenhang mit Anschlussbeschäftigungen, Nebentätigkeiten und Reservistendiensten	21	11.4 Auditierung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Dienst	47
4.2.10 Ausschluss von Unternehmen von der Teilnahme an Vergabeverfahren	22	<b>12. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen</b>	<b>48</b>
4.3 Aufklärung von Sachverhalten (Ermittlung in Sonderfällen)	22	12.1 Zielvereinbarungen	48
<b>5. Rüstungskontrolle</b>	<b>24</b>	12.2 Sensibilisierung von Vorgesetzten	49
5.1 Vernetzter Ansatz in der Durchführung von Kleinwaffenkontrollprojekten	25	12.3 Mentoring	49
5.2 Projekt „Physical Security and Stockpile Management“ (PSSM)	26	12.4 Anteil von Frauen in Führungspositionen	50
5.3 Entwicklung des deutschen Beitrags im Rahmen der Kleinwaffenkontrollprojekte	27	12.4.1 Im Bundesministerium der Verteidigung	50
<b>Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen</b>	<b>28</b>	12.4.2 Im nachgeordneten Bereich	50
<b>6. Umwelt- und Naturschutz</b>	<b>29</b>	<b>13. Aus- und Fortbildung</b>	<b>51</b>
6.1 Das Umweltmanagementsystem der Bundeswehr	29	13.1 Militärische Laufbahnen	51
6.2 Naturschutz und Biodiversität auf Truppenübungsplätzen der Bundeswehr	30	13.2 Zivile Laufbahnen	51
<b>7. Nachhaltiges Bauen</b>	<b>32</b>	<b>14. Gesundheitsversorgung</b>	<b>53</b>
7.1 „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen“		14.1 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und Suchtprävention	53
– Systemvariante Neubau von Unterkunftsgebäuden	32	14.2 Die Gesundheitsversorgung der Soldatinnen und Soldaten	55
7.2 Sinngemäße Anwendung des „Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen“ am Beispiel der kleinen Baumaßnahme „Neubau Familienbetreuungszentrum“	33	14.2.1 Medizinische Versorgung in Deutschland	55
		14.2.2 Medizinische Versorgung im (Auslands-) Einsatz	56
		14.2.3 Weitere Aufgaben des Sanitätsdienstes der Bundeswehr	58
		<b>Liste beteiligter Referate und Dezernate</b>	<b>59</b>
		<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>60</b>
		<b>Bildnachweis</b>	<b>61</b>
		<b>Impressum</b>	<b>63</b>

## Vorwort

Im Jahr 2015 haben die Vereinten Nationen in New York die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung beschlossen. Insgesamt siebzehn globale Ziele, die sogenannten Sustainable Development Goals (SDG), richten sich an alle gesellschaftlichen Akteure in der Welt, an Regierungen wie auch an die Zivilgesellschaft und die Privatwirtschaft.

Nachhaltigkeit im Allgemeinen und die Umsetzung der Agenda 2030 im Besonderen kann nur als Gemeinschaftswerk gelingen. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2018 gibt Ihnen deshalb einen Überblick über den Beitrag des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr zur Umsetzung der Agenda 2030 in den Jahren 2016 und 2017.

Die beiden für diesen Bericht ausgewählten Schwerpunktthemen verdeutlichen den Beitrag des Bundesministeriums der Verteidigung zur Umsetzung der Agenda 2030, insbesondere des Ziels 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“. Das Bundesministerium der Verteidigung trägt mit seinen ressortspezifischen Aufgaben unmittelbar zum Schutz der Rechtsstaatlichkeit und der Grundfreiheiten in Deutschland bei. Es fördert zudem mittelbar, zum Beispiel im Rahmen von Ausbildungsprojekten in Partnerländern, die Entwicklung von starken Institutionen. In das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundeswehr hinein leisten die umfangreichen Maßnahmen zur Korruptionsprävention einen Beitrag zur Umsetzung des Ziels 16 der Agenda 2030.



Mit dem nun vorliegenden dritten Nachhaltigkeitsbericht des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr zeigt sich, dass der Nachhaltigkeit auch im internen Verwaltungshandeln des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr dauerhaft eine bedeutende Rolle zukommt. Die ergriffenen Maßnahmen tragen zur Umsetzung einer Vielzahl der in der Agenda 2030 formulierten Ziele zur nachhaltigen Entwicklung bei. In Anbetracht der Größe des Verteidigungsressorts haben diese Maßnahmen eine weitreichende Wirkung. Sie ist uns auch in Zukunft Verpflichtung und Ansporn.

A handwritten signature in black ink, which reads "Ursula v. d. L." followed by a stylized flourish.

Dr. Ursula von der Leyen  
Bundesministerin der Verteidigung

## 1. Über diesen Bericht

Der **Nachhaltigkeitsbericht 2018 des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr** informiert die Bürgerinnen und Bürger Deutschlands, interessierte gesellschaftliche Akteure und die eigenen Beschäftigten transparent über 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.

### Berichtsinhalt und Berichtsrahmen

Auftrag und Aufgaben der Bundeswehr ergeben sich aus dem Grundgesetz und den Verteidigungspolitischen Richtlinien. Diese sind die Zielvorgaben für das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundeswehr, in deren Rahmen nachhaltige Entwicklung stattfindet. Im einleitenden 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.

### Schwerpunktt Themen

Mit seinen ressortspezifischen Aufgaben (siehe nächstes Kapitel: Auftrag und Aufgaben) trägt das Verteidigungsressort unmittelbar zur Förderung des Ziels 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ der Agenda 2030<sup>1</sup> der Vereinten Nationen bei.

Das Bundesministerium der Verteidigung engagiert sich auch im Rahmen von Ausbildungsprojekten und Maßnahmen in Partnerländern, um Frieden und starke Institutionen zu befördern. Hierzu zählen unter anderem Kleinwaffenkontrollprojekte, die der Bekämpfung der Proliferation von Kleinwaffen dienen. Kapitel 5 beschreibt die Inhalte und die Zusammenarbeit im Rahmen dieser Kleinwaffenkontrollprojekte und stellt diese an einem Beispielprojekt in Kenia dar.

Darüber hinaus muss auch innerhalb der eigenen Institution darauf hingewirkt werden, dass diese effektiv und effizient arbeitet und nicht durch Fehlverhalten wie Korruption geschwächt wird. Aus diesem Grund ist die Bekämpfung von Korruption explizit als Unterziel (16.5) des Nachhaltigkeitsziels 16 der Vereinten Nationen benannt worden. Der Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung ist sich, insbesondere aufgrund seines hohen Beschaffungsvolumens, der Bedeutung dieser Gefahr bewusst und hat entsprechend umfangreiche Maßnahmen ergriffen, um Korruption im eigenen Geschäftsbereich zu unterbinden und zu bekämpfen. Diese Maßnahmen werden in Kapitel 4 des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts ausführlich beschrieben.

1 Im Jahr 2015 haben die Vereinten Nationen ein globales Leitbild für nachhaltige Entwicklung – die Agenda 2030 – verabschiedet. Es wurden insgesamt 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung – die sogenannten Sustainable Development Goals (SDG) – formuliert. Adressaten der Ziele sind nicht nur Regierungen weltweit, sondern alle Institutionen, Unternehmen und gesellschaftlichen Akteure.



## 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“. 2015 wurde das Programm überprüft und weiterentwickelt. Das aktuelle Programm, verabschiedet im März 2015, 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.

Weiterhin verabschiedete die Bundesregierung im Jahr 2017 die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Mit ihr verpflichten sich alle Ressorts, regelmäßig über die Umsetzung der Agenda 2030 und ihrer 17 Nachhaltigkeitsziele zu berichten. Der dritte Teil dieses Berichts beschreibt die Aktivitäten des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung und stellt die damit einhergehende Umsetzung der 17 Nachhaltigkeitsziele dar.

Die nebenstehende Grafik gibt einen Überblick über die ergriffenen Maßnahmen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung und zeigt, welche Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung sie befördern.

## Berichtszeitraum

Das Bundesministerium der Verteidigung berichtet in regelmäßigen Abständen über die Aktivitäten auf dem Gebiet der nachhaltigen Entwicklung in seinem Geschäftsbereich. Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr

umfasst den Zeitraum der Jahre 2016 und 2017. Er schließt im dritten Teil des Berichts (Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen) zeitlich an den Nachhaltigkeitsbericht 2016 des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr an.

## 2. Auftrag, Aufgaben und nationale Zielvorgaben der Bundeswehr

Der Bund stellt gemäß dem Grundgesetz Streitkräfte zur Verteidigung auf und unterstützt diese durch die Bundeswehrverwaltung (Art. 87a und b GG). Aus dieser Verpflichtung sind Auftrag und Aufgaben der Bundeswehr abzuleiten. Die Grundzüge, Ziele und Rahmenbedingungen deutscher Sicherheitspolitik, die Lage der Bundeswehr und die Zukunft der Streitkräfte werden in sogenannten Weißbüchern dargelegt. 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 hiermit erweitert.

**Auftrag** der Bundeswehr ist es, im Rahmen des gesamtstaatlichen Ansatzes:

- Deutschlands Souveränität und territoriale Integrität zu verteidigen und seine Bürgerinnen und Bürger zu schützen;
- zur Resilienz von Staat und Gesellschaft gegen äußere Bedrohungen beizutragen;
- die außen- und sicherheitspolitische Handlungsfähigkeit Deutschlands abzustützen und zu sichern;
- gemeinsam mit Partnern und Verbündeten zur Abwehr sicherheitspolitischer Bedrohungen für unsere offene Gesellschaft und unsere freien und sicheren Welthandels- und Versorgungswege beizutragen;
- zur Verteidigung unserer Verbündeten und zum Schutz ihrer Staatsbürger beizutragen;
- Sicherheit und Stabilität im internationalen Rahmen zu fördern und
- europäische Integration, transatlantische Partnerschaft und multinationale Zusammenarbeit zu stärken.

Abgeleitet aus ihrem Auftrag nimmt die Bundeswehr in einem gesamtstaatlichen Ansatz folgende **Aufgaben** wahr:

- Landes- und Bündnisverteidigung im Rahmen der NATO und der EU, um Deutschland, seine Staatsbürger und Partner zu schützen und potenzielle Gegner abzuschrecken.
- Internationales Krisenmanagement einschließlich aktiver militärischer und zivil-militärischer Beiträge, um unser internationales Umfeld im gesamten Bedrohungs- und Krisenspektrum zu stabilisieren und Gefahren für unser Land und unsere Verbündeten abzuwenden.
- Heimatschutz, nationale Krisen- und Risikovorsorge und subsidiäre Unterstützungsleistungen in Deutschland, um zur gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge und zur Resilienz von Staat und Gesellschaft beizutragen.
- Partnerschaft und Kooperation auch über EU und NATO hinaus, um durch multinationale Integration und weltweite Sicherheitszusammenarbeit zur modernen Verteidigungsdiplomatie, zum Kapazitätsaufbau und zur Interoperabilität beizutragen.
- Humanitäre Not- und Katastrophenhilfe, um einen Beitrag zur Übernahme von Verantwortung für die Bewältigung humanitärer Herausforderungen zu leisten.

Hinzu treten als durchgängig wahrzunehmende Aufgaben:

- Verteidigungsaspekte der gesamtstaatlichen Cybersicherheit, Beiträge zum gesamtstaatlichen Lagebild im Cyber- und Informationsraum im Rahmen der nationalen und multinationalen Sicherheitsvorsorge sowie die Gewährleistung der Cybersicherheit in den bundeswehreigenen Netzen;
- Unterstützungsleistungen zum Erhalt und zur Weiterentwicklung nationaler Schlüsseltechnologiefelder sowie zur Förderung partnerschaftlicher, insbesondere europäischer und atlantischer Ansätze bei Forschung, Entwicklung und Nutzung von Fähigkeiten;
- alle Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Betriebes im Inland einschließlich der Wahrnehmung von Ämteraufgaben, Qualifizierung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Ausbildungs- und Übungsunterstützung und Militärischer Sicherheit und Ordnung.

Mit den ihm übertragenen Aufgaben trägt das Verteidigungsressort unmittelbar zum Schutz der Rechtsstaatlichkeit und der Grundfreiheiten in Deutschland und im Rahmen seiner friedenserhaltenden Einsätze auch außerhalb Deutschlands bei. Dies korrespondiert mit einer Förderung des Ziels 16 der Agenda 2030 der Vereinten Nationen.





# Schwerpunktthemen

## 3. Verantwortung für nachhaltige Entwicklung

Der Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wird nach dem Grundsatz der Einheit fachlicher Kompetenz und organisatorischer Verantwortung gestaltet. Im Ergebnis entstehen klare, an Prozessen orientierte Strukturen, die entlang der strategisch-politischen Zielvorgaben weiterentwickelt werden. Die zivilen Organisationsbereiche bilden dabei eine fachlich orientierte Spartengliederung.

In der aktuellen Führungsstruktur des Bundesministeriums der Verteidigung nimmt der Umweltschutz eine prominente Rolle auf Abteilungsebene ein, wobei die Bedeutung des Begriffs Umweltschutz hier weit über den Umweltschutz im engeren Sinn hinausgeht. In der Bezeichnung der Abteilung Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD) steht der Begriff Umweltschutz als Pars pro Toto für den gesamten Bereich der Gesetzlichen Schutzaufgaben, wie zum Beispiel Naturschutz, Arbeitsschutz und Brandschutz. Hier ist auch die

Koordination der nachhaltigen Entwicklung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung verortet. Der Unterabteilungsleiter IUD II nimmt die Funktion des Ressortkoordinators für nachhaltige Entwicklung im Bundesministerium der Verteidigung wahr.

Die Einzelmaßnahmen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung betreffen nahezu alle Abteilungen des Bundesministeriums der Verteidigung und werden im jeweils nachgeordneten Bereich umgesetzt. Die Fachbeiträge des vorliegenden Berichts wurden von den entsprechenden Fachreferaten im Bundesministerium der Verteidigung beziehungsweise im nachgeordneten Bereich verfasst und sind der Liste beteiligter Referate und Dezernate am Ende des Berichts zu entnehmen. Die Gesamtkoordination für die Veröffentlichung des Berichts obliegt dem Referat BMVg IUD II 5.





## 4. Korruptionsprävention



**Ziel 16:** *Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.*

**Unterziel 16.5:** *Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren*

Spätestens seit der Verabschiedung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und dem dort formulierten Ziel 16 geriet Korruptionsprävention als ein wichtiger Aspekt in den Fokus der nachhaltigen Entwicklung. Sie trägt dazu bei, Ressourcen – auch und vor allem für künftige Generationen – zu erhalten, und wird daher bewusst in Strategien zur Nachhaltigkeit integriert und in Leitsätzen hierzu verankert. Sie ist eines der wichtigsten Instrumente, um die Integrität der Verwaltung zu gewährleisten und das Vertrauen der Bürger in staatliche Organe und die Demokratie zu erhalten.

Für Korruption gibt es keine gültige Legaldefinition. Transparency International Deutschland e. V.<sup>2</sup> definiert sie allgemein und knapp mit den Worten: „Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil.“<sup>3</sup> Hinzu tritt regelmäßig ein Schaden oder Nachteil für die Allgemeinheit oder ein Unternehmen.

Korruption ist ein zentrales Hemmnis für die nachhaltige Entwicklung von Gesellschaften. Der Internationale Währungsfonds (IWF) spricht in seinem Jahresbericht 2016<sup>4</sup> von Schätzungen, wonach die jährlichen durch Korruption verursachten Kosten ungefähr zwei Prozent des weltweiten Bruttoinlandsproduktes betragen.

Die Folgen für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden sind gravierend. Korruption verzerrt den Wettbewerb und erhöht die Geschäftskosten. Es drohen der Ausschluss von Vergabeverfahren, Entschädigungszahlungen, Geld- und Freiheitsstrafen sowie massive Reputationsschäden, die das Unternehmen weiter schwächen.

Auch im Bereich der öffentlichen Verwaltung kann Korruption zu hohen materiellen Schäden führen, beispielsweise wenn Amtsträger Aufträge an Unternehmen vergeben, die bei einer objektiven und transparenten Ausschreibung nicht ausgewählt worden wären. So werden rechtswidrig gewährte Vorteile bei Rechnungsstellung eingepreist oder Leistungen abgerechnet, die nicht oder nicht im angegebenen Umfang erbracht wurden. Die finanziellen Mehrausgaben gehen zu Lasten der Steuerzahlenden.

### 4.1 Verankerung der Korruptionsprävention

Wegen des hohen Stellenwerts der Korruptionsprävention im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wurde eine eigene Organisationseinheit, das Referat R II 6, eingerichtet. Dieses Referat nimmt auf ministerieller Ebene die Grundsatzaufgaben auf dem Gebiet der Korruptionsprävention wahr und legt durch zentrale Vorgaben den Handlungsrahmen zur Ausgestaltung der Präventionsmaßnahmen sowie für eine einheitliche Umsetzung der Richtlinie des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung<sup>5</sup> im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung fest.

Darüber hinaus koordiniert das Referat bei Grundsatzfragen die Belange der Korruptionsprävention an den Schnittstellen zu anderen Fachaufgaben, nimmt konzeptionelle und Bedarfsträgeraufgaben für zentrale Qualifizierungsmaßnahmen wahr und wirkt an der Weiterentwicklung der Präventionsarbeit und Sensibilisierung der Angehörigen des Geschäftsbereichs mit.

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat im Juli 2004 die besagte Richtlinie erlassen, die zurzeit überarbeitet wird. Sie gilt für alle Dienststellen des Bundes einschließlich der Streitkräfte, wobei das Bundesministerium der Verteidigung Einzelheiten regelt. Mit der Zentralen Dienstvorschrift A-2100/1 wurden die Vorgaben des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zur Korruptionsprävention durch das Bundesministerium der Verteidigung weiterentwickelt und an die streitkräftespezifischen Besonderheiten angepasst.

Die Beachtung der Richtlinie ist dauerhafter Auftrag und Verpflichtung für den gesamten Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung. Korruptionsprävention ist Führungsaufgabe. Verantwortlich ist stets die Dienststellenleitung. Sie hat ab Bataillonebene zur Koordinierung der erforderlichen Maßnahmen eine Ansprechperson für Korruptionsprävention zu bestellen und kann ihr entsprechende Aufgaben, wie zum Beispiel die Beratung der Leitung, die Information der Angehörigen des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung, die Mitwirkung bei der Fortbildung und die Beobachtung und Bewertung von Korruptionsanzeichen übertragen. Vor allem aber ist die Ansprechperson für Korruptionsprävention Anlaufstelle für alle Angehörigen der Dienststelle oder Einheit – ohne Einhaltung des Dienstweges. Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung, ist nicht weisungsgebunden und darf wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht benachteiligt werden.

Werden der Ansprechperson für Korruptionsprävention Tatsachen bekannt, die den Verdacht einer Korruptionsstraftat begründen, unterrichtet sie umgehend die Dienststellenleitung. Während die Richtlinie des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vorsieht, dass die Dienststellenleitung sodann selbst unverzüglich die Staatsanwaltschaft und die oberste Dienstbehörde informiert, sind im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung abweichend hiervon Verdachtsfälle unverzüglich an das Referat R II 6 im BMVg zu melden<sup>6</sup>. Dienststelleninterne Ermittlungen und vorbeugende Maßnahmen gegen eine Verdunkelung oder Verschleierung erfolgen stets in Rücksprache mit dem ministeriellen Referat, das die zur Aufklärung des Sachverhalts erforderlichen Schritte einleitet und ggf. mit den Strafverfolgungsbehörden koordiniert.

<sup>2</sup> Transparency International ist eine 1993 gegründete internationale Nichtregierungsorganisation mit Sitz in Berlin. Ihr Ziel ist die effektive und nachhaltige Bekämpfung von Korruption.  
<sup>3</sup> <https://www.transparency.de/ueber-uns/was-ist-korruption/>, zuletzt aufgerufen am 18. Juni 2018

<sup>4</sup> Internationaler Währungsfonds (2016): Jahresbericht 2016 – Gemeinsam Lösungen finden, Washington, ISBN-13:9781-1498350518 (PDF)

<sup>5</sup> Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (seinerzeit: Bundesministerium des Innern) – O 4 vom 30. Juli 2004, Az 634 140-15/1

<sup>6</sup> Zentrale Dienstvorschrift A-2640/34 „Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ vom 1. Januar 2018.

## 4.2 Maßnahmen zur Korruptionsprävention

### 4.2.1 Gefährdungs- und Risikoanalysen

Zentrale Präventionsmaßnahme der Richtlinie gegen Korruption ist die Feststellung der besonders korruptionsgefährdeten Dienstposten. Bei dieser sogenannten Gefährdungsanalyse wird durch das Referat R II 6 gemeinsam mit den Dienstposteninhabenden im Bundesministerium der Verteidigung bewertet, welche Dienstposten aufgrund ihrer Aufgabenbeschreibung und den damit verbundenen Kontakten und Entscheidungsmöglichkeiten besonders korruptionsgefährdet sind. Faktoren wie eine Konzentration von Verantwortlichkeiten beziehungsweise eine Reduzierung von Bewertungsinstanzen führen in der Regel zu einer Erhöhung des Korruptionsrisikos.

Bei der Gefährdungsanalyse richtet sich das besondere Augenmerk also insbesondere auf die Fragen: Lässt der Dienstposten Ermessensspielraum für Entscheidungen? Werden sicherheitsempfindliche Tätigkeiten ausgeübt, Haushaltsmittel bewirtschaftet, regelmäßige Außenkontakte gepflegt oder Beschaffungen getätigt? Vor allem aber geht es um die zentrale Frage, ob Dritten ein materieller oder auch immaterieller Vorteil verschafft oder ein Nachteil von diesem abgewendet werden kann.

Diese Gefährdungsanalyse ist im Fünfjahreszyklus durchzuführen. Von den derzeit 2.620 Dienstposten im Bundesministerium der Verteidigung wurden im Rahmen der aktuellen Gefährdungsanalyse 2.223 Dienstposten abschließend bewertet, 767 davon wurden als besonders korruptionsgefährdet eingestuft.

Für den nachgeordneten Bereich ist die jeweilige Dienststellenleitung im eigenen Zuständigkeitsbereich für die Durchführung der Gefährdungsanalyse verantwortlich. Die Ober-

behörden/Kommandos können hierzu eigene Verfahrensregelungen treffen.

Wird ein Dienstposten als besonders korruptionsgefährdet eingestuft, sind im Anschluss Risikoanalysen durch die jeweiligen Vorgesetzten durchzuführen. Dabei ist zu prüfen, wie unter anderem durch Anpassung aufbau- und ablauforganisatorischer Maßnahmen die Gefahr korruptiver Handlungen minimiert werden kann.

### 4.2.2 Mehr-Augen-Prinzip

Von besonderer Bedeutung bei der Korruptionsprävention sind die Beachtung des Mehr-Augen-Prinzips und die Aufteilung von Entscheidungskompetenzen. Wichtige Entscheidungen und kritische Tätigkeiten dürfen nicht von einer einzelnen Person getroffen bzw. ausgeführt werden. Mindestens eine weitere Person muss der Entscheidung zustimmen bzw. bei Ausübung der Tätigkeit anwesend sein. Zusätzlich ist die Transparenz der Entscheidungen einschließlich der Entscheidungsvorbereitung sicherzustellen, zum Beispiel durch eindeutige Zuständigkeitsregelungen, Berichtswesen, IT-gestützte Vorgangskontrollen und eine genaue und vollständige verfahrensbegleitende Dokumentation.

### 4.2.3 Personalauswahl

Personal auf besonders korruptionsgefährdeten Dienstposten ist mit besonderer Sorgfalt auszuwählen. Geeignete Bewerberinnen und Bewerber sind dahingehend zu überprüfen, ob in ihrer Person mögliche Risiken begründet sind. Indikatoren hierfür können unter anderem einschlägige arbeitsrechtliche Maßnahmen, laufende strafrechtliche und disziplinare (Vor-) Ermittlungsverfahren, Straf- oder gerichtliche Disziplinarverfahren sowie bereits rechtskräftige Verurteilungen sein. Bereits im Personalauswahlverfahren, zum Beispiel im Vorstellungsgespräch ist auf die besondere Korruptionsgefährdung des Arbeitsgebietes hinzuweisen.

### 4.2.4 Personal- und Aufgabenrotation

Es ist ständige Aufgabe der Dienst- und Fachaufsicht, einer unerwünschten Verfestigung von personellen Strukturen im Verkehr mit der Wirtschaft vorzubeugen und der Gefahr der Entstehung korruptiver Beziehungsgeflechte zu begegnen. Sofern keine geeigneten Ausgleichsmaßnahmen getroffen werden können, um das erkannte besondere Korruptionsrisiko ausreichend zu minimieren, ist die Verwendungsdauer des Personals auf besonders korruptionsgefährdeten Dienstposten grundsätzlich auf fünf Jahre zu begrenzen. Diesem Rotationsgebot der Richtlinie des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat kann sowohl durch einen Verwendungswechsel der betroffenen Angehörigen des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung (Personalrotation) als auch durch den Wechsel der besonders korruptionsgefährdeten Aufgabe zu einem anderen Dienstposten (Aufgabenrotation) entsprochen werden.

Um zielgerichtete Steuerungsmaßnahmen zur Korruptionsprävention ergreifen zu können, sind besonders korruptionsgefährdete Arbeitsgebiete zwingend in den Organisationsgrundlagen auszuweisen und stehen mit einer entsprechenden Kennzeichnung auch im Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr zur Verfügung. Den personalbearbeitenden Stellen obliegt es in der Folge, die Verweildauer der Betroffenen auf Dienstposten mit besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten zu erfassen und zu überwachen.

### 4.2.5 Sensibilisierung und Belehrung

Schon bei der Einstellung bzw. dem Dienst Eintritt sind die Angehörigen des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung aktenkundig über Korruptionsgefahren und die Folgen korrupten Verhaltens zu belehren (Erstbelehrung). Darauf aufbauend wird ihnen zur Erhaltung und zum Ausbau der Wissensbasis von der Beschäftigungsstelle einmal jährlich eine Sammlung von Informationsunterlagen zur Kenntnis gegeben, um sie erneut zu sensibilisieren und ihre Kenntnisse aktuell zu halten<sup>7</sup>. Vor allem bei Aufnahme einer Tätigkeit in einem besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebiet sind die betroffenen Angehörigen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung von den Vorgesetzten im Hinblick auf das erhöhte Gefährdungspotenzial der neu übertragenen Aufgaben zu sensibilisieren und regelmäßig arbeitsplatzbezogen zu belehren. In diesem Zusammenhang werden die konkret festgestellten Korruptionsrisiken, bestehende Handlungs- und Gestaltungsbefugnisse und deren Grenzen, eingerichtete Kontrollen und Sicherungen sowie Maßnahmen bei erkannten Unregelmäßigkeiten im dienstlichen Umfeld erörtert. Der „Leitfaden für Vorgesetzte“ (Anlage 2 der Richtlinie) dient dabei als Anleitung.

<sup>7</sup> Diese Sammlung enthält unter anderem die vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat herausgegebenen „Regelungen zur Integrität“, den „Verhaltenskodex gegen Korruption“ (Anlage 1 der Richtlinie), den Erlass über die Annahme von Belohnungen und Geschenken sowie einen Auszug aktenkundiger Korruptionssachverhalte aus der Bundeswehr.

#### 4.2.6 Aus- und Fortbildung

Korruptionspräventionsschulungen im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung vermitteln den Angehörigen des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung ein von ethischen Vorstellungen geprägtes Wertesystem, ermöglichen die Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Korruption, zeigen den geltenden Rechtsrahmen auf und qualifizieren die Angehörigen aufgabengerecht für die Planung, Durchführung und Kontrolle entsprechender Präventionsmaßnahmen. Ergänzend zur Sensibilisierung und Belehrung zielen Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere darauf ab, eine Reflektions- und Handlungskompetenz herzustellen, auf deren Basis die bewusste Vermeidung von Korruption Gegenstand dienstlichen Handelns wird. Hierbei wird vor allem der Fortbildungsbedarf der Führungskräfte, der Ansprechpersonen für Korruptionsprävention und der Beschäftigten sowie Soldaten und Soldatinnen in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten und Organisationseinheiten, die sich mit Korruptionsprävention auseinandersetzen, berücksichtigt.

Neben der Verankerung von Lehrinhalten zur Korruptionsprävention in der Ausbildung werden Lehrgänge – abhängig von der Zielgruppe und der inhaltlichen Ausrichtung – sowohl im Fernunterricht als auch in Präsenzform zum Beispiel am Bildungszentrum der Bundeswehr in Mannheim oder an der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung in Brühl angeboten. Drei bis vier Mal im Jahr finden am Bildungszentrum der Bundeswehr Pflichtlehrgänge für neu bestellte Ansprechpersonen für Korruptionsprävention und ihre Stellvertretungen statt.

Daneben besteht für alle Angehörigen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung auch die Möglichkeit einer Teilnahme an externen Schulungsmaßnahmen, die das zentrale Schulungsprogramm bedarfsbezogen ergänzen oder vertiefen.<sup>8</sup>

#### 4.2.7 Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken

Angehörige des öffentlichen Dienstes dürfen grundsätzlich keine Zuwendungen und Vorteile jeder Art in Bezug auf ihr Amt oder ihre dienstliche Tätigkeit annehmen<sup>9</sup>. Das betrifft jede Art von Vorteil, auf den kein Rechtsanspruch besteht. Auch die mittelbare Gewährung eines Vorteils, zum Beispiel an Familienangehörige oder Vereine fällt unter dieses Annahmeverbot.

Bei geringwertigen und üblichen Aufmerksamkeiten, deren Wert insgesamt höchstens 10,- Euro beträgt, gilt die Annahme jedoch als stillschweigend genehmigt. Liegt der Wert zwischen 10,- und 25,- Euro, ist die Annahme den zuständigen Vorgesetzten anzuzeigen. Höherwertige Geschenke bedürfen der Genehmigung durch die Vorgesetzten. Bargeld darf in keinem Fall angenommen werden. Bei Einladungen zu mehrtägigen, kostenlosen oder verbilligten Veranstaltungen der Wirtschaft, bei der Benutzung von Firmenluftfahrzeugen oder der mehrfachen Benutzung oder Mitbenutzung eines Firmen-Kfz sowie bei der Annahme von Honoraren für im dienstlichen Interesse liegende Vortrags- oder Autorentätigkeiten und in Fällen von besonderer Bedeutung

<sup>8</sup> Darüber hinaus hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat ein interaktives E-Learning-Programm zur Korruptionsprävention bereitgestellt, das allen Angehörigen des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung online zur Verfügung steht. Der Kurs wendet sich in sechs Modulen an unterschiedliche Zielgruppen und vermittelt das notwendige Basiswissen zur Korruptionsprävention. Dabei werden die für Amtsträger geltenden Vorschriften erläutert und praktische Beispiele geben anschauliche Hinweise zum rechtskonformen Verhalten in kritischen Situationen. Zudem erläutert das Schulungsprogramm die Grundsätze für das Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken und den sachgerechten Umgang mit Zuwendungen.

<sup>9</sup> § 71 Bundesbeamtenengesetz, § 19 Soldatengesetz, § 3 Abs. 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

(besondere Außenwirkung) ist stets die vorherige Zustimmung durch das Referat BMVg R II 6 erforderlich.

Im Zweifelsfall sollten sich potenzielle Empfängerinnen bzw. Empfänger bereits im Vorfeld mit ihren Fragen unmittelbar an das Referat BMVg R II 6 wenden.

#### 4.2.8 Sachgerechter Umgang mit Sponsoringleistungen

Unter Sponsoring werden alle Arten von Zuwendungen an Dienststellen verstanden, mit denen Dritte<sup>10</sup> eine (öffentliche) Tätigkeit des Bundes fördern. Dies geschieht zum Zwecke der Eigenwerbung und/oder einer öffentlichkeitswirksamen Darstellung des Sponsors. Da öffentliche Aufgaben grundsätzlich durch bereitgestellte Haushaltsmittel zu finanzieren sind, kommt Sponsoring stets nur ergänzend in Betracht. Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung dürfen Dienststellen und Truppenteile Geld-, Sach- oder Dienstleistungen, die der Aufgabenerfüllung des Bundes dienen, nur annehmen, wenn zudem ein erhebliches dienstliches Interesse an der Annahme der Zuwendung besteht. Aus Gründen der Neutralität und zur Vermeidung des Anscheins einer Einflussnahme ist hierbei restriktiv zu entscheiden. Über die Annahme entscheidet das Referat BMVg R II 6 als Sponsoringbeauftragter des Bundesministeriums der Verteidigung.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Privatpersonen, Wirtschaftsunternehmen, sonstige Einrichtungen  
<sup>11</sup> Einzelheiten regelt die Zentrale Dienstvorschrift A-2100/20 „Durchführung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Förderung von Tätigkeiten des Bundes durch Leistungen Privater (Sponsoring, Spenden und sonstige Schenkungen)“.

#### 4.2.9 Vermeidung von Interessenkollisionen im Zusammenhang mit Anschlussbeschäftigungen, Nebentätigkeiten und Reservistendiensten

Angehörigen des öffentlichen Dienstes ist es grundsätzlich erlaubt, nach Beendigung ihrer aktiven Dienst-/Arbeitszeit einer sogenannten Anschlussbeschäftigung nachzugehen. Steht die Tätigkeit im Zusammenhang mit einer (früheren) dienstlichen Aufgabe, ist schon der bloße Anschein, es könnten in der aktiven Zeit Verbindungen zu Firmen genutzt worden sein, um eine (spätere) Beschäftigung ebendort vorzubereiten, zu vermeiden. Daher sind beabsichtigte Anschlussbeschäftigungen anzeigepflichtig<sup>12</sup>, sofern sie mit der dienstlichen Tätigkeit in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Dienstverhältnisses in Zusammenhang stehen und dienstliche Interessen beeinflusst werden könnten. Die Prüfung einer möglichen Interessenkollision wird durch das Referat BMVg R II 6 vorgenommen. Kann die Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht ausgeschlossen werden, ist die Beschäftigung zu untersagen. Auch bei der Ausübung von Nebentätigkeiten oder der Teilnahme an einem Reservistendienst sind Interessenkollisionen mit den eigentlichen Aufgaben und Zuständigkeiten der Antragstellenden auszuschließen.

<sup>12</sup> § 20a Soldatengesetz und § 105 Bundesbeamtenengesetz. Für beide Statusgruppen gilt ergänzend die Zentrale Dienstvorschrift A 1400/4 „Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes nach Beendigung des Dienstverhältnisses“.

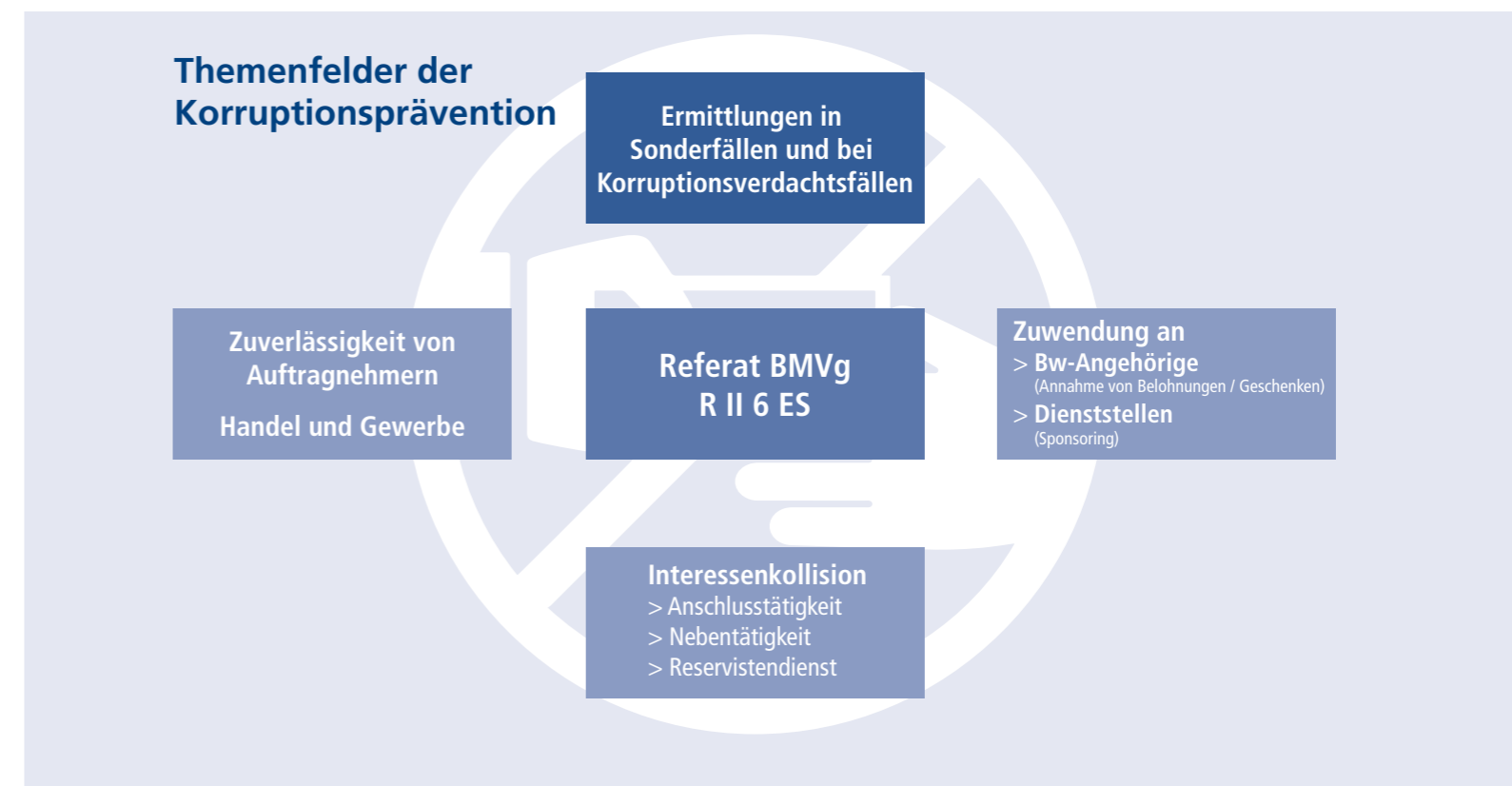
#### 4.2.10 Ausschluss von Unternehmen von der Teilnahme an Vergabeverfahren

Öffentliche Aufträge dürfen nur an fachkundige und leistungsfähige Unternehmen vergeben werden, die nicht nach den Bestimmungen des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb ausgeschlossen sind<sup>13</sup>. Zu den Ausschlussgründen gehören rechtskräftige Verurteilungen von verantwortlichen Mitarbeitenden oder Geldbußen, zum Beispiel wegen Betrugs, Bestechung, Bestechlichkeit oder Geldwäsche. Auch nachweislich schwere Verfehlungen, die die Integrität des Unternehmens infrage stellen, können zu einem Ausschluss vom Vergabeverfahren führen, sofern nicht seitens des Unternehmens eine sogenannte Selbstreinigung<sup>14</sup> nachgewiesen wird. Die Prüfung der Ausschlussgründe, die Feststellung, ob ergriffene Selbstreinigungsmaßnahmen ausreichen sowie gegebenenfalls die Verhängung einer Auftragsperre erfolgt – abhängig vom Ausschlussgrund – entweder durch das Referat BMVg R II 6 oder durch die für die betreffende Vergabe zuständige beschaffende Stelle.

#### 4.3 Aufklärung von Sachverhalten (Ermittlung in Sonderfällen)

Bei Hinweisen auf eine wirtschaftliche Schädigung der Bundeswehr, zum Beispiel aufgrund von Korruptionsdelikten oder Wirtschaftsstraftaten untersucht das Referat BMVg R II 6 diese Sachverhalte im Rahmen von Verwaltungsermittlungen und leitet sie, sofern erforderlich, an die jeweils zuständige Staatsanwaltschaft weiter. Hierzu arbeitet das Referat BMVg R II 6 mit verschiedenen Stellen des Bundesministeriums der Verteidigung sowie des nachgeordneten Bereiches eng zusammen und pflegt bundesweit regelmäßige Kontakte zu Staatsanwaltschaften und Strafverfolgungsbehörden.

Erfreulicherweise ist die Anzahl der Korruptionsverdachtsfälle in den vergangenen Jahren stetig gesunken und befindet sich weiterhin auf niedrigem Niveau.



<sup>13</sup> §§ 123 und 124 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb  
<sup>14</sup> § 125 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (bspw. durch Mitarbeit bei der Sachverhaltsaufklärung, Schadenswiedergutmachung, Einführung eines zertifizierten Compliance-Management Systems und insbesondere personelle und/oder organisatorische Maßnahmen, die ein nochmaliges Fehlverhalten verhindern)



## 5. Rüstungskontrolle



**Ziel 16:** *Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen*

**Unterziel 16.4:** *Bis 2030 illegale Finanz- und Waffenströme deutlich verringern, die Wiedererlangung und Rückgabe gestohlener Vermögenswerte verstärken und alle Formen der organisierten Kriminalität bekämpfen*

In der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, die der Umsetzung der 17 Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen dient, sind Indikatoren zur Messung der Zielerreichung formuliert. Ein Indikator zur Erreichung des Ziels 16 (s. o.) ist die „Anzahl der in betroffenen Weltregionen durchgeführten Projekte zur Sicherung, Registrierung und Zerstörung von Kleinwaffen und leichten Waffen durch Deutschland“<sup>15</sup>. Weiterhin werden in der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie Maßnahmen zur Erreichung der Ziele beschrieben. Hierzu zählt auch der „weitere Aufbau von Kapazitäten im Bereich der Kleinwaffenkontrolle“<sup>16</sup>. Das Bundesministerium der Verteidigung hat zugesagt, Experten der Bundeswehr für regionale und bilaterale Ausbildungsmaßnahmen zu entsenden.

Generell können diese Projekte in Form finanzieller Unterstützung, aber auch durch den reinen Informationsaustausch oder die Entsendung von Experten zu Workshops oder Ausbildungskursen erfolgen. Sie alle zielen darauf ab, zu einer verbesserten Kontrolle von Kleinwaffen beizutragen. Konkret gehören hierzu zum Beispiel

- die Anpassung an nationale, gegebenenfalls regionale Gesetzgebungen zum Im- und Export sowie zum Transfer von Waffen und deren Munition,
- die Markierung und Registrierung sowie die sachgemäße Lagerhaltung und Sanierung von Waffen- und Munitionsdepots, als auch
- der Bau von Waffen- und Munitionsdepots.

Darüber hinaus geht es auch um die Zerstörung von alten, unbrauchbaren oder überschüssigen Waffen und Munition, um deren Anhäufung zu verhindern, da sie zum Proliferationsrisiko beitragen können. Deutschland setzt diese Maßnahmen im Rahmen des Kleinwaffenaktionsprogramms der Vereinten Nationen um, das durch das Büro zu Abrüstungsfragen der Vereinten Nationen (United Nations Office of Disarmament) betreut wird. Es unternimmt seit seiner Gründung im Jahr 2001 sämtliche Bemühungen, die Gefahren, die von Kleinwaffen ausgehen, zu minimieren. Im Rahmen des Kleinwaffenaktionsprogramms fordern die Vereinten Nationen ihre Mitgliedstaaten dazu auf, sich bei der Umsetzung der Empfehlungen und Projekte gegenseitig zu unterstützen.

### 5.1 Vernetzter Ansatz in der Durchführung von Kleinwaffenkontrollprojekten

Expertinnen und Experten der Bundeswehr sind und waren in zahlreichen Projekten zur Verbesserung der Kontrolle und sicheren Lagerung von Kleinwaffen und Munition beteiligt oder haben entsprechende Projekte auf Weisung des Bundesministeriums der Verteidigung durchgeführt. Die Aufgaben reichen von

- der Bewertung der Lage vor Ort, zum Beispiel zum Zustand eines Waffenlagers, über
- die Gestellung von Expertise zum Arms-Trade-Treaty-Outreach-Programm der Europäischen Union in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle bis hin zur
- Ausbildung von Streit- und Sicherheitskräften im Rahmen der Organisation für Zusammenarbeit und Entwicklung in Europa, der Nordatlantikvertrags-Organisation, der Europäischen Union und im Rahmen regionaler Projekte mit dem Regional Center on Small Arms in the Great Lakes Region, the Horn of Africa and Bordering States (RECSA) und der Economic Community of West African States (ECOWAS).

Wie im Weißbuch 2016 verankert, dient der vernetzte Ansatz der erfolgreichen Planung und Durchführung gemeinsamer Projekte der verbesserten Kleinwaffenkontrolle. Die Zusammenarbeit mit dem Auswärtigen Amt, das die Federführung für die Rüstungskontrolle innehat, verläuft daher sehr eng. Dabei ist auch die Partnerschaft auf Augenhöhe Voraussetzung für den Projekterfolg. Weiterhin spielt der zeitliche Ansatz eine wichtige Rolle. Im Regelfall ist es notwendig, die Maßnahmen mehrjährig anzusetzen, sodass der Aufbau von Vertrauen unter den einzelnen Akteuren als auch der Ausbau der Ausbildung in die Breite erfolgen kann.



Unterstützung bei der Umsetzung internationaler Rüstungskontrollabkommen und der Durchführung vertrauensbildender Maßnahmen

<sup>15</sup> Die Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland (2017): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie, Neuauflage 2016, S. 213.

<sup>16</sup> Die Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland (2017): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie, Neuauflage 2016, S. 214.

## 5.2 Projekt „Physical Security and Stockpile Management“ (PSSM)

Gerade in Ausbildungsmaßnahmen ist die Bundeswehr mit ihren technischen Expertinnen und Experten involviert. Die Partnerländer sollen zeitnah in die Lage versetzt werden, die Ausbildung ihrer Streit- und Sicherheitskräfte, vom Grundniveau bis hin zu eigenen Instruktoren bzw. Instruktoren, selbst zu übernehmen. Ein Beispiel für ein Ausbildungsprojekt wird seit 2012 in Kenia am International Peace and Security Training Center in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt, dem Bonn International Center for Conversion und anderen Nationen, wie Großbritannien, Dänemark und Österreich, mit und für die Regionalorganisation RECSA durchgeführt. Adressaten sind Angehörige von Militär, Polizei und anderer Waffen tragender Institutionen. Das Zentrum für Verifikationsaufgaben der Bundeswehr<sup>17</sup> führte hier erstmals das „Train-the-Trainer“-Prinzip für den Bereich des „Physical Security and Stockpile Management“, also der sicheren Lagerung von Waffen und Munition, ein. Das Projekt zielt auf die Entwicklung eines Trainerpools ab, der länderübergreifend in der erweiterten Sahel-Zone abrufbereit ist. In diesem mehrstufigen Ausbildungssystem durchliefen bereits rund 260 „Students“ den Kurs „PSSM-Competence Building Seminar“. 13 dieser „Students“ wurden als Kandidatinnen bzw. Kandidaten („Instructor Candidates“) für die Ausbildung zur bzw. zum Auszubildenden, zum sogenannten „Regional Instructor“, ausgewählt.

Ab 2016 wurden die besten der sechs „Regional Instructors“ zu „Senior Instructors“ fortgebildet. Sie übernehmen nach und nach die von den Auszubildenden der Bundeswehr und anderer beteiligter Nationen vorgestellten Ausbildungselemente. Die Auszubildenden der Bundeswehr und ihre Kolleginnen bzw. Kollegen begleiten auch die von den Auszubildendenkandidatinnen bzw. -kandidaten durchgeführten Module. Diese Begleitung ist durch ein dreistufiges System abgebildet – „Moderating, Mentoring and Monitoring“. In diesem Lernumfeld kann immer wieder auf die Erfahrung der Auszubildenden der Bundeswehr und ihrer internationalen Kolleginnen und Kollegen zurückgegriffen werden.

Die Erstellung eines einheitlichen Curriculums für die Ausbildungseinheiten vor Ort ist anvisiert. Für die Umsetzung dieses Vorhabens helfen die „International Ammunition Technical Guidelines“ und die „International Small Arms Control Standards“, die von den Vereinten Nationen erstellt wurden und in regelmäßigen Abständen geprüft und erneuert werden. Sie dienen nicht nur als Referenzbasis für die Ausbildung, sondern garantieren auch einen internationalen Standard, der als Basis für die Erstellung von nationalen oder regionalen Vorschriften dienen kann.

Das Projekt wird derzeit von Ost- nach Westafrika transferiert. Hier wird die Zusammenarbeit zwischen der Bundeswehr, dem Auswärtigen Amt und dem Bonn International Center for Conversion mit der ECOWAS, die 15 Staaten vertritt, erfolgen. Einige in Ostafrika ausgebildete „Instructors“ haben bereits Workshops in Westafrika unterstützt.

## 5.3 Entwicklung des deutschen Beitrags im Rahmen der Kleinwaffenkontrollprojekte

Der Bedarf an Ausbildung in der sicheren Lagerung von Waffen und Munition, aber auch in den Bereichen Gefahrguttransportwesen, Registrierung und Markierung ist global betrachtet groß. Es fehlt an Expertise und ausgebildetes Personal wird schnell, zum Beispiel von den Depots, abgezogen, wodurch vorhandenes Wissen verloren geht. Zudem sind strukturelle Rahmenbedingungen, wie etwa nationale Gesetzgebungen, oft unzureichend. Deutschland ist seit Jahren ein engagierter und gefragter Akteur auf diesem Gebiet.

Die Bundeswehr führt zahlreiche Projekte auch in Eigenregie durch, so zum Beispiel im Rahmen der Ertüchtigungsinitiative der Bundesregierung.

Zuständig für diese Initiative, die sich zu einem wichtigen Instrument der deutschen Außen- und Sicherheitspolitik entwickelt hat, sind das Auswärtige Amt und das Bundesministerium der Verteidigung. Im Rahmen der Initiative wird durch Beratung, Ausbildung und militärische Ausstattungshilfe für Streitkräfte, Polizei oder staatliche Organisationen der ausgewählten Partnerländer der Aufbau einer eigenen Befähigung zur Krisenprävention und -bewältigung sowie zur Friedenskonsolidierung unterstützt.

Die fortlaufende Unterstützung von Projekten, speziell in der Ausbildung, bleibt im besonderen Interesse der Bundeswehr. Sie will einen Beitrag zum Aufbau von Kapazitäten und von Resilienz bei Partnern leisten, um Sicherheit und Frieden zu fördern.

Teilnehmende des „Physical Security and Stockpile Management“-Kurses am International Peace and Security Training Center in Kenia



<sup>17</sup> Das Zentrum für Verifikationsaufgaben der Bundeswehr stellt nach den Vorgaben des Auswärtigen Amtes und unter fachlicher Führung des Bundesministeriums der Verteidigung die Implementierung der völkerrechtlich und politisch verbindlichen Rüstungskontrollverträge und -abkommen für die Bundesrepublik Deutschland sicher. <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/zentrum-fuer-verifikationsaufgaben-der-bundeswehr-20030>, Abruf 4. Juli 2018.



# Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen

Im Jahr 2015 wurde die Agenda 2030 der Vereinten Nationen in New York verabschiedet. Sie umfasst 17 globale Ziele zur Förderung der Nachhaltigen Entwicklung, die sogenannten SDG (Sustainable Development Goals). Zur Umsetzung der Agenda 2030 und der in ihr formulierten Nachhaltigkeitsziele hat die Bundesregierung die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Mit Verabschiedung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie hat sich jedes Ressort verpflichtet, in regelmäßigem Turnus seine Bilanz und Programmatik vorzulegen, wie es zur Umsetzung der Agenda 2030 beiträgt.

Die folgenden Kapitel geben einen Überblick über die Maßnahmen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung, die der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 dienen. Jedem Kapitel sind die Nachhaltigkeitsziele zugeordnet, zu deren Umsetzung die im entsprechenden Kapitel dargestellten Maßnahmen beitragen. Sofern die Maßnahmen zur Umsetzung von Unterzielen der Nachhaltigkeitsziele beitragen, sind auch diese der Kapitelüberschrift zugeordnet.

## 6. Umwelt- und Naturschutz



**Ziel 6:** Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten

**Unterziel 6.6:** Bis 2020 wasserverbundene Ökosysteme schützen und wiederherstellen, darunter Berge, Wälder, Feuchtgebiete, Flüsse, Grundwasserleiter und Seen

**Ziel 12:** Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

**Unterziel 12.2:** Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen

**Ziel 15:** Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen

**Unterziel 15.1:** Bis 2020 im Einklang mit den Verpflichtungen aus internationalen Übereinkünften die Erhaltung, Wiederherstellung und nachhaltige Nutzung der Land- und Binnensüßwasser-Ökosysteme und ihrer Dienstleistungen, insbesondere der Wälder, der Feuchtgebiete, der Berge und der Trockengebiete, gewährleisten

**Unterziel 15.5:** Umgehende und bedeutende Maßnahmen ergreifen, um die Verschlechterung der natürlichen Lebensräume zu verringern, dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen und bis 2020 die bedrohten Arten zu schützen und ihr Aussterben zu verhindern

### 6.1 Das Umweltmanagementsystem der Bundeswehr

Basierend auf der im November 2015 herausgegebenen Zentralen Dienstvorschrift „Umweltschutz und Umweltmanagement“ hat das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr im Juli 2016 erstmals einen Umweltbericht der Bundeswehr in Form einer Managementbewertung erstellt.

Der Umweltbericht dient der Erfassung und Bewertung der Umweltleistung der Bundeswehr nach systematischen und objektiven Gesichtspunkten. Zugleich wird das Umweltmanagementsystem der Bundeswehr evaluiert und auf seine Eignung als Managementwerkzeug überprüft.

Als erstmalige formalisierte Bestandsaufnahme der Umweltleistung der Bundeswehr stellte der Umweltbericht 2016 eine IST-Analyse des Ausgangszustandes im Zusammenhang mit der Einführung und Umsetzung des Umweltmanagementsystems der Bundeswehr dar. Bestehende Datenlücken und -mängel wurden identifiziert, deren Ursachen analysiert und Maßnahmen zur Behebung getroffen. Die Managementbewertung diente darüber hinaus als Grundlage für die Formulierung eines Zielsystems für das Umweltmanagement der Bundeswehr. Bereits bei der erstmaligen Bewertung der Umweltleistung der Bundeswehr zeigte sich die Bedeutung des Beitrages der Bundeswehr zur Ressourcenreduzierung und Schonung der Umwelt (vgl. hierzu auch Kapitel 8 Strom- und Wärmeenergieverbrauch).



Anfang 2017 wurde das Zielsystem Umweltmanagement der Bundeswehr entwickelt. Es ordnet den verschiedenen Bereichen des Umweltschutzes Oberziele zu, die in Anlehnung an die Anforderungen der EMAS-Verordnung<sup>18</sup> weiter in Teilbereiche und dazugehörige Unterziele gegliedert sind. Der Zielerreichungsgrad dieser Unterziele bemisst sich an den externen bzw. internen Zielwertvorgaben.

Der zweite Umweltbericht der Bundeswehr wurde im August 2017 erstellt und gibt Aufschluss über die Erreichung der Zielvorgaben. Die Zielwerte des Umweltmanagementsystems der Bundeswehr im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wurden durchweg erreicht.

Ein prachtvoller Birkhahn (Tetrao tetrix)



<sup>18</sup> VERORDNUNG (EG) Nr. 1221/2009 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 25. November 2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 761/2001, sowie der Beschlüsse der Kommission 2001/681/EG und 2006/193/EG, novelliert durch VERORDNUNG (EU) 2017/1505 DER KOMMISSION vom 28. August 2017 zur Änderung der Anhänge I, II und III der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS).

## 6.2 Naturschutz und Biodiversität auf Truppenübungsplätzen der Bundeswehr

Das Betretungsverbot, die fehlende konventionelle landwirtschaftliche Nutzung sowie die Größe der unzerschnittenen Übungsplatzflächen begünstigen die Biodiversität auf Truppenübungsplätzen der Bundeswehr generell. Im diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht wird der Truppenübungsplatz Bergen in Niedersachsen beispielhaft für die biologische Vielfalt auf Übungsplätzen der Bundeswehr beschrieben.

Der Truppenübungsplatz Bergen dient als Schieß- und Übungsplatz. Er umfasst 28.585 ha. Über 50 % des Platzes (14.419 ha) sind Natura 2000-Flächen. Das mosaikartige Biotopgefüge und die häufig wechselnden standörtlichen Gegebenheiten des heutigen Truppenübungsplatzes Bergen haben bewirkt, dass sich bemerkenswert viele Rote Listen-Arten<sup>19</sup> in hoher Individuenzahl angesiedelt und ausgebreitet haben.

Beispielhaft zu nennen ist das noch bis Mitte des 20. Jahrhunderts recht weit verbreitete Birkhuhn, das in Deutschland wie in nahezu allen anderen europäischen Ländern extrem selten geworden ist. In Deutschland leben noch maximal 1600 Birkhühner. Der Bestandseinbruch des Birkhuhns ist hauptsächlich auf den Verlust und die Zerschneidung seiner Lebensräume zurückzuführen. Die Rückgänge stehen fast immer in Zusammenhang mit Trockenlegung und industriellem Torfabbau sowie der Aufforstung von Mooren und Heidegebieten.

<sup>19</sup> „Rote Listen sind Verzeichnisse ausgestorbener, verschollener und gefährdeter Tier-, Pflanzen- und Pilzarten, Pflanzengesellschaften sowie Biotoptypen und Biotopkomplexe. Sie sind wissenschaftliche Fachgutachten, in denen der Gefährdungsstatus für einen bestimmten Bezugsraum dargestellt ist. Sie bewerten die Gefährdung anhand der Bestandsgröße und der Bestandsentwicklung“ (s. Bundesamt für Naturschutz, <https://www.bfn.de/themen/rote-liste.html>, Abruf 14.06.2018).



Strukturreiche Moorlandschaft auf dem Truppenübungsplatz Bergen

Auch durch intensive Weidewirtschaft können wichtige Lebensräume verloren gehen. Aufgrund des Schutzes entsprechender Lebensräume auf den Truppenübungsplätzen der Bundeswehr finden Birkhühner dort gute Lebensbedingungen vor.

Auf dem Truppenübungsplatz Bergen gibt es zwei Vogelschutzgebiete, die jeweils auch ein Fauna-Flora-Habitat-Gebiet mit einschließen. Das Vogelschutzgebiet „Truppenübungsplatz Bergen“ nimmt etwa die Hälfte der Fläche des Übungsplatzes ein (12.450 ha). Dessen südlicher Teil wird räumlich gänzlich von dem Fauna-Flora-Habitat-Gebiet „Moor- und Heidegebiete im Truppenübungsplatz Bergen-Hohne“ überlagert (7.100 ha). Das Fauna-Flora-Habitat-Gebiet „Meißendorfer Teiche, Ostenholzer Moor“ deckt sich nahezu komplett mit dem gleichnamigen Vogelschutzgebiet. Von dem ca. 3.300 ha großen Gebiet liegen ca. 60 % auf dem Truppenübungsplatz Bergen.

Die Hauptaufgabe der landschaftspflegerischen Geländebetreuung der Bundeswehr besteht hier in der Verhinderung der Bodenerosion im Platzinneren und in den Übungsräumen. Dies geschieht durch gezielte Maßnahmen zum Erhalt der Vegetationsdecke (zum Beispiel Anpflanzungen standorttypischer Pflanzen) und periodische Stilllegung der jeweiligen Flächen für das Befahren mit Ketten- und Radfahrzeugen. Zur Offenhaltung der Heideflächen werden regelmäßig junge Gehölze beseitigt, die sich sonst zu Wäldern entwickeln würden. Auch Schafbeweidung kommt für diesen Zweck zum Einsatz. Ebenso gehören der Schutz stehender und fließender Gewässer sowie die Pflege und Entwicklung renaturierter Moorflächen zu den Aufgaben der Landschaftspflege auf dem Truppenübungsplatz Bergen.



## 7. Nachhaltiges Bauen



**Ziel 9:** Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

**Unterziel 9.1:** Eine hochwertige, verlässliche, nachhaltige und widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, einschließlich regionaler und grenzüberschreitender Infrastruktur, um die wirtschaftliche Entwicklung und das menschliche Wohlergehen zu unterstützen, und dabei den Schwerpunkt auf einen erschwinglichen und gleichberechtigten Zugang für alle legen

### 7.1 „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen“ – Systemvariante Neubau von Unterkünftsgebäuden

Im Jahr 2014 hat das Bundesministerium der Verteidigung für seinen Geschäftsbereich festgelegt, dass der „Leitfaden Nachhaltiges Bauen“ im Grundsatz anzuwenden ist. Für das im Leitfaden enthaltene „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen“ (BNB) kommt wegen der Besonderheiten bei Verteidigungsbaumaßnahmen nur eine sinngemäße Anwendung in Betracht. Daher ist es erklärtes Ziel des Bundesministeriums der Verteidigung, in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung Steckbriefkriterien des „Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen“ an die bundeswehr-spezifischen Gegebenheiten anzupassen und entsprechende Systemvarianten zu entwickeln. Personal des Bundesamtes für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr wurde in der Handhabung des „Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen“ geschult (BNB-Koordinatorenschulungen). Bis zum Jahresende 2017 sind insgesamt 42 Personen ausgebildet worden, die unter anderem Pilotprojekte zur Erprobung der sinngemäßen Anwendung des Bewertungssystems begleiten.

Zudem hat in den Jahren 2016 und 2017 ein Fachgremium, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundesamtes für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr sowie Beratern aus dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, dem Ministerium für Inneres, Bauen und Sport Saarland und dem Ministerium der Finanzen Sachsen-Anhalt mehrere Workshops zur Grundlagenermittlung für den Neubau von Unterkünftsgebäuden der Bundeswehr durchgeführt. Auch wurde Anfang des Jahres 2017 beim Ministerium für Inneres, Bauen und Sport Saarland die Leitstelle für Nachhaltiges Bauen bei der Bundeswehr eingerichtet.

Die ermittelten Grundlagen wurden über die Leitstelle an einen externen Sachverständigen übergeben, der auf der Basis ziviler Bewertungssysteme eine Systemvariante nach dem „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen“ für den Neubau von Unterkünftsgebäuden der Bundeswehr“ (BNB Bw-UGebN) entwickelt hat. Diese Systemvariante berücksichtigt die bundeswehr-spezifischen Gegebenheiten und Forderungen und definiert im Sinne des nachhaltigen Bauens somit einen neuen Qualitätsstandard für Unterkünfte der Bundeswehr.

Sie wurde anschließend anhand eines bereits in sinngemäßer Anwendung des „Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen“ geplanten und fertiggestellten Unterkunftsgebäudes in Blankenburg, Sachsen-Anhalt, geprüft. Dabei wurde ihre Anwendbarkeit bestätigt.

Das BNB Bw-UGebN enthält eine Muster-Zielvereinbarung, die den Anwendern als Planungshilfe bei der Festlegung der Nachhaltigkeitsziele dient und die Qualitätskriterien anwenderfreundlich standardisiert. Die Anwenderinnen bzw. Anwender erhalten dadurch eine Orientierung für die Aufstellung des Maßnahmenkatalogs. Maßnahmen müssen folglich nicht mehr für jedes Unterkunftsgebäude neu definiert werden. Die Muster-Zielvereinbarung schafft darüber hinaus Planungssicherheit durch Aufzeigen von Lösungskorridoren und ermöglicht die Reduzierung der Herstellungs- und Betriebskosten durch eine vorgefertigte Lebenszykluskostenberechnung für den Variantenvergleich. Da die Einzelmaßnahmen miteinander verknüpft sind, ist deren Wirkung auf die Gebäudequalität sofort ablesbar. Die Muster-Zielvereinbarung wirkt durch einen projektbegleitenden Soll-Ist-Vergleich und eine nutzbare Gebäudedokumentation qualitätssichernd. Damit wird das nachhaltige Bauen für den Neubau von Unterkunftsgebäuden im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung einheitlich und wirtschaftlich umgesetzt.

Der Einführungserlass für die erste „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen“-Systemvariante für den Bauwerkstyp Unterkunftsgebäude der Bundeswehr wird zurzeit abschließend abgestimmt. Speziell zum Umgang mit der Systemvariante „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen für den Neubau von Unterkunftsgebäuden der Bundeswehr“ werden weiterführende Grundlagen- und Einführungsschulungen für die Anwenderinnen bzw. Anwender folgen.

### 7.2 Sinngemäße Anwendung des „Bewertungssystems Nachhaltiges Bauen“ am Beispiel der kleinen Baumaßnahme „Neubau Familienbetreuungszentrum“

Mit den Regelungen zur sinngemäßen Anwendung des „Leitfadens Nachhaltiges Bauen“ und den noch einzuführenden „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen“-Systemvarianten besteht die Möglichkeit, vielfältigste Nachhaltigkeitsbeurteilungen vorzunehmen. Dabei kann es sich um Bewertungen auf Kriterienebene oder auf Gebäudeebene handeln.

Fehlende oder nicht für den Gebäudetyp der Bundeswehr passende Bewertungsmaßstäbe können bei der sinngemäßen Anwendung durch Ersatzverfahren und in der Regel durch vereinfachte Nachweisformen ersetzt werden, wobei die wesentlichen Schutzziele weiter zu berücksichtigen sind. Vorrangig sind jedoch die in den „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen“-Kriteriensteckbriefen beschriebenen Methoden und Bewertungsmaßstäbe sinngemäß anzuwenden.

Unter Berücksichtigung der Aufenthalts- und Standortmerkmale innerhalb der Liegenschaft orientiert sich die Anordnung, Höhenabwicklung und Satteldachform des höheren Gebäudeteils des Familienbetreuungsentrums<sup>20</sup> in Stetten am kalten Markt an der umgebenden Bebauung. Hier befinden sich die Verwaltungs-, Lager- und Sanitärräume. Die Ausrichtung des eingeschossigen Gebäudeflügels mit begrüntem Flachdach schirmt den Spielplatz gegenüber der Straße räumlich ab. Hier liegen die Sonderräume für die Familienberatung mit direkter Anbindung und Blickbezug zum Außenbereich.

20 Primäre Aufgabe der Familienbetreuungszentren ist die intensive Betreuung der Familienangehörigen während dienstlich bedingter Abwesenheit von Soldatinnen und Soldaten. Den Familienangehörigen werden schnelle und zuverlässige Notfallunterstützung und Rat in Verwaltungsangelegenheiten angeboten sowie die Möglichkeit gegeben, Kontakte zu knüpfen und Erfahrungen auszutauschen.



Da es für den Gebäudetypus Familienbetreuungs-zentrum keine Systemvariante im „Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen“ gibt, wurde das „Bewertungssystem für den Neubau von Büro- und Verwaltungsgebäuden, Version 2013“ sinngemäß über den gesamten Planungsprozess bis zur Fertigstellung des Gebäudes umgesetzt. Wichtigstes Ziel war die Schaffung von ausgewogenen Gebäude- und Nutzungsqualitäten. Hierzu wurden die drei bedeutsamsten Qualitätsschwerpunkte der sinngemäßen Anwendung des Bewertungssystems umgesetzt (bauliche, technische und organisatorische Maßnahmen). Neben der Verwendung des Baumaterials Holz für die Gebäudekonstruktion sowie die Raum- und Fassadengestaltung, wurde auch bei allen anderen Baumaterialien in hohem Maß auf Nachhaltigkeit, zum Beispiel durch langlebige und schadstoffarme Baustoffe geachtet.

Eine weitere Besonderheit ist, dass für sämtliche hölzerne Bauteile heimische Nadelhölzer aus dem Schwarzwald verwendet wurden. Nicht nur die tragende Holzständerkonstruktion, sondern auch die vertikal verlaufende und vorvergraute Lamellenfassade wurde aus Weißtanne erstellt. Die Holzhaptik wird in den Innenräumen des Familienbetreuungs-bereiches fortgeführt. Durch bunt herausgearbeitete Einschnitte im Baukörper entstanden überdachte, barrierefreie Zugänge sowie eine überdachte Terrasse mit direktem Außenbezug. Weitere Ziele des nachhaltigen Bauens wurden durch eine schadstoff- und staubarme Baustelle, durch Partizipation der Nutzenden über den ganzen Planungsprozess und einen hohen Anspruch an die Gebäudeakustik erreicht. Auch die ökonomischen Aspekte, wie zum Beispiel die Nachnutzungs- und Erweiterungspotentiale und eine lange Nutzungsdauer des Gebäudes waren Planungskriterien.

Die Wärmeversorgung erfolgt über das Nahwärmeverorgungsnetz in einer zentralen Wärmeerzeugungsanlage der Liegenschaft. Der regenerative Energieanteil wird durch ein Blockheizkraftwerk und in Zukunft zusätzlich durch eine Pelletgroßanlage beigesteuert. Geringe Vorlauftemperaturen für die Fußbodenheizung und die Konditionierung der Raumluft durch eine Be- und Entlüftungsanlage mit Wärmerückgewinnung werden zu einem geringen Energieverbrauch des Neubaus beitragen. Das Ergebnis einer Überprüfung des Bewertungssystems für den Neubau des Familienbetreuungs-zentrums liegt mit einem Erfüllungsgrad von 65,8% im Bereich einer Silberzertifizierung.

Bild unten links: Südostansicht des Familienbetreuungs-zentrums mit Blick in den Außenbereich (zukünftiger Kinderspielplatz)

Bild unten rechts: Ostansicht des Familienbetreuungs-zentrums – Eingang

Südfassade des Familienbetreuungs-zentrums – fest installierter Sonnenschutz





## 8. Strom- und Wärmeenergieverbrauch



**Ziel 7:** Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern  
**Unterziel 7.2:** Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen

**Ziel 13:** Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen  
**Unterziel 13.2:** Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen

In den Jahren 2016 und 2017 hat der Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung die positive Entwicklung zur Erfüllung der energiepolitischen Ziele der Bundesregierung fortgeführt. Trotz eines leicht gestiegenen Gesamtenergieverbrauchs sind die aus der Energieversorgung der Liegenschaften verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen zurückgegangen. Während im Geschäftsbereich im Jahr 1990 im Gebäudesektor insgesamt noch 4,8 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub> emittiert wurden, waren es im Jahr 2017 nur noch 1,05 Mio. Tonnen (vgl. Kapitel 8.4). Hierzu hat besonders auch der zunehmende Einsatz von „Erneuerbaren Energien“ im Bereich der Elektroenergie beigetragen.

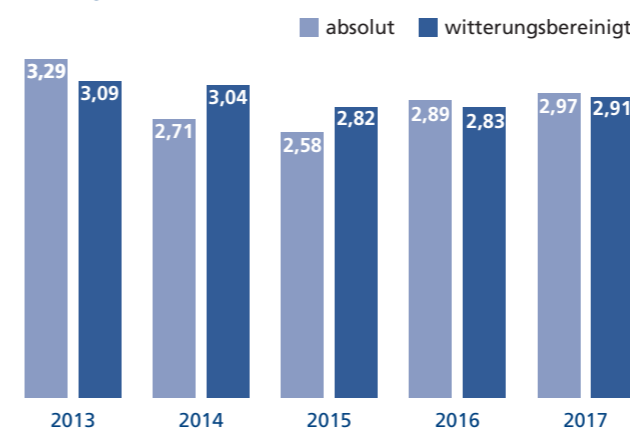
### 8.1 Entwicklung des Energieverbrauchs der Liegenschaften

Im Jahr 2016 lag der Gesamtenergieverbrauch (Wärme und Strom) bei 3,93 Mio. MWh und im Jahr 2017 bei 3,99 Mio. MWh. Der Gesamtenergieverbrauch ist im Vergleich zu 2016 leicht angestiegen. Dies ist unter anderem in der Übernahme der ehemaligen britischen Liegenschaften in Bergen und einem Anstieg der Beschäftigtenzahl im Verteidigungsressort begründet.

Auf dem Wärmeenergiesektor besteht sowohl bei den absoluten als auch bei den witterungsbereinigten<sup>21</sup> Verbräuchen, trotz der genannten Faktoren, eine stabile Entwicklung bei einem jährlichen Wert von unter drei Mio. MWh. Der witterungsbereinigte Wärmeverbrauch lag im Jahr 2016 bei 2,83 Mio. MWh, im Jahr 2017 bei 2,91 Mio. MWh.

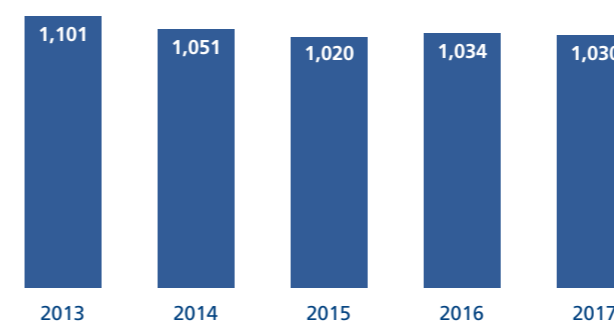
<sup>21</sup> Die Wärmeverbräuche wurden zur Eliminierung klimabedingter Einflüsse (warme oder kalte Winter) witterungsbereinigt.

Entwicklung des Wärmeverbrauchs in Mio. MWh



Der Verbrauch von Elektroenergie ist im Berichtszeitraum 2013 bis 2017 trotz der gestiegenen technischen Ausstattungen der Arbeitsplätze und Unterkünfte leicht rückläufig bis nahezu konstant.

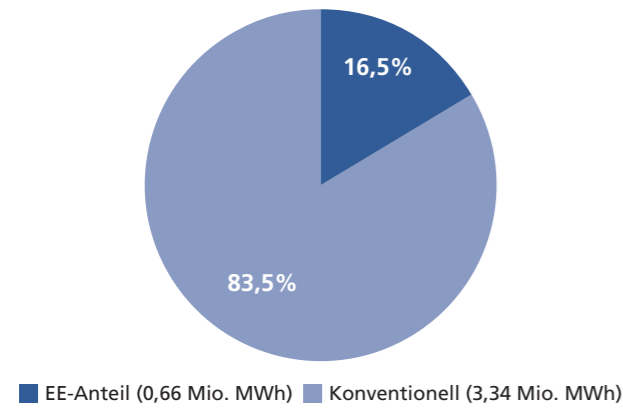
Entwicklung des Verbrauchs an Elektroenergie in Mio. MWh



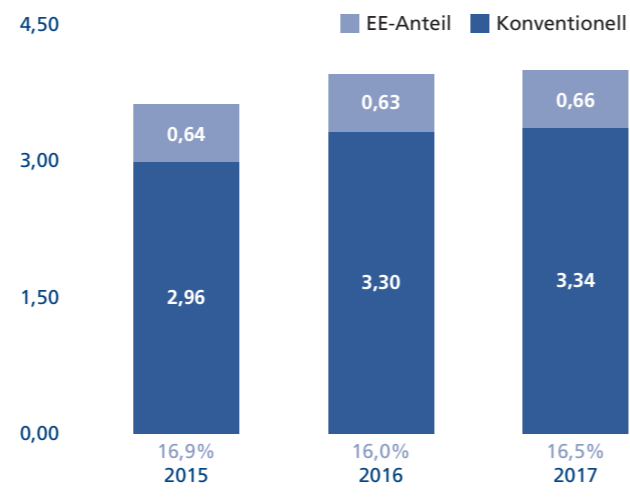
### 8.2 Anteil „Erneuerbarer Energien“ (EE)

Der Anteil der „Erneuerbaren Energien“ am Gesamtverbrauch für Wärme und Strom lag im Jahr 2016 bei 16 % und 2017 bei 16,5 %. Der Anteil der „Erneuerbaren Energien“ bei der Wärmeversorgung der Liegenschaften ist von 9,9 % im Jahr 2016 auf 9,5 % im Jahr 2017 gefallen (s. Abbildungen nächste Seite). Dies ist in der Zunahme des absoluten Heizenergieverbrauchs aufgrund der Witterung begründet. Der Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung hat das Ziel, bis zum Jahr 2020 zwanzig Prozent des Gesamtenergieverbrauchs (Strom und Wärme) in den von der Bundeswehr genutzten Liegenschaften aus „Erneuerbaren Energien“ bereit zu stellen. Damit trägt der Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung den nationalen und europäischen Umwelt- und Klimazielen Rechnung.

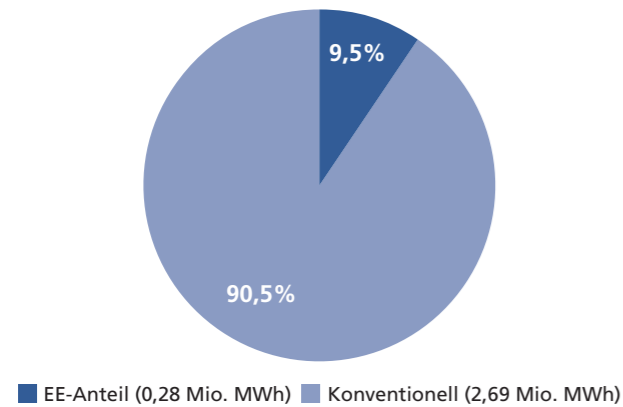
### EE-Anteil am Gesamtenergieverbrauch 2017



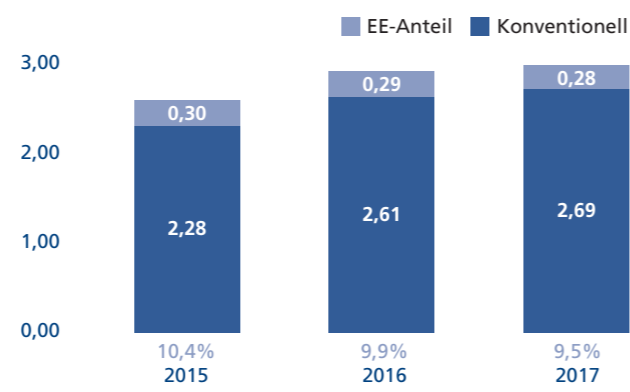
### Entwicklung EE-Anteil am Gesamtenergieverbrauch in Mio. MWh absolut



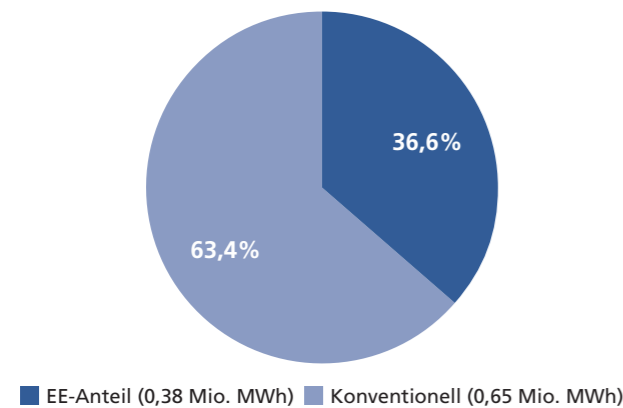
### EE-Anteil am Wärmeverbrauch 2017



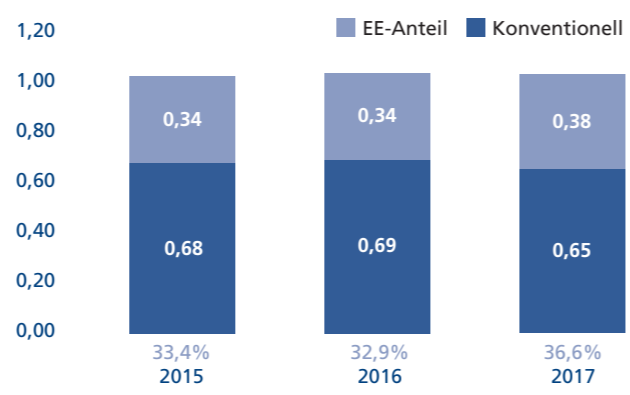
### Entwicklung EE-Anteil am Wärmeverbrauch in Mio. MWh absolut



### EE-Anteil am Stromverbrauch 2017



### Entwicklung EE-Anteil am Stromverbrauch in Mio. MWh



Die erzeugte Energie aus regenerativen Quellen stammt zum einen aus eigenen Anlagen, zum anderen aus EE-Fernwärmeverträgen sowie aus den Energieliefer-Contractings<sup>22</sup>.

Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung werden folgende EE-Anlagen zur Wärmeerzeugung eigenständig betrieben (Stand 31.12.2017):

- 44 Pellet-,
- 14 Biogas-,
- 11 Holzhackschnitzel-,
- 1 Klärgas-,
- 23 Solarthermie-,
- 4 Geothermie- und
- 34 Luftthermie- und Wärmepumpenanlagen.

Im Bereich der Stromerzeugung sind dies:

- 1 Wasserkraftwerk,
- 1 mit Klärgas betriebenes Blockheizkraftwerk und
- 34 Photovoltaikanlagen.



Blockheizkraftwerk in der Ferdinand-von-Schill-Kaserne in Torgelow

<sup>22</sup> Als »Energieliefer-Contracting« werden Vorhaben bezeichnet, bei denen der Contractor die Energieerzeugungsanlage entweder plant, finanziert und errichtet oder eine vorhandene Energieerzeugungsanlage übernimmt und für die Dauer des Vertrages die volle Anlagenverantwortung trägt, also den Betrieb führt, die Anlage wartet, Instand setzt und bedient, die Einsatzenergie einkauft und die Nutzenergie verkauft.

### 8.3 Ökostrombezug

Seit 2015 beziehen die beiden Dienstsitze des Bundesministeriums der Verteidigung in Bonn und Berlin zu 100 % Ökostrom. Für die Bundeswehrliegenschaften wurde für 2017 ein Ökostromanteil in Höhe von 35 % des Jahresverbrauchs vertraglich vereinbart. Dabei gelten unter anderem folgende Bundeswehr-interne Qualitätsanforderungen für die Vertragspartner: Die Stromerzeugung muss in Anlagen erfolgen,

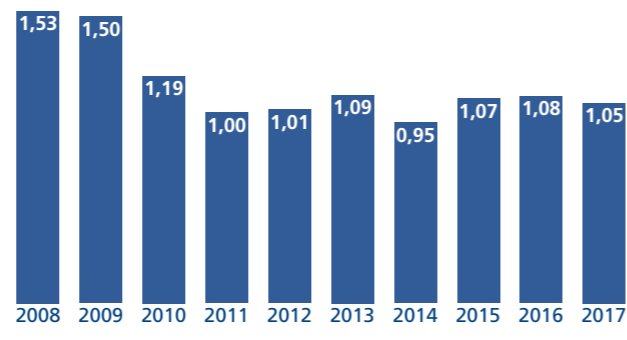
- die nicht älter als sechs Jahre sind,
- die ausschließlich „Erneuerbare Energien“ nutzen und
- die keine Erneuerbare Energien Gesetz-Förderung erhalten.

Der Nachweis erfolgt durch Entwertung von Herkunftsnachweisen im Herkunftsnachweisregister des Umweltbundesamtes. Damit ist sichergestellt, dass die entsprechende Strommenge tatsächlich aus „Erneuerbaren Energien“ erzeugt und nicht bereits anderen verkauft wurde.

### 8.4 CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Strom- und Wärmeenergieverbrauch

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Energieverbrauch der Liegenschaften im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung nahmen 2017 trotz des leichten Verbrauchsanstiegs weiter ab und lagen bei 1,05 Mio. Tonnen. Der zunehmende Einsatz von eigenerzeugten „Erneuerbaren Energien“ bei der Energieversorgung der Liegenschaften und der Anteil an „Erneuerbaren Energien“ am gesamten Strommix in Deutschland sind zwei wichtige Gründe für die Verringerung dieser Emissionen im Jahr 2017.

Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Emission aus dem Wärme- und Stromverbrauch in Mio. Tonnen



### 8.5 Energiezukunft 2030plus

Im Rahmen des Projektes „Energiezukunft 2030plus“ wurde im Jahr 2017 in Zusammenarbeit mit der BwConsulting GmbH der Entwurf des Gesamtkonzeptes für das infrastrukturbezogene Energiemanagement im Verteidigungsressort erarbeitet. Wichtiger Baustein dieses Konzepts ist die Einführung eines Energiemanagementsystems in Anlehnung an die ISO-Norm 50001.

Übergeordnete und langfristige Ziele der Gesamtstrategie „Energiezukunft 2030plus“ sind:

- die Erhöhung des Anteils „Erneuerbarer Energien“,
- die Erhöhung der Energieeffizienz,
- die Senkung des Primärenergieverbrauchs und
- der Aufbau eines Energieinformationssystems.

Neben dem Aufbau des Energiemanagementsystems in Anlehnung an die ISO-Norm 50001 werden in naher Zukunft insbesondere die Auswirkungen der Energiewende auf die Energieversorgungssicherheit der Liegenschaften zu betrachten sein. Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, der Anzahl eigener EE-Anlagen sowie die Möglichkeiten der Speicherung überschüssiger Energie müssen weiterhin vorangetrieben werden. Zudem sind erneut Maßnahmen geplant, die die Angehörigen der Bundeswehr dazu motivieren sollen, ihren Umgang mit Energie gleichermaßen zu Hause und im Dienst wirtschaftlich und umweltbewusst zu ändern.

Photovoltaik-Anlage in der Von-Zieten-Kaserne in Beelitz





## 9. Nachhaltige Mobilität



**Ziel 12: Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen**

**Unterziel 12.7:** In der öffentlichen Beschaffung nachhaltige Verfahren fördern, im Einklang mit den nationalen Politiken und Prioritäten

**Ziel 13: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen**

**Unterziel 13.2:** Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen

### 9.1 CO<sub>2</sub>-Emissionen der durch die Bundeswehr genutzten handelsüblichen Pkw / Vans

Bei der Bundeswehr und der mit ihr als ihr Mobilitätsdienstleister verbundenen BwFuhrparkService GmbH ist die Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Bereitstellung von Mobilität gelebte Praxis. Dies manifestiert sich seit Jahren in den für öffentliche Fuhrparks beispielgebend niedrigen CO<sub>2</sub>-Emissionen der gesamten Fahrzeugflotte. Ausschlaggebend hierfür sind auch Wirtschaftlichkeitsaspekte. Das Portfolio der im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung genutzten handelsüblichen Pkw und Vans sind das Ergebnis eines Auswahlprozesses, der die Gesamtkosten jedes Fahrzeuges während seiner Nutzungsdauer betrachtet, wobei dem Kraftstoffverbrauch hohe Bedeutung zukommt. Im Ergebnis nutzt die Bundeswehr kleinvolumige Dieselfahrzeuge, die sehr geringe CO<sub>2</sub>-Emissionen aufweisen.

Mit 98 Gramm CO<sub>2</sub>-Emissionen je Kilometer liegt der durchschnittliche Emissionswert der Dienstwagenflotte weit unterhalb des Durchschnittswertes des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit der Bundesregierung von 110 g/km für den Zeitraum bis zum Jahr 2018. Bei den in

der Tabelle dargestellten Werten zum durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Flottenfahrzeuge ist zu berücksichtigen, dass in den betrachteten Jahren unterschiedliche Grundgesamtheiten an tatsächlich genutzten Fahrzeugen in der Fahrzeugflotte betrachtet wurden, denn durch die Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Betrachtung der tatsächlich genutzten Fahrzeuge zu einem Stichtag kann der entsprechende Durchschnittswert in engeren Grenzen variieren und gleichzeitig im Trend weiterhin rückläufig sein.

Durchschnittlicher CO<sub>2</sub>-Ausstoß der durch die Bundeswehr genutzten handelsüblichen Pkw/ Vans (in g CO<sub>2</sub>/ km) in den Jahren 2013-2017

Jahr	2013	2015	2017
Durchschnittlicher CO <sub>2</sub> -Ausstoß	108	96	98

Neben die CO<sub>2</sub>-Emissionen tritt die Diskussion um Stickoxid-Emissionen der mit Dieselmotor angetriebenen Pkw. Aufgrund des gegenüber Benzinmotoren bauartbedingt zwar geringeren Verbrauchs, bei gleichzeitig höheren Stickoxid-Emissionen von Dieselmotoren, haben einige Hersteller deshalb im Sinne der Stickoxid-Minderung – insbesondere in den bei der Bundeswehr stark vertretenen Segmenten – kein besonders verbrauchsarmes Fahrzeug mit Dieselmotor

mehr im Angebot. Es ist davon auszugehen, dass zukünftig Fahrzeuge mit geeignetem Dieselantrieb nicht oder nur eingeschränkt verfügbar sein werden.

### 9.2 Elektromobilität im Segment der handelsüblichen Pkw

Eine Möglichkeit, die durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Emission der Dienstwagenflotte weiter zu senken, ist die Nutzung von Elektromobilität. Ende des Jahres 2017 hat die BwFuhrparkService GmbH der Bundeswehr 199 Fahrzeuge mit weniger als 50 Gramm CO<sub>2</sub>-Emissionen je Kilometer zur Nutzung bereitgestellt. Parallel zu dem Anstieg der Elektrofahrzeuge erfolgt der Ausbau der Ladeinfrastruktur in den Bundeswehrliegenschaften.

Der Ladeinfrastruktur kommt zur effektiven Nutzung dieser Fahrzeuge eine wesentliche Bedeutung zu. Dementsprechend wird bei der Fortschreibung der Elektromobilität im Bereich der Bundeswehr die überregionale Bereitstellung dieser Ladestellen prioritär geplant werden, um eine weitere Erhöhung der Anzahl von Elektrofahrzeugen zu ermöglichen.

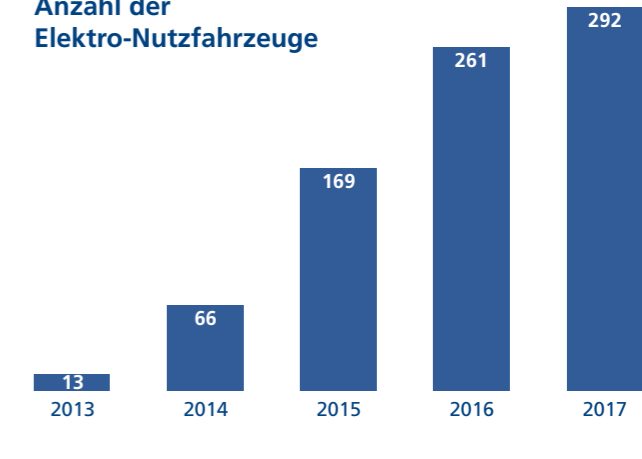


Elektrofahrzeuge an Ladestationen in einer Bundeswehrekaserne

### 9.3 Elektro-Nutzfahrzeuge

In den Jahren 2016 und 2017 ist die Zahl der eigenbewirtschafteten Elektro-Nutzfahrzeuge in den Bundeswehr-Dienstleistungszentren im Bereich des Geländebetreuungsdienstes und des technischen Gebäudemanagements deutlich gestiegen. Zum Jahresende 2017 waren insgesamt 292 Nutz- und Transportfahrzeuge mit Elektroantrieb im Einsatz.

Anzahl der Elektro-Nutzfahrzeuge



Die sogenannten „E-Worker“ sind kompakt, wendig, wirtschaftlich und schonen zudem die Umwelt. Eine robuste Ladepritsche ermöglicht Transporte mit einer Nutzlast von über 0,5 t. Die Aufladung der Batterien ist über jede normale Steckdose (mit 16 Ampere/230 Volt) möglich und dauert ca. sechs bis acht Stunden.



## 10. Nachhaltige öffentliche Beschaffung



**Ziel 12:** Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

**Unterziel 12.7:** In der öffentlichen Beschaffung nachhaltige Verfahren fördern, im Einklang mit den nationalen Politiken und Prioritäten

### 10.1 Energieeffiziente Rechenzentren

Die eingesetzte IT-Landschaft der vier Rechenzentren, die die BWI GmbH für den Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung betreibt, hat sich seit 2015 nicht maßgeblich verändert. Nur im Rechenzentrum Köln wurde im Jahr 2016 eine weitere Anlage zur unterbrechungsfreien Stromversorgung eingebaut. Hierdurch hat sich der EUE-Wert<sup>23</sup> des Rechenzentrums Köln im Vergleich zum Jahr 2015 etwas verschlechtert. Dennoch liegen alle Werte der aufgeführten Rechenzentren unverändert im Bereich eines als energieeffizient zu bezeichnenden Rechenzentrums.

Eine zentrale IT-Beschaffung der Bundesverwaltung wird angestrebt. Hierfür wurde eine initiale IT-Beschaffungsstrategie erarbeitet. Die BWI GmbH war in diesen Prozess eingebunden. Die Strategie soll sowohl soziale als auch Umweltkriterien bei der IT-Beschaffung berücksichtigen.

Jahr	EUE-Werte der Rechenzentren			
	Rechenzentrum Köln	Rechenzentrum Bonn	Rechenzentrum Strausberg	Rechenzentrum Wilhelmshaven
2015	1,45	1,62	1,1	1,86
2016	1,58	1,62	1,1	1,86
2017	1,58	1,62	1,1	1,86

<sup>23</sup> Die Energy Usage Effectiveness (EUE), ist ein zuverlässiger Gradmesser für die Energieeffizienz einer Rechenzentrums-Infrastruktur. Der EUE-Wert beschreibt den jährlichen Energiebedarf in Serverräumen eines Rechenzentrums im Verhältnis zum Energiebedarf der gesamten Rechenzentrums-Infrastruktur.

### 10.2 Recyclingpapier

Das Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit aus dem Jahr 2010 formulierte das Ziel, den Einsatz von Recyclingpapier bis zum Ende des Jahres 2015 auf 90 % zu erhöhen. 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.

Das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr, eine der zentralen Beschaffungsstellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung, hat mit dem Bündelungsrahmenvertrag „Drucker- und Kopierpapier“ die Grundlage geschaffen, dass alle bestellberechtigten Nutzer in der Bundeswehr ihren Bedarf an geeignetem Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ zu wirtschaftlichen Konditionen decken können.

Im Rahmen einer Einkaufsanalyse wurde vom Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr eine Gesamtauswertung der Bestellungen von Recyclingpapier der Bundeswehr im Jahr 2017 aus dem aktuellen

Rahmenvertrag durchgeführt. Die Zielvorgabe des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit aus dem Jahr 2010 von 90 % wurde in der Sparte Drucker- und Kopierpapier mit 91,18 % erreicht. An den separat betrachteten Dienstsitzen des Bundesministeriums der Verteidigung (Bonn und Berlin) wurde der Bedarf an Drucker- und Kopierpapier im Jahr 2017, wie auch in den Jahren zuvor, zu 100 % über Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ gedeckt.

In der Betrachtung des Gesamtpapierverbrauchs zeigt sich eine Recyclingpapierquote mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ von 96 % in beiden Dienstsitzen des Bundesministeriums der Verteidigung, womit auch hier das 95 % Ziel des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit erreicht ist. In der Bundeswehr beträgt die Recyclingpapierquote am Gesamtpapierverbrauch 88 % und erreicht damit die Vorgabe des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit noch nicht. Um den Anteil an Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ auch hier zu erhöhen, wurden alle Besteller aus dem aktuellen Rahmenvertrag aufgefordert, Recyclingpapier ausschließlich mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ zu beschaffen.

## 11. Vereinbarkeit von Beruf, Dienst und Familie



**Ziel 8:** *Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.*

Die gute Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Dienst hat im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung einen hohen Stellenwert. Sie ist und bleibt ein wichtiger Faktor für die Personalbindung und Personalgewinnung. Hierzu tragen unter anderem Maßnahmen bei, die Personal mit Familienpflichten den Verbleib im Arbeitsleben erleichtern und die in familiären Notfällen unterstützen.

### 11.1 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 Kindertagesstätten in unmittelbarer Nähe der Bundeswehrdienststellen.

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

- 15 Tages- und Großtagespflegen,
- über 480 Belegrechte,
- vier Kindertagesstätten sowie
- 336 Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung.

Die Einrichtung weiterer Großtagespflegen und der Erwerb weiterer Belegrechte sind vorgesehen. Eine zusätzliche Kindertagesstätte sowie ein Ersatzgebäude für eine bestehende Kindertagesstätte befinden sich im Bau. Durch Standortschließungen und Umstrukturierungen hat sich die absolute Anzahl der vorhandenen Eltern-Kind-Arbeitszimmer verringert. Gleichwohl ist die Versorgung der bestehenden Standorte weiterhin gesichert. Die beabsichtigte Eröffnung von zusätzlichen Eltern-Kind-Arbeitszimmern bedeutet darüber hinaus zukünftig eine Verbesserung der Situation.

Anzahl der Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Bundesministerium der Verteidigung und der Bundeswehr				
Jahr	2014	2015	2016	2017
Anzahl	370	352	341	336

### 11.2 Familienservice und Notfallbetreuung

Der Familienservice I bietet den Beschäftigten des Bundesministeriums der Verteidigung Hilfe und Unterstützung in familiären Notfällen sowie bei der Suche nach einer adäquaten Kinderferienbetreuung.

Der Familienservice umfasst folgende Leistungen:

- 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. In einem Pilotverfahren wurde der Familienservice II im Jahr 2015 an fünf Pilotstandorten (Wilhelmshaven, Koblenz, Bonn, Schortens, Munster) eingeführt. Im Herbst 2016 wurden die Bundeswehrkrankenhäuser Berlin und Westerstede zusätzlich in das Pilotverfahren aufgenommen. Nach Abschluss und Auswertung der vierjährigen Pilotphase ist zu entscheiden, ob eine Ausweitung des Familienservices II auf die gesamte Bundeswehr möglich ist.

### 11.3 Mobiles Arbeiten und Telearbeit

Für mobiles Arbeiten per Laptop in familiären Notsituationen (zum Beispiel bei Betreuungseingängen) stehen zur temporären Nutzung 3.000 mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen bundeswehrweit in rund 350 Laptop-Pools der Bundeswehr zur Verfügung, davon 55 mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen im Bundesministerium der Verteidigung. Zudem sind rund 4.000 Individualvereinbarungen über Telearbeit abgeschlossen.

### 11.4 Auditierung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Dienst

Das Zertifikat zum „audit berufundfamilie“ 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 März 2016 wurde das Bundesministerium der Verteidigung nach erfolgter „Re-Auditierung Konsolidierung“ bereits zum dritten Mal zertifiziert. Es wurde eine Zielvereinbarung zu den Handlungsfeldern Arbeitszeit, -ort, -organisation sowie Information/Kommunikation, Führung, Personalentwicklung und Service für Familien abgeschlossen. Die darin enthaltenen Maßnahmen gilt es bis zum Jahr 2020 umzusetzen.

## 12. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen



**Ziel 5:** Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

**Unterziel 5.5:** Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen

Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung leistet eine Vielzahl von Talenten ihren Dienst. Dieses Potenzial gilt es in allen Lebensphasen chancengerecht zu entwickeln. Alle Bundeswehrangehörigen müssen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Karrierewege realisieren können – unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität und Orientierung. Dieses wird seitens des im Bundesministerium der Verteidigung eingerichteten Stabselements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion durch eine Vielzahl von Konzepten, Projekten und Maßnahmen einschließlich der Aus-, Fort- und Weiterbildung unterstützt.

### 12.1 Zielvereinbarungen

Potenzialträgerinnen müssen frühzeitig identifiziert und gezielt gefördert werden, damit sie auf dem Weg zu Spitzenpositionen als geeignete Kandidatinnen für Führungspositionen nicht verloren gehen. Hier setzen die durch das Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion initiierten und dem Abteilungsleiter Personal gezeichneten 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. Derzeit sind solche Vereinbarungen mit dem Inspekteur des Sanitätsdienstes sowie mit dem Präsidenten des Bundespräsidialamtes geschlossen, ferner zur Gesamthematik „Vielfalt“ mit dem Inspekteur der Streitkräftebasis. Weitere Zielvereinbarungen sind geplant.

### 12.2 Sensibilisierung von Vorgesetzten

Vorgesetzte der Besoldungsgruppen A16/B3 und auch bereits der Ebene A14/15 werden in bundeswehrgemeinsamen Führungskräfte trainings an der Führungsakademie der Bundeswehr und am Bildungszentrum der Bundeswehr speziell für die Themen Chancengerechtigkeit und Vielfalt sensibilisiert. Auch die Kommandeurslehrgänge am Zentrum Innere Führung werden genutzt, um den Blick angehender Kommandeurinnen und Kommandeure für die Themen zu schärfen. Das Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion trägt darüber hinaus regelmäßig bei Personal tagungen, Führungslehrgängen, Fachfortbildungen etc. zu den bisherigen Untersuchungen und Erkenntnissen betreffend Chancengerechtigkeit in der Bundeswehr vor. Dabei werden die bisher erzielten Ergebnisse transparent dargestellt und erörtert. Die Möglichkeit der kritischen Nachfrage mit anschließender offener Diskussion ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Baustein, um die Akzeptanz getroffener Maßnahmen zu erhöhen.

### 12.3 Mentoring

Zu den wichtigsten Instrumenten einer nachhaltigen Personalentwicklung wird heute das Mentoring gezählt. Im Sinne einer gezielten Nachwuchsförderung hat das Bildungszentrum der Bundeswehr deshalb federführend auf Initiative des Stabselements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion 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, richtete sich das Mentoring-Programm im ersten Durchgang der dreijährigen Pilotierungsphase zunächst an weibliche Zielgruppen, die besonders unterrepräsentiert sind. Dieses waren Ärztinnen der Bundeswehrkrankenhäuser der Besoldungsgruppe A15, Referentinnen des Bundesministeriums der Verteidigung der Besoldungsgruppen A14 und 15 bzw. vergleichbarer Entgeltgruppen sowie Mitarbeiterinnen des höheren technischen und naturwissenschaftlichen Dienstes der Besoldungsgruppen A14 und 15 bzw. vergleichbarer Entgeltgruppen.

Zielgruppen des zweiten Durchgangs, der im Sommer 2017 gestartet wurde und für Frauen und Männer geöffnet ist, sind Juristinnen und Juristen aus dem nachgeordneten Bereich nach Abschluss der Probezeit sowie Offiziere, jeweils der Besoldungsgruppen A13/14. Die Evaluierung des Pilotprojektes erfolgt unter Federführung des Lehrstuhls für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik der Universität der Bundeswehr München. Die bisherigen Ergebnisse sind vielversprechend und zeigen einen deutlich positiven Verlauf des Projekts.

## 12.4 Anteil von Frauen in Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung steigt beständig an. Im militärischen Bereich gilt es unter Berücksichtigung der späten Öffnung der Laufbahnen im Jahr 2001 (mit Änderung des Grundgesetzes und des Soldatengesetzes) jedoch zu beachten, dass Frauen noch nicht in allen militärischen Führungsebenen vertreten sein können.

### 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 in den Jahren 2013 und 2015 Frauen in zivilen Führungspositionen noch zu 20,7 % bzw. 24,3 %

vertreten, konnte ihr Anteil im Jahr 2017 bereits auf 26,5 % gesteigert werden. Im militärischen Bereich beträgt der Anteil von Frauen 0,8 %.

### 12.4.2 Im nachgeordneten Bereich

Im nachgeordneten Bereich kann die Übernahme von Führungsaufgaben schon mit einem Amt der Besoldungsgruppe A13 beziehungsweise der Entgeltgruppe E13 verbunden sein (zum Beispiel als Kompaniechef bzw. -chefin oder auch als Dienststellenleiter bzw. -leiterin). Auch hier konnte eine Steigerung des Anteils von Frauen erreicht werden. In den Jahren 2013 und 2015 betrug ihr Anteil im zivilen Bereich noch 28,7 % bzw. 29,8 %. Für das Jahr 2017 ist bereits ein Frauenanteil von 32 % zu verzeichnen. Ähnlich erfreuliche Entwicklungen zeigen sich auch im militärischen Bereich. Hier hat sich der Anteil von Frauen mit Führungsaufgaben von 10,5 % (2013) über 11,6 % (2015) auf nunmehr 13 % im Jahr 2017 entwickelt.

Anteil von Frauen in Führungspositionen / mit Führungsaufgaben				
Jahr	Im Bundesministerium der Verteidigung		Im nachgeordneten Bereich	
	zivil	militärisch	zivil	militärisch
2013	20,7 %	0 %	28,7 %	10,5 %
2015	24,3 %	0,8 %	29,8 %	11,6 %
2017	26,5 %	0,8 %	32,0 %	13,0 %

## 13. Aus- und Fortbildung



**Ziel 4. Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern**

**Unterziel 4.3: Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschließlich universitärer Bildung gewährleisten**

Das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundeswehr bieten insgesamt mehr als 100 Ausbildungsberufe und 70 Bachelor-, Master- oder auch Weiterbildungsstudiengänge an den Bundeswehr-Universitäten an.

oder an einer öffentlichen Kooperationshochschule, wo die Fachbereiche Medizin, Veterinärmedizin, Pharmazie, Nautik, Seeverkehrs- und Hafengewirtschaft sowie Internationales Logistikmanagement angeboten werden.

### 13.1 Militärische Laufbahnen

Als Bestandteil der militärischen Ausbildung absolvieren die Fachunteroffiziere und die Feldweibel der Fachdienste eine „Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung der Soldatinnen auf Zeit und der Soldaten auf Zeit im Rahmen der militärfachlichen Ausbildung“ (ZAW). Die zivile Qualifizierung erfolgt abhängig von der jeweiligen militärischen Verwendung aktuell in 50 Ausbildungsberufen und 40 beruflichen Fortbildungen auf Meisterebene (letztere nur für Feldweibel).

Im Jahr 2016 haben ca. 1.050 Soldatinnen/Soldaten auf Zeit im Rahmen der ZAW einen Ausbildungsabschluss und ca. 900 Soldatinnen/Soldaten auf Zeit einen Fortbildungsabschluss erworben. Im Jahr 2017 waren dies ca. 1.400 Ausbildungsabschlüsse und ca. 1.000 Fortbildungsabschlüsse.

Die Offizierlaufbahnen sind mit einem Studium verbunden, entweder an einer der zwei Bundeswehr-Universitäten in Hamburg und München

### 13.2 Zivile Laufbahnen

Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung werden 48 Ausbildungsberufe in der dualen Berufsausbildung sowie elf zivile Laufbahnausbildungen angeboten, teilweise mit integriertem Bachelorabschluss.

So umfasst etwa die Laufbahnausbildung für den gehobenen technischen Dienst 14 Bachelorstudiengänge in den Bereichen Ingenieurwissenschaften oder Informatik an einer Vielzahl bundeswehrexterner Kooperationshochschulen. Die Anwärtinnen und Anwarter der Laufbahn für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst der Bundeswehrverwaltung absolvieren ein Studium mit dem Abschluss Diplom-Verwaltungswirtin oder Diplom-Verwaltungswirt.

Um den Fachkräftebedarf in zivilen und militärischen Verwendungen zu decken, sollen jährlich möglichst 1350 Auszubildende in der zivilen dualen Berufsausbildung neu eingestellt werden.



Für die Nachwuchsgewinnung von Beamtinnen und Beamten des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung werden für elf Vorbereitungsdienste verschiedenster Fachrichtungen und für alle drei Laufbahnebenen jährlich bis zu 1100 junge Menschen eingestellt und ausgebildet.

An den Universitäten der Bundeswehr und dem Fachbereich Bundeswehrverwaltung der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Mannheim haben 1708 Studierende im Jahr 2016 und 1812 Studierende im Jahr 2017 ihr Studium (Diplom, Bachelor, Master) erfolgreich abgeschlossen.

Erfolgreich abgeschlossenes Studium von Angehörigen des Geschäftsbereichs des BMVg	
Jahr	Absolventen
2016	1708
2017	1812

## 14. Gesundheitsversorgung



**Ziel 3:** Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

**Unterziel 3.5:** Die Prävention und Behandlung des Substanzmissbrauchs, namentlich des Suchtstoffmissbrauchs und des schädlichen Gebrauchs von Alkohol, verstärken

**Unterziel 3.8** Die allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle erreichen

### 14.1 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und Suchtprävention

Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wird ein systematisches „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) eingeführt. Den Auftakt für die Ausfächerung des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ im Geschäftsbereich machte die Bundesministerin der Verteidigung, Dr. von der Leyen, am 6. Juni 2016. Das „Betriebliche Gesundheitsmanagement“ ruht auf den drei Säulen „Führung und Organisation“, „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ sowie „Betriebliche Gesundheitsförderung“ mit den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung und Suchtprävention. Das „Betriebliche Gesundheitsmanagement“ hat zum Ziel, die Gesundheit der Bundeswehrangehörigen zu erhalten, zu schützen und zu fördern und sich dadurch positiv auf Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten auszuwirken. Präventive Maßnahmen werden damit effektiver strukturiert, vertieft und in ihrer Wirkdauer gefestigt.

Neben der gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse wird mit den Maßnahmen des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ auch ein verhaltenspräventiver

Ansatz verfolgt. Leistungsfähigkeit, Widerstandsressourcen, Bewältigungsmöglichkeiten sowie Gesundheitskompetenzen der Bundeswehrangehörigen sollen so gestärkt werden. Basierend auf den Erkenntnissen des im Jahr 2015 wissenschaftlich begleiteten Pilotprojekts soll die schrittweise Ausfächerung des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ bis Ende 2019 abgeschlossen sein und in den Regelbetrieb übergehen. Bei der Etablierung von Maßnahmen beraten die regional zuständigen BGM-Koordinierenden und arbeiten dabei mit den „Gremien Gesundheit“ der Dienststellen zusammen. Die Umsetzung wird an den jeweiligen Bedarfen und Rahmenbedingungen vor Ort ausgerichtet.

Auch Maßnahmen im Themenfeld Suchtprävention waren Teil des Pilotprojekts des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ und werden in der aktuellen Ausfächerung angeboten. Die Suchtprävention ist jedoch schon seit Jahren strukturell verankert und wird durch einen dauerhaften Prozess gestaltet. Er umfasst die Aufklärung sowie die Aus- und Weiterbildung von Multiplikatoren bzw. Multiplikatorinnen sowie Vorgesetzten. Die Dienststellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung arbeiten in einem etablierten Netzwerk zusammen, in dem sich neben dem

Psychosozialen Netzwerk der Bundeswehr, bestehend aus Sanitätsdienst, Sozialdienst, Psychologischem Dienst und Militärseelsorge auch die Soldatenselbsthilfe gegen Sucht e. V. sowie weitere Organisationen, Vereine und Initiativen engagieren. Sie alle bieten den Vorgesetzten, den Soldatinnen und Soldaten, den zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den jeweiligen Familienangehörigen professionelle und profunde Beratung und Unterstützung an.

Zu den präventiven Maßnahmen gehören ein strukturiertes Meldewesen, Aufklärungsaktionen, Broschüren, Vorträge, Seminare, Aushänge sowie Auftritte in digitalen Medien. Sie verdeutlichen die Risiken und Gefahren von Sucht und haben zum Ziel, das individuelle und kollektive Abwehrverhalten zu stärken. In die aktuelle Präventionsarbeit haben verstärkt die Aspekte polyvalenter und riskanter Konsummuster sowie stoffungebundener Süchte Eingang gefunden.

Zentrale Anlaufstelle für Fragen der Suchtprävention und -bekämpfung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung ist das am Zentrum Innere Führung in Koblenz seit dem Jahr 2000 etablierte Dokumentationszentrum zur Suchtprävention und -bekämpfung. Im Intranet und auf der Internetseite [www.innerefuehrung.bundeswehr.de](http://www.innerefuehrung.bundeswehr.de) können Vorgesetzte, Multiplikatoren bzw. Multiplikatorinnen und andere Interessierte unter dem Stichwort „Dokumentationszentrum Suchtprävention“ bzw. „Ansprechstellen“ weiterführende Informationen zum Umgang mit Abhängigkeitserkrankungen finden.

Der Sozialdienst der Bundeswehr bietet den Bundeswehrangehörigen aller Statusgruppen und ihren Familien sowie Vorgesetzten und Personalführungskräften flächendeckend deutschlandweit sowie an Auslandsstandorten individuelle Beratung und Betreuung an. Neben der Einzelfallhilfe und Angeboten zu präventiven Maßnahmen werden auch dienststelleninterne Selbsthilfegruppen unterstützt.

Folgende Unterstützungen werden im Rahmen der Suchtprävention angeboten:

- Psychologinnen und Psychologen der Bundeswehr beraten in den Heimatstandorten und im Auslandseinsatz Vorgesetzte und führen Weiterbildungsveranstaltungen zur Stress- und Suchtprävention und individuelle Beratungsgespräche durch.
- Ferner stehen den Soldatinnen und Soldaten im In- und Ausland sowie im Einsatz Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger für Gespräche im Zusammenhang mit Suchtproblematiken zur Verfügung. Sie begleiten Soldatinnen und Soldaten sowie ihre Angehörigen in schwierigen Lebenslagen.
- Truppenärztinnen und Truppenärzte und die Facharztzentren sowie die Bundeswehrkrankenhäuser helfen bei der Prävention und in der Diagnostik sowie Therapie von Betroffenen im Zusammenhang mit Suchtproblematiken.

Auch eine gut entwickelte psychische Fitness gilt als wirksamer Schutz vor psychischen Belastungsreaktionen und sich daraus möglicherweise ergebendem gesundheitsschädlichem Verhalten, wie Sucht. Mit dem Rahmenkonzept „Erhalt und Steigerung der psychischen Fitness von Soldaten und Soldatinnen“ werden, basierend auf den Ergebnissen der Erfassung der psychischen Fitness, Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit beschrieben.

## 14.2 Die Gesundheitsversorgung der Soldatinnen und Soldaten

Im Unterschied zur zivilen medizinischen Versorgung in Deutschland<sup>24</sup> wird die gesamte Gesundheitsversorgung der Soldatinnen und Soldaten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung grundsätzlich durch den Sanitätsdienst der Bundeswehr in den bundeswehreigenen medizinischen und zahnmedizinischen Behandlungseinrichtungen und durch Sanitätspersonal der Bundeswehr erbracht. Es können jedoch auch Leistungen im zivilen Gesundheitssystem beauftragt werden.

### 14.2.1 Medizinische Versorgung in Deutschland

Alle Soldatinnen und Soldaten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung haben einen gesetzlichen Anspruch auf Gewährleistung der sogenannten unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung. Dieser zuzahlungsfreie Anspruch umfasst alle medizinisch notwendigen Maßnahmen zur Herstellung beziehungsweise zum Erhalt der Gesundheit, einschließlich Präventionsmaßnahmen sowie die Versorgung mit Arzneimitteln und Medizinprodukten. Bestimmte Maßnahmen unterliegen, anders als im zivilen Bereich, nicht der Freiwilligkeit, sondern sind als verpflichtend und somit duldpflichtig (zum Beispiel einsatzvorbereitende Impf- und Prophylaxemaßnahmen) anzusehen.

#### Ambulante medizinische Versorgung im Inland

Dem Haus- bzw. Primärarzt als erste Anlaufstelle für alle medizinischen Fragestellungen vergleichbar, erfolgt die erste ambulante medizinische Versorgung der Soldatinnen und Soldaten durch in der Fläche verteilte Sanitätsversorgungszentren. Diese gewährleisten

24 Die zivile medizinische Versorgung erfolgt grundsätzlich in den Einrichtungen des zivilen Gesundheitssystems mit seiner Trennung in ambulante medizinische Versorgung in niedergelassenen Arzt- und Zahnarztpraxen sowie medizinischen Versorgungszentren und stationärer medizinischer Versorgung in den Krankenhäusern und Rehakliniken. Die Leistungen werden hierbei zu einem Großteil über gesetzliche und private Krankenversicherungen finanziert.

die allgemeinmedizinische und zahnärztliche Versorgung der Soldatenpatientinnen und -patienten möglichst nah an beziehungsweise in den Stationierungsorten. Die insgesamt 128 Sanitätsversorgungszentren sind 13 Sanitätsunterstützungszentren zugeordnet, die eine weitergehende fachärztliche ambulante Behandlung auf einem hohen Niveau durchführen.

Patientenkontakte in den regionalen Sanitätseinrichtungen der Bundeswehr		
	im Jahr 2016	im Jahr 2017
Humanmedizinischer Bereich	ca. 1,9 Mio.	ca. 1,8 Mio.
Zahnmedizinischer Bereich	ca. 360 Tsd.	ca. 350 Tsd.

#### Stationäre medizinische Versorgung im Inland

Sofern bei Soldatinnen und Soldaten stationäre medizinische Behandlungen erforderlich sind, stehen für die Behandlung insgesamt fünf Bundeswehrkrankenhäuser zur Verfügung.

In den Bundeswehrkrankenhäusern werden neben der stationären Behandlung auch erweiterte fachärztliche oder fachzahnärztliche Leistungen ambulant erbracht. Die Überweisung der Soldatinnen und Soldaten in die Bundeswehrkrankenhäuser ist dabei durchaus vergleichbar mit den Überweisungen der Hausärzte im zivilen Gesundheitswesen zu Gebietsfachärzten oder in Krankenhäuser.

In den Bundeswehrkrankenhäusern werden nicht nur Soldatinnen und Soldaten behandelt. Über ihre Einbindung in die jeweiligen Landesbettenplanungen und in das zivile Rettungssystem stehen die Bundeswehrkrankenhäuser auch zivilen Patientinnen und Patienten – gesetzlich und privat krankenversichert – offen.



Behandlungen in Bundeswehrkrankenhäusern (in Tausend)						
	2016			2017		
	Militärische Patientinnen/Patienten	Zivile Patientinnen/Patienten	Patientinnen/Patienten gesamt	Militärische Patientinnen/Patienten	Zivile Patientinnen/Patienten	Patientinnen/Patienten gesamt
Ambulant	212	296	508	225	261	486
Stationär	12	46	58	13	46	59
Summe	224	342	566	238	307	545

Die Behandlung von Zivilpatientinnen und -patienten bringt insbesondere im Bereich der Notfallmedizin beiden Seiten Vorteile. Die Behandlung und das Management komplexer notfallmedizinischer Fälle ist im Hinblick auf die Auslandseinsätze von elementarer Bedeutung für den fachlichen Kompetenzerhalt hochspezialisierter Bundeswehrärztinnen und -ärzte und des weiteren medizinischen Fachpersonals. Hierbei sind die Bundeswehrkrankenhäuser mit modernstem und besonders leistungsfähigem Medizingerät ausgestattet.

Bild links: Luftgestützte Rettung von Patientinnen/Patienten im Forward Air Medical Evacuation Hubschrauber NH 90 in Mali

Bild Mitte: Geschützter landgebundener Patiententransport im Transportpanzer Fuchs

Bild rechts: OP-Roboter Da Vinci (links im Bild) in einem Bundeswehrkrankenhaus



Diese Ergebnisqualität zu gewährleisten, ist Anspruch und Ansporn für den Sanitätsdienst der Bundeswehr. Für die Truppe im Einsatz ist die Gewissheit, im Notfall medizinisch hervorragend versorgt zu werden, zugleich Ausdruck der Fürsorge des Dienstherrn und wesentlicher Motivationsfaktor für die Soldatinnen und Soldaten.

#### Rettungskette im Einsatz

Der schnelle, qualifizierte Transport der Patientinnen und Patienten im Einsatz ist, vergleichbar dem Inland, auch im Auslandseinsatz von entscheidender Bedeutung. Hier kommen vorwiegend geschützte Transportfahrzeuge zum Einsatz, die in Bezug auf die Medizingeräteausstattungen und die Qualifizierung des Fachpersonals den Vorgaben für zivile Rettungsfahrzeuge in Deutschland weitestgehend entsprechen, in Teilen diese sogar noch übertreffen.

Zur Überbrückung längerer Transportwege und besonders für zeitkritisch oder besonders schonend zu transportierende und zu behandelnde Patientinnen und Patienten kommen militärische Rettungshubschrauber zum Einsatz. Auch diese unterscheiden sich bei den medizinischen Möglichkeiten nicht von zivilen Rettungshubschraubern, sind aber technisch für

den Einsatz in militärischen Operationsgebieten ausgestattet.

#### Behandlungsebenen

In der medizinischen Einsatzversorgung werden vier Behandlungsebenen unterschieden. „Ebene 1“ entspricht in etwa der ambulanten Versorgung im Inland einschließlich der ersten notfall- und rettungsmedizinischen Behandlung. In der „Ebene 2“ können zusätzlich erste notfallchirurgische Eingriffe durchgeführt werden. In der „Ebene 3“ wird in Feldlazaretten in Einsatzgebieten vor Ort eine medizinische Versorgung in verschiedenen klinischen Disziplinen sichergestellt.

Die abschließende Versorgung in „Ebene 4“ erfolgt nicht mehr im Einsatzland oder dessen direktem Umfeld, sondern in der Regel nach Rückverlegung der Patientinnen oder Patienten in die Bundeswehrkrankenhäuser oder zivile (Spezial-) Kliniken in Deutschland. Die Rückführung von Patientinnen oder Patienten aus den Einsatzgebieten nach Deutschland erfolgt dabei überwiegend mit Flugzeugen der Luftwaffe mit eingebauter hochwertiger medizinischer Ausstattung, bei Bedarf auch über interkontinentale Entfernungen. Der landläufig bereits öfter verwendete Begriff „fliegende Intensivstation“ beschreibt die Möglichkeiten im strategischen Patientenlufttransport dabei sehr treffend.





### 14.2.3 Weitere Aufgaben des Sanitätsdienstes der Bundeswehr

Im Sinne einer ganzheitlichen medizinischen und zahnmedizinischen Versorgung der Soldatinnen und Soldaten ist der Sanitätsdienst der Bundeswehr unter anderem zuständig für:

- Arbeitsmedizin, Hygiene und Präventivmedizin,
- vorbeugenden Gesundheitsschutz mit Überwachung von Lebensmitteln und Trinkwasser,
- Wehrpharmazie mit den Aufgaben Pharmazie, Lebensmittelchemie und Sanitätsmateriallogistik,
- Veterinärmedizin,
- Forschung und Entwicklung in der Gesundheitsversorgung der Bundeswehr,

- Betrieb international anerkannter und akkreditierter Labore beispielsweise im Rahmen des medizinischen ABC-Schutzes sowie
- fachliche Aus-, Fort- und Weiterbildungen.

Schließlich werden auch öffentlich-rechtliche, beziehungsweise gesetzliche Überwachungsaufgaben mit direktem oder indirektem Bezug zur Gesundheit, vergleichbar der Aufgabenwahrnehmung durch Gesundheits- und Veterinärämter, der Landesuntersuchungsämter oder sonstiger Landesbehörden, im Eigenvollzug durch die zuständigen Stellen und Einrichtungen des Sanitätsdienstes der Bundeswehr wahrgenommen.

## Liste beteiligter Referate und Dezernate

### Kapitel

### Referate/Dezernate im BMVg bzw. nachgeordneten Bereich

#### Korruptionsprävention:

BMVg R II 6

#### Rüstungskontrolle:

BMVg Pol II 5, ZVBw

#### Umwelt- und Naturschutz:

BMVg IUD II 5

#### Nachhaltiges Bauen:

BMVg IUD I 4, BAIUDBw Infra II 1

#### Strom- und Wärmeenergieverbrauch:

BMVg IUD I 6, BAIUDBw Infra III 1

#### Nachhaltige Mobilität:

- CO<sub>2</sub>-Emissionen der durch die Bw genutzten handelsüblichen PKW/Vans:
- Elektromobilität im Segment der handelsüblichen PKW:
- Elektronutzfahrzeuge:

BMVg A III 2

BMVg A III 2, BMVg Plg II 5

BMVg IUD I 6, BAIUDBw Infra III 1

#### Nachhaltige öffentliche Beschaffung

- Energieeffiziente Rechenzentren:
- Recyclingpapier:

BMVg CIT II 3

BMVg IUD III 2 Bonn, BAABw E1.1

#### Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Dienst:

BMVg Beauftragte(r) für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr

#### Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen:

BMVg P – Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion

#### Aus- und Fortbildung:

BMVg P I 5/6/7

#### Gesundheitsversorgung:

BMVg FÜSK III 3/5, Kdo SanDstBw SpezStAbt

## Abkürzungsverzeichnis

<b>BAAINBw</b>	Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr
<b>BAIUDBw</b>	Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr
<b>BMVg</b>	Bundesministerium der Verteidigung
<b>BNB</b>	Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen
<b>BwDLZ</b>	Bundeswehr-Dienstleistungszentrum
<b>Bw</b>	Bundeswehr
<b>CO<sub>2</sub></b>	Kohlenstoffdioxid
<b>ECOWAS</b>	Economic Community of West African States (Westafrikanische Wirtschaftsgemeinschaft)
<b>EE</b>	Erneuerbare Energien
<b>EU</b>	Europäische Union
<b>Mio.</b>	Million(en)
<b>MWh</b>	Megawattstunde
<b>NATO</b>	North Atlantic Treaty Organization (Nordatlantikvertrags-Organisation)
<b>RECSA</b>	Regional Center on Small Arms in the Great Lakes Region, the Horn of Africa and Bordering States (Regionales Zentrum für Kleinwaffen in der Region der Großen Seen, am Horn von Afrika und in den Grenzstaaten)
<b>SDG</b>	Sustainable Development Goal (Nachhaltigkeitsziel der Agenda 2030 der Vereinten Nationen)
<b>t</b>	Tonne(n)
<b>ZVBw</b>	Zentrum für Verifikationsaufgaben der Bundeswehr

## Bildnachweis

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

**Seite 25** Unterstützung bei der Umsetzung internationaler Rüstungskontrollabkommen und der Durchführung vertrauensbildender Maßnahmen: 2014 Bundeswehr / Mariusz Ginel

**Seite 27** Teilnehmer des „Physical Security and Stockpile Management“-Kurses am International Peace and Security Training Center in Kenia: 2018 Zentrum für Verifikationsaufgaben der Bundeswehr

**Seite 30** Ein prachtvoller Birkhahn (*Tetrao tetrix*): Von Vnp, CC BY-SA 3.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=14727675>

**Seite 31** Struktureiche Moorlandschaft auf dem Truppenübungsplatz Bergen: 2012 Bundeswehr / Ewald Arndt

**Seite 34** Südostansicht des Familienbetreuungsentrums mit Blick in den Außenbereich (zukünftiger Kinderspielplatz): 2018 Martin Sigmund

**Seite 35** Ostansicht des Familienbetreuungsentrums – Eingang: 2018 Martin Sigmund

**Seite 35:** Südfassade des Familienbetreuungsentrums – fest installierter Sonnenschutz: 2018 Martin Sigmund

**Seite 39** Blockheizkraftwerk in der Ferdinand-von-Schill-Kaserne in Torgelow: 2018 Bundeswehr/BwDLZ Torgelow

**Seite 38** Photovoltaik-Anlage in der Von-Zieten-Kaserne in Beelitz: 2008 Bundeswehr / BAIUDBw KompZ BauMgmt Strausberg

**Seite 41** Elektrofahrzeuge an Ladestationen in einer Bundeswehrekaserne: 2017 BwFuhrparkService GmbH

**Seite 56** Luftgestützte Rettung von Patientinnen/Patienten im Forward Air Medical Evacuation Hubschrauber NH 90 in Mali: 2017 Bundeswehr / PAO (Public Affairs Office(r) MINUSMA

**Seite 56** Geschützter landgebundener Patiententransport im Transportpanzer Fuchs: 2014 Bundeswehr / Bannert

**Seite 57** OP-Roboter Da Vinci (links im Bild) in einem Bundeswehrkrankenhaus: 2018 Fa. ABB

## 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  
DL I 4 Zentraldruckerei Köln/Bonn  
Fontainengraben 200  
53123 Bonn

### **Papier**

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

### **Erscheinungsdatum**

Oktober 2018

### **Weitere Informationen im Internet unter**

[www.bmvg.de](http://www.bmvg.de)  
[www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de) (Thema Nachhaltigkeitsstrategie)  
[www.bundeswehr.de](http://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.