



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

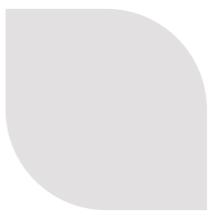
Eidgenössisches Departement für Verteidigung,  
Bevölkerungsschutz und Sport VBS

Eidgenössisches Departement  
für Verteidigung, Bevölkerungsschutz  
und Sport VBS  
Generalsekretariat VBS  
3003 Bern

Genehmigt durch  
die Chefin VBS im Dezember 2022

# NACHHALTIGKEITSBERICHT VBS 2021





# INHALT



|  |    |
|--|----|
| Vorwort .....  | 4  |
| <b>Einleitung</b> .....                                | 5  |
| Das VBS .....  | 5  |
| <b>Nachhaltigkeit im VBS</b> .....                     | 7  |
| ... für Mitarbeitende .....                            | 11 |
| Diversität & Chancengleichheit .....                   | 11 |
| Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz .....        | 15 |
| Arbeitsbedingungen,<br>Aus- und Weiterbildung .....    | 16 |
| ... für die Gesellschaft & Wirtschaft .....            | 17 |
| Bildung, Forschung & Entwicklung .....                 | 17 |
| Sportförderung .....                                   | 20 |
| Umgang mit finanziellen Mitteln .....                  | 25 |
| ... für die Schweiz .....                              | 28 |
| Partnerschaften .....                                  | 28 |
| Schutz & Sicherheit .....                              | 32 |
| Risikomanagement und integrale Sicherheit .....        | 36 |
| ... für die Umwelt .....                               | 37 |
| Energie & Klima .....                                  | 37 |
| Biodiversität .....                                    | 42 |
| Beschaffung & Ressourcenmanagement .....               | 44 |
| Immobilien & Infrastruktur .....                       | 47 |
| Lärm .....   | 49 |
| Boden und Altlasten .....                              | 50 |
| Raumentwicklung .....                                  | 50 |
| <b>Anhang</b> .....                                    | 51 |
| Ergänzende Kennzahlen .....                            | 51 |
| Weitere Angaben<br>zum Nachhaltigkeitsmanagement ..... | 57 |
| VBS GRI-Inhaltsindex .....                             | 61 |

# VORWORT



© VBS

ser Wille zur Weitergabe auch in allen Landessprachen im entsprechenden Begriff. Nur was lange nachwirkt, was andauert, was gestützt wird und fortdauert, kann künftigen Generationen als Erbe weitergegeben werden.

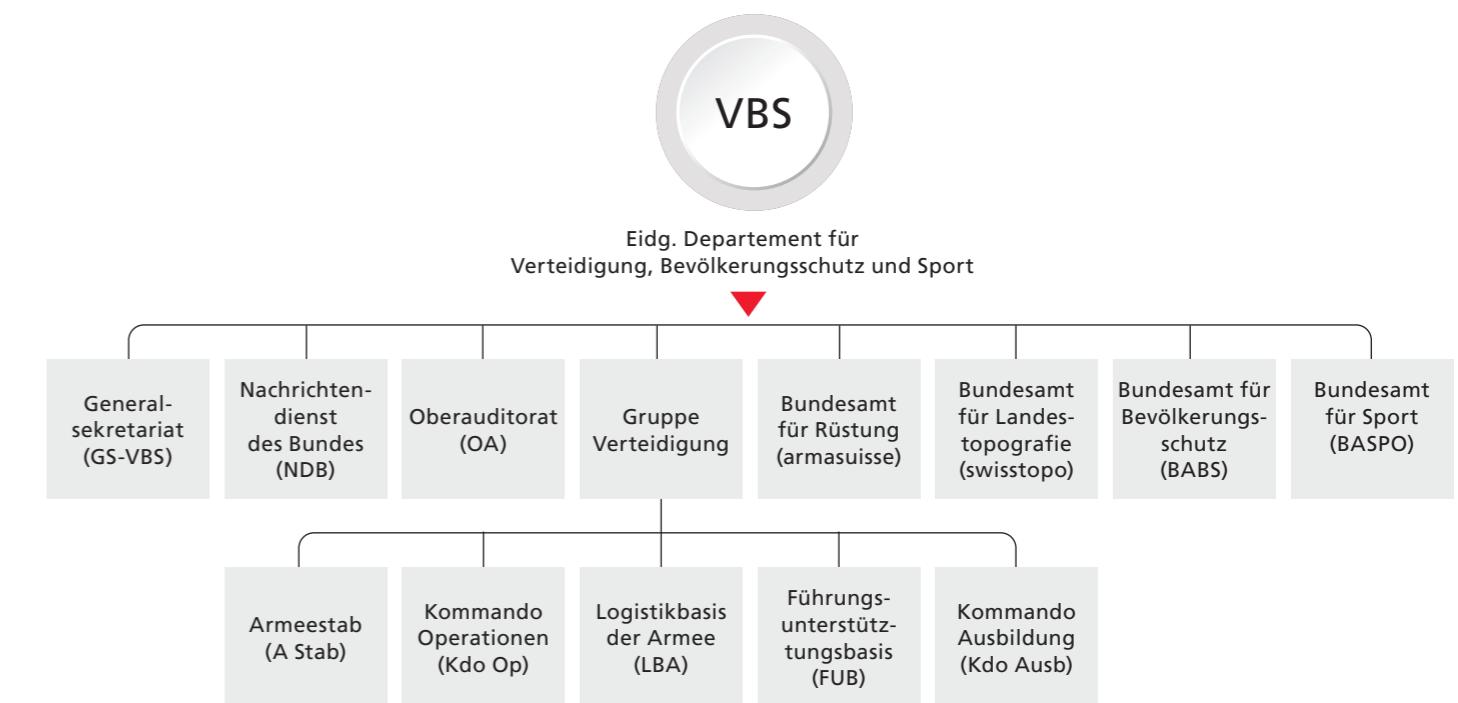
Kernaufgaben des VBS sind die Landesverteidigung und der Schutz der Bevölkerung. Diese hoheitlichen Aufgaben stehen aber nicht im Widerspruch zu anderen Bestrebungen. Insbesondere Sicherheit und Nachhaltigkeit gehen Hand in Hand.

Nachhaltigkeit, durabilité, sostenibilità, persistenza. Vier Sprachen, vier Begriffe, vier Etymologien. Im Deutschen wird gewünscht, dass die Dinge «nachhalten», das heißt lange nachwirken. Das Französische hofft, dass sie «andauern», das Italienische «stützt» sie und das Rätoromanische will, dass sie «fortbestehen».

In unserem geografischen, zeitlichen und gesetzgeberischen Raum scheint alles unbeständig zu sein. Die globale Erwärmung beschleunigt die Auswirkungen auf unsere Ressourcen und Landschaften. Bei all der Beschleunigung des technologischen Fortschritts vergessen wir, innezuhalten und den Zweck und die Bedeutung dessen zu hinterfragen, was wir Fortschritt nennen. Die Gesetze entwickeln sich im Gleichschritt mit den gesellschaftlichen Phänomenen, die wir beobachten oder auf uns zukommen sehen.

Wie sollen wir im Zuge dieses Wandels den Begriffen Nachhaltigkeit, durabilité, sostenibilità, persistenza Leben einhauchen? Als Bundesrätin arbeite ich täglich daran, das aufzubauen und zu festigen, was die Schweiz zu einem so sicheren und prosperierenden Land macht – so, wie es sich die Bürgerinnen und Bürger für sich und ihre Kinder wünschen. Und im Grunde manifestiert sich die-

# EINLEITUNG



## Das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

Das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) leistet wesentliche Beiträge für die Sicherheit und die Leistungsfähigkeit der Schweiz. Es schützt und verteidigt Land und Bevölkerung, stärkt die Friedensförderung und unterstützt die zivilen Behörden durch Katastrophenhilfe im Ereignisfall. Die Beschaffung der dafür nötigen Mittel, die Lagebeurteilung im Bereich Sicherheit, die Förderung von sportlichen Aktivitäten sowie das Bereitstellen von Geodaten gehören ebenfalls zu den Aufgaben des VBS.

Das VBS gliedert sich in acht zentrale Verwaltungseinheiten: das Generalsekretariat (GS-VBS), die Gruppe Verteidigung und die sechs Bundesämter Nachrichtendienst des Bundes (NDB), Oberauditorat (OA), Bundesamt für Rüstung (armasuisse), Bundesamt für Landestopografie (swisstopo), Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS)

und Bundesamt für Sport (BASPO). Als dezentrale Verwaltungseinheit ist die Unabhängige Aufsichtsbehörde über die nachrichtendienstlichen Tätigkeiten dem VBS bzw. administrativ dem GS-VBS zugeordnet.

- Das GS-VBS unterstützt die Departementschefin in ihrer Funktion als Bundesrätin und bei der Leitung des Departements. Es ist verantwortlich für die Umsetzung der politischen Strategie in den Verwaltungseinheiten und stellt die Planung, das Controlling und die Koordination auf Stufe VBS sicher.
- Der NDB ist für die Beurteilung der Bedrohungslage zuständig. Er trägt mit operativen und präventiven Leistungen zum Schutz der Schweiz bei.
- Das OA ist der Dienstleistungsbetrieb der Militärjustiz. Es schafft die Voraussetzungen, dass die sowohl von der Departementsleitung und der Verwaltung als auch

**Bundesrätin Viola Amherd**  
Departementschefin VBS

# NACHHALTIGKEIT IM VBS



von der Armeeführung in jeder Hinsicht unabhängigen militärischen Strafverfolgungsbehörden und Militärgerichte aller Instanzen ihren gesetzlichen Auftrag kompetent erfüllen können.

- **Die Gruppe Verteidigung** setzt sich aus fünf Ämtern zusammen und stellt die Bereitschaft der Armee im Hinblick auf die Verteidigung, Prävention und Bewältigung existenzieller Gefahren sowie die Friedensförderung sicher.
- **armasuisse** beschafft Güter und Dienstleistungen zu gunsten der Armee, des Bundes und weiterer Kunden. armasuisse Wissenschaft und Technologie ist als Technologiezentrum des VBS für das Technologiemanagement verantwortlich und führt unabhängige Expertisen und Tests durch. Als Immobilienkompetenzzentrum des VBS ist armasuisse Immobilien für das umfassende Management von Gebäuden und Anlagen des VBS zuständig.
- **swisstopo** erhebt als Geoinformationszentrum der Schweiz raumbezogene Geodaten und stellt sie allen zur Verfügung.
- **Das BABS** trägt zu einem umfassenden Schutz der Bevölkerung und ihrer Lebensgrundlagen sowie der Kulturgüter vor den Auswirkungen von Katastrophen und bewaffneten Konflikten bei. Zum BABS gehören auch die Nationale Alarmzentrale (NAZ) und das Labor Spiez (Eidg. Institut für ABC-Schutz).
- **Das BASPO** fördert den Sport und die Bewegung und deren wichtige Rolle in der Gesellschaft.

## Die Werte des VBS



Die Chefin VBS hat fünf Grundwerte für die Führung und Zusammenarbeit definiert: Offenheit, Respekt, Vertrauen, Mut und Weitsicht. Sie sollen das Verhalten aller Mitarbeitenden im VBS prägen und fester Bestandteil des Arbeitsalltags sein. Die Werte sind nicht nur Leitprinzipien – sie werden auch als Ziele verstanden, die es zu erreichen gilt.

Analog zur Personalstrategie des Bundes hat das VBS in seiner Strategie Botschaften formuliert zu den Themenfeldern Marketing und Rekrutierung, Bindung und Entwicklung sowie Rollen und Zusammenarbeitskultur. Die Verwaltungseinheiten haben die Aufgabe, Massnahmen zu deren Umsetzung zu ergreifen. ■

Der Bundesrat hat die Ziele und Leitlinien seiner Nachhaltigkeitspolitik in der Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 definiert – abgeleitet von der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen mit ihren 17 «Sustainable Development Goals» (SDG). Er beschreibt darin die Vorbildrolle des Bundes für eine nachhaltige Entwicklung und setzt die globalen Grundsätze in seinen Aktivitäten um. Dabei fokussiert der Bundesrat auf drei Schwerpunktthemen: «Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion», «Klima, Energie und Biodiversität» und «Chancengleichheit und sozialer Zusammenhalt». Gleichzeitig hat der Bundesrat einen Aktionsplan 2021–2023 zur SNE 2030 verabschiedet.

Die Vereinten Nationen haben festgehalten, dass nachhaltige Entwicklung ohne Frieden und Sicherheit nicht verwirklicht werden kann und umgekehrt Frieden und Sicherheit ohne nachhaltige Entwicklung bedroht sind. Das VBS schafft mit seinen Kernaufgaben die Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung. Es verfügt in seiner Rolle als Beschaffer, Arbeitgeber und Verbraucher über einen Gestaltungsspielraum, um eine nachhaltige Entwicklung zu fördern. Das VBS setzte sich bereits in der Vergangenheit für Nachhaltigkeit ein. So veröffentlichten zum Beispiel armasuisse und armasuisse Immobilien bereits eigene Nachhaltigkeitsberichte. Um das Thema Nachhaltigkeit für das ganze VBS vollenfänglich abzubilden, hat die Departementschefin mit der Direktorin und den Direktoren der Verwaltungseinheiten und dem Chef der Armee Ende 2020 entschieden, ein Nachhaltigkeitsleitbild und einen Nachhaltigkeitsbericht für das VBS zu erstellen. Erklärtes Ziel des VBS ist es, auf seiner Ebene zu den SDG beizutragen.

## Das Nachhaltigkeitsleitbild VBS

Das Nachhaltigkeitsleitbild VBS legt den Fokus für das VBS fest und ist für einen Zeithorizont bis 2030 ausgelegt. Die im Leitbild definierten zehn Themen basieren auf einer Wesentlichkeitsanalyse (siehe Anhang Weitere Angaben zum Nachhaltigkeitsmanagement). Sie werden in die vier Stossrichtungen Schweiz, Mitarbeitende, Gesellschaft & Wirtschaft sowie Umwelt gebündelt. Zu jedem Thema ist eine Ambition formuliert, welche die Ausrichtung und das Engagement des VBS aufzeigt. Zudem legt das Leitbild den Bezug zur Agenda 2030 dar, indem jedem Thema ein bis vier SDG sowie spezifische Unterziele zugeordnet sind, die in den Themenkapiteln aufgezeigt werden. Dabei hat sich das VBS an den in den nationalen Kontext übersetzten strategischen Zielen orientiert (siehe Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030).



# WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG FÜR...

## DIE SCHWEIZ

### PARTNERSCHAFTEN

Das VBS leistet wertvolle Beiträge zur internationalen Zusammenarbeit, beispielsweise zur globalen Friedensförderung und zur Sicherheitspolitik. National ist das VBS ein verlässlicher Partner für Kantone, Gemeinden und Organisationen.



### SCHUTZ & SICHERHEIT

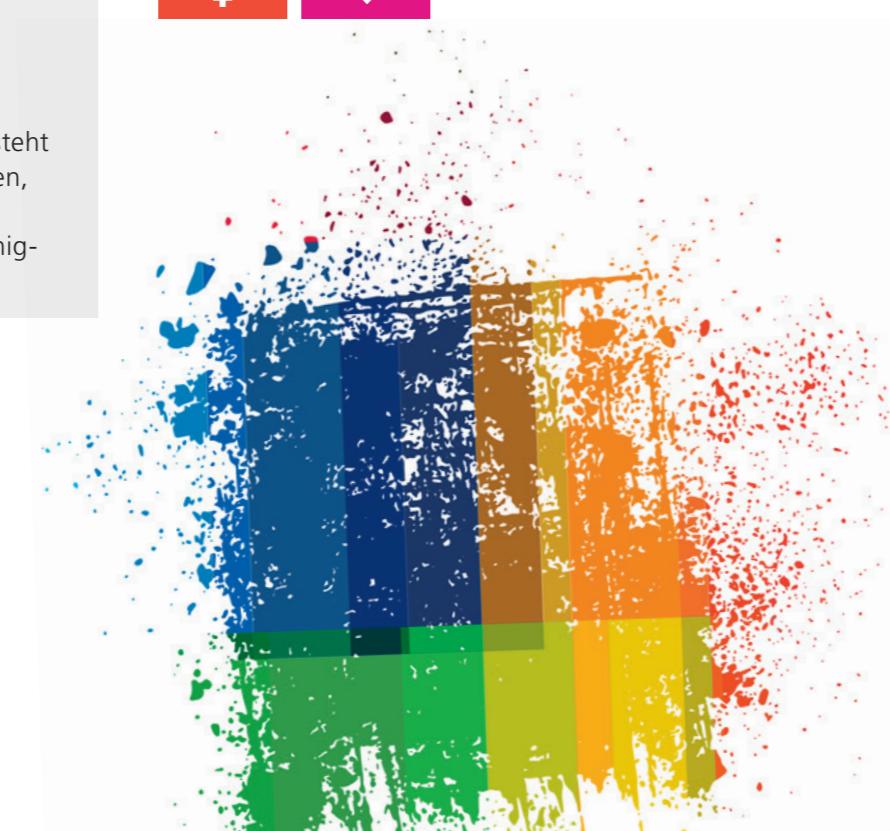
Das VBS leistet wesentliche Beiträge für den Schutz der Schweiz und ihrer Bevölkerung vor Bedrohungen aller Art. Für mögliche Einsätze steht das VBS bereit. Ziel ist, die Risiken für Menschen, Umwelt und Wirtschaft zu reduzieren und das Ansehen des Bundes sowie die Widerstandsfähigkeit der Schweiz zu stärken.



## MITARBEITENDE

### DIVERSITÄT & CHANCEGLEICHHEIT

Das VBS schafft ein wertschätzendes und respektvolles Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende sowie Angehörige der Armee einbringen und entwickeln können. Das VBS setzt sich für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein. Es fördert Gleichstellung über alle Hierarchiestufen hinweg.



## DIE UMWELT

### ENERGIE & KLIMA

Das VBS setzt seine Treibhausgasemissionen bis 2050 gemäss dem Pariser Klimaabkommen auf Netto-Null und deckt seinen Energiebedarf überwiegend aus erneuerbaren Energien.



### BIODIVERSITÄT

Das VBS erhält und fördert die natürliche Vielfalt der Tier- und Pflanzenarten und ihrer Lebensräume auf seinen Arealen und trägt den Ökosystemen Sorge. Es unterstützt die Schweizer Ziele in der internationalen Biodiversitätsstrategie.



### BESCHAFFUNG & RESSOURCENMANAGEMENT

Für die Beschaffung, Nutzung, Wiederverwertung und Entsorgung von Ressourcen und Materialien berücksichtigt das VBS neben wirtschaftlichen Aspekten auch ökologische Kriterien (planetare Belastbarkeitsgrenzen) und soziale Standards (Menschenrechte, Arbeitsbedingungen).



### IMMOBILIEN & INFRASTRUKTUR

Die Immobilien und Infrastrukturen des VBS werden so geplant, gebaut und betrieben, dass sie anerkannten Nachhaltigkeitsstandards entsprechen und damit einen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt bringen.



## DIE GESELLSCHAFT & WIRTSCHAFT

### BILDUNG, FORSCHUNG & ENTWICKLUNG

Das VBS sieht Bildung, Forschung und Entwicklung sowie sein Wissensmanagement als elementare Treiber für innovative und zukunftsfähige Lösungen. Es stellt Bildungs- und Informationsangebote zur Verfügung und stärkt die Position der Schweiz als Forschungsstandort.



### SPORTFÖRDERUNG

Das VBS fördert Sport und Bewegung auf allen Altersstufen. Damit trägt es zur körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit und Gesundheit der gesamten Bevölkerung sowie zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in der Schweiz bei. Das VBS engagiert sich für fairen und sicheren Sport, der sich an ethischen Grundwerten orientiert.



### UMGANG MIT FINANZIELLEN MITTELN

Das VBS verwendet die finanziellen Mittel sorgfältig und transparent. Es beurteilt potenzielle Risiken und setzt die Mittel so ein, dass die Schweizer Bevölkerung und Wirtschaft bestmöglich davon profitieren.





# ... FÜR MITARBEITENDE

Das VBS hat folgende wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen identifiziert (siehe Anhang [Weitere Angaben zum Nachhaltigkeitsmanagement](#)):

## Stossrichtung Mitarbeitende

- Diversität & Chancengleichheit

## Stossrichtung Gesellschaft & Wirtschaft

- Bildung, Forschung & Entwicklung
- Sportförderung
- Umgang mit finanziellen Mitteln

## Stossrichtung Schweiz

- Partnerschaften
- Schutz & Sicherheit

## Stossrichtung Umwelt

- Energie & Klima
- Biodiversität
- Beschaffung & Ressourcenmanagement
- Immobilien & Infrastruktur

Die Departementschefin hat das Nachhaltigkeitsleitbild am 10. Januar 2022 genehmigt. Der Nachhaltigkeitsbericht VBS folgt seiner Struktur und den identifizierten wesentlichen Themen.

Beim VBS wird das Wohlbefinden der rund 13 000 Mitarbeitenden und auch der über 200 000 Armee- und Zivilschutzangehörigen grossgeschrieben. Als sicherer und zuverlässiger Arbeitgeber bietet das VBS seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich beruflich zu entwickeln und das Privatleben mit der Arbeit zu vereinbaren. Vertrauen in den Arbeitgeber ist wichtig, damit die Mitarbeitenden motiviert sind und untereinander ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln. Auch faire Arbeitsbedingungen für alle sind zentral. Das VBS will ein konstruktives Arbeitsumfeld schaffen, das auf den Grundwerten Offenheit, Respekt, Vertrauen, Mut und Weitsicht beruht.

## DIVERSITÄT & CHANCEGLEICHHEIT

Das VBS schafft ein wertschätzendes und respektvolles Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende sowie Angehörige der Armee einbringen und entwickeln können. Das VBS setzt sich für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein. Es fördert Gleichstellung über alle Hierarchiestufen hinweg.

## Bedeutung von Diversität und Chancengleichheit beim VBS

Diversität und Chancengleichheit haben für das VBS einen grossen Stellenwert. Chancengleichheit bedeutet keine Diskriminierung durch Bevorteilung oder Begünstigung, sondern Abbau von Barrieren und Hindernissen. Diversität und Chancengleichheit sind zwingende Voraussetzungen, um auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber aufzutreten.

Das klare Bekenntnis zu Diversität und Chancengleichheit bedeutet für das VBS auch, geeignete Massnahmen wie beispielsweise Teilzeit- und flexible Arbeitszeitmodelle konsequent umzusetzen und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Weiter setzt sich das VBS für einen höheren Frauenanteil im Management ein (SDG-Unterziel 5.5), für die Bekämpfung von Diskriminierung (SDG-Unterziel 5.1) und für die Minderung von Ungleichbehandlung (SDG-Unterziel 10.3).



Diversität und Chancengleichheit ist nicht nur eigener Anspruch. Auch Politik und Öffentlichkeit als wichtige Anspruchsgruppen erwarten, dass die Bundesverwaltung und die Armee diesbezüglich eine Vorbildfunktion einnehmen. Als bedeutender Arbeitgeber in der Schweiz hat das VBS eine grosse Reichweite – Stellensuchende erwarten von der öffentlichen Hand uneingeschränkte Chancengleichheit. Schliesslich ist es auch für Mitarbeitende wichtig, dass am Arbeitsplatz der Mehrwert von Diversität und Chancengleichheit erkannt und gefördert wird.

## Diversität und Chancengleichheit für einen respektvollen Umgang im Arbeitsalltag

Durch Diversität und Chancengleichheit lassen sich Produktivität und Motivation der Mitarbeitenden steigern. Dabei sind eine inklusive Grundhaltung und Offenheit zentrale Werte der Unternehmenskultur: Alle Mitarbeitenden haben das Recht, ihre Meinung einzubringen, sofern keine anderen Personen davon Schaden tragen.

In gemischten Teams mit unterschiedlichem Hintergrund entstehen neue Perspektiven – «blinde Flecken» lassen sich vermeiden. Mit einer gelebten Diversität und Chancengleichheit vergrössert sich auch der Kreis von interessierten Stellensuchenden, womit das VBS dem Fachkräftemangel entgegentreten kann. Gleichzeitig steigt es so seine Akzeptanz und Reputation als Arbeitgeber.

Richtlinien und Prozesse zu Diversität und Chancengleichheit sind in der [Bundespersonalverordnung](#), in den [Chancengleichheitsweisungen](#), in den jeweiligen Personalstrategien und im integrierten Diversity Management von Bundesverwaltung und VBS festgehalten. Zudem gibt es eine [Mehrsprachigkeitsweisung](#). Verantwortlich für die Umsetzung sind das GS-VBS bzw. die Verwaltungseinheiten des VBS.

Als entscheidende Anspruchsgruppe wird das Personal an der Erarbeitung und Umsetzung von Massnahmen beteiligt und regelmässig konsultiert, zum Beispiel im Rahmen der Personalbefragung Bund. Jede Verwaltungseinheit verfügt zudem über eine/einen Diversity-Verantwortliche/n als Anlaufstelle für Mitarbeitende.

Beim VBS arbeiten deutlich mehr Männer als Frauen. Die Erhöhung des Frauenanteils ist daher ein Schwerpunkt im VBS – das Ziel liegt bei einer jährlichen Steigerung von mindestens 1 % in allen Verwaltungseinheiten. Dies will das VBS mit zahlreichen Massnahmen erreichen: mit gendergerechten Stellenausschreibungen, einer engen Zusammenarbeit mit Netzwerken für Frauen sowie Mentoring-Programmen für (potenzielle) Mitarbeiterinnen.

Flexible Arbeitsmodelle und Anreize für Mitarbeitende sollen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessern. Durch Schulungen für Vorgesetzte und Mitarbeitende, und indem Diversität und Chancengleichheit permanent Thema sind, werden die definierten Werte für Führung und Zusammenarbeit vertieft und ein Kulturwandel eingeleitet. «Sprachtandems» und Sprachausbildung fördern die mehrsprachige Kommunikation im VBS.

Diversität und Chancengleichheit haben in der Gesellschaft an Bedeutung gewonnen. Daher ist es für das VBS wichtig, intern und extern darüber zu kommunizieren. Mittel dazu sind etwa positive Beiträge in Arbeitgeberbroschüren, im Internet oder Intranet. Personalbefragungen zu Themen wie Diversität, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder Entwicklung der Werte dienen ebenfalls der Dokumentation und Kommunikation.

## DIVERSITÄT UND CHANCEGEGEICHHEIT IN DER ARMEE

In der Armee begegnen sich Menschen verschiedener Herkunft, Sprachregionen und Geschlechter. Diversität und Chancengleichheit gelten als Ziele auch für die Miliz, die aufgrund der Dienstplicht als männerdominierter Bereich bekannt ist. Ein besonderer Fokus liegt daher in der Rekrutierung von Frauen. Die Umsetzung verantwortet die [Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity \(FiAD\)](#). Richtlinien und Prozesse sind im [Militärgesetz](#) und im [Dienstreglement der Armee](#) festgehalten.

## Zahlen und Fakten zu Diversität und Chancengleichheit im VBS

Ob die ergriffenen Massnahmen wie gewünscht wirken, wird mit regelmässigen Personalbefragungen von Bund und VBS und anhand entsprechender Kennzahlen beurteilt. Vergleiche der Soll-Werte des Bundes mit den effektiven Daten des VBS geben darüber Auskunft. Werden die [Zielwerte](#) nicht erreicht, definiert das VBS zusätzliche Massnahmen.

### Prozentuale Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden im VBS

Im VBS betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 36.6 %. Damit wurde der Zielwert von mindestens +1.0 % gegenüber dem Vorjahr erreicht.



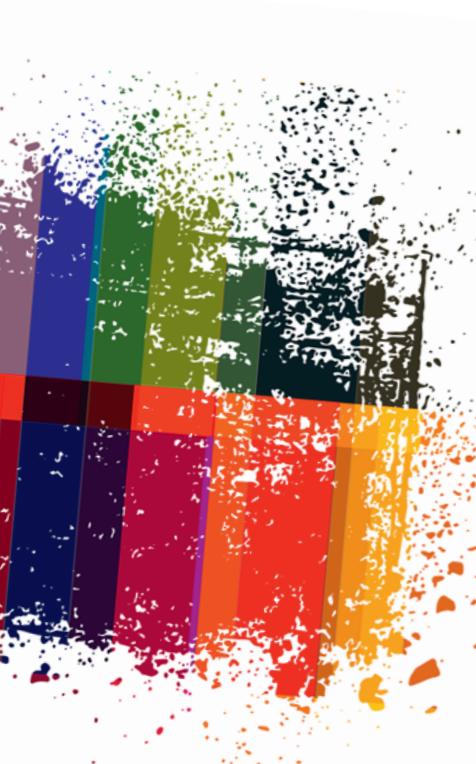
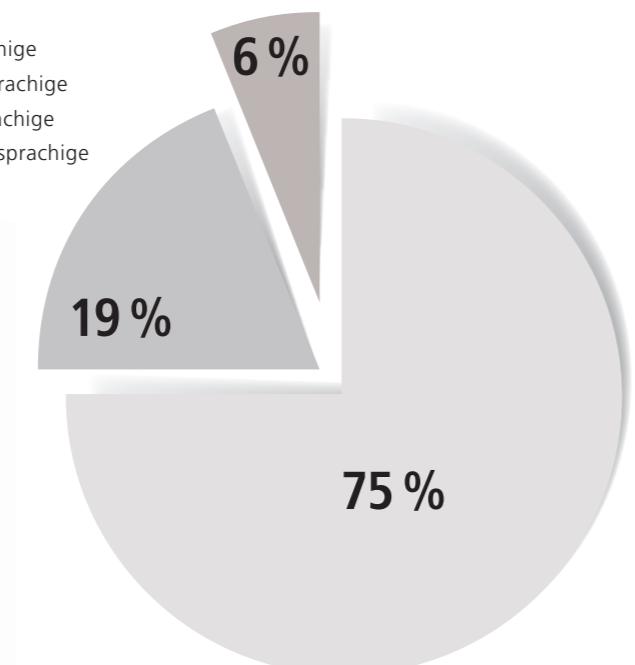
### Prozentuale Geschlechterverteilung in der Armee und im Zivilschutz

Sowohl in der Armee als auch im Zivilschutz stieg der Frauenanteil 2021 auf 1.02 % bzw. 0.89 %, verglichen mit 0.87 % bzw. 0.8 % im Vorjahr. Die Armee strebt bis 2030 einen Frauenanteil von 10 % an.



## Prozentuale Verteilung der Sprachgemeinschaften auf die Mitarbeitenden des VBS

Der prozentuale Anteil von Mitarbeitenden mit deutscher Muttersprache liegt mit 75 % um 3 % über dem Soll-Zielband, während sich der Anteil Französisch- und Italienischsprechender mit 19 % und 6 % um knapp 3 % und 0.4 % darunter bewegt. Der Anteil der Rätoromanischsprachigen liegt bei 0.7 % und ist damit im Soll-Bereich. Auf Kaderstufe liegt der Anteil an Deutschsprachigen noch höher.



## Bei der Vertrauensstelle VBS gemeldete Fälle pro Jahr

Die Vertrauensstelle VBS steht den Mitarbeitenden insbesondere dann zur Verfügung, wenn Fragen oder Probleme mit der Linie oder den Personaldiensten nicht zufriedenstellend gelöst werden können.

Die Anzahl bei der Vertrauensstelle VBS gemeldeten Fälle ging 2021 von 99 auf 86 zurück.



## Anzahl von dokumentierten Betriebsunfällen (SUVA-Statistiken)

Die Anzahl Ausfalltage wegen Berufsunfällen (BU) ist 2021 leicht gestiegen (2020: 4 267 Tage; 2021: 4 489 Tage). Die Anzahl der Ausfalltage wegen Nicht-Betriebsunfällen (NBU) lag hingegen 2021 bei 10 652 Tagen und damit unter dem Wert von 2020 (12 513 Tage). Beide Phänomene sind auf die Aufhebung von Covid-19-Massnahmen bzw. der Homeoffice-Pflicht zurückzuführen.



## Lohngleichheitsprüfung

Die Prüfung der Lohngleichheit 2021 zwischen Männern und Frauen ([Logib](#)) lag mit 4.1 % im Toleranzbereich von 5.0 % (vgl. mit 3.9 % im Vorjahr). Um den Einfluss möglicher organisationsspezifischer diskriminierungsfreier Faktoren zu berücksichtigen, lässt Logib eine Toleranzschwelle von 5 % zu.



## Resultate der Personalbefragung 2020 (6 Themenblöcke; Skala 1 nicht zufrieden – 100 sehr zufrieden)

Das VBS hat im Jahr 2020 eine Personalbefragung mit folgenden Resultaten durchgeführt:

| PERSONALBEFRAGUNG                   | 2020 |
|-------------------------------------|------|
| Arbeitszufriedenheit                | 74   |
| Bindung zum Arbeitgeber             | 83   |
| Identifikation mit dem Arbeitgeber  | 83   |
| Gesundheit: subjektive Einschätzung | 82   |
| Diversität                          | 74   |
| Führung                             | 69   |

Die nächste Erhebung ist für 2023 geplant.

## GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz hat das VBS diverse Massnahmen umgesetzt, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Dazu gehören unter anderem:

- Eine Informationskampagne zur physischen und psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz und im Privatleben
- Unfallverhütungskampagnen der [BFU](#)
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess zur Sicherheit am Arbeitsplatz (Audits zu den Sicherheitsbestimmungen gemäss den Richtlinien des [ASA](#))
- Bewegungs- und Sportförderung mit Vergünstigungen und eigener Infrastruktur (Programm «Sportify», siehe [Kapitel Sportförderung](#))





# ... FÜR GESELLSCHAFT & WIRTSCHAFT

## ARBEITSBEDINGUNGEN, AUS- UND WEITERBILDUNG

Das VBS will ein moderner und vorbildlicher Arbeitgeber zu sein. Die Sinnhaftigkeit der Arbeit und der Einsatz zu Gunsten der Sicherheit für die Bevölkerung sind zentrale Pluspunkte in der Arbeitgeberpositionierung.

Das VBS bietet Mitarbeitenden unter anderem:

- flexible Arbeitsmodelle (Teilzeitarbeit, Jobsharing, mobiles Arbeiten usw.),
- die Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitspensums um 20 % nach Geburt oder Adoption,
- Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub von 4 Monaten bzw. 20 Tagen,
- grosszügige Beteiligung an externen Kinderbetreuungskosten,
- faire und transparente Entlohnung mit zeitgemässen Vorsorge- und Versicherungsleistungen,
- attraktive Nebenleistungen (Vergünstigungen, Sonderkonditionen usw.),
- sowie vielseitige Ausbildungsprogramme.

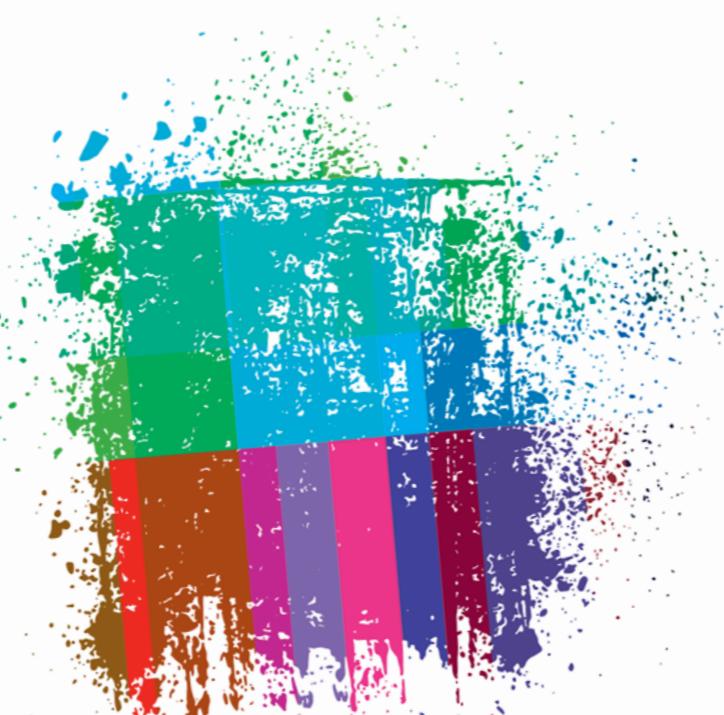
### Anteil der Teilzeit-Angestellten im VBS (kleiner 90 %-Pensum)

Der Anteil der Teilzeit-Angestellten lag 2021 bei den Männern bei 7.5 % und ist gegenüber 2020 leicht gestiegen (7.1 %). Der Anteil der Teilzeit-Angestellten bei den Frauen lag 2021 bei 47.2 % und ist gegenüber 2020 leicht gesunken (47.5 %).



### Anstellung von Personen mit einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung

Bei der Anstellung von Personen mit einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung lag das VBS 2021 mit 0.9 % unter dem Soll-Zielband der Bundesverwaltung (1.5 bis 2.5 %). Dieser Wert ist jedoch mit Vorsicht zu betrachten, da dem GS-VBS im Berichtsjahr nicht alle Anstellungen von Personen mit Beeinträchtigung gemeldet wurden. Zudem wurden geeignete Aufgaben für diese Personengruppe oft an externe Institutionen ausgelagert.



Das VBS engagiert sich in verschiedenster Weise für die Gesellschaft und die Wirtschaft in der Schweiz. Durch zahlreiche Initiativen im Bereich Bildung, Forschung und Entwicklung und durch aktive Sportförderung leistet das Departement nicht nur wirtschaftlich, sondern auch sozial einen wichtigen Beitrag. Ein verantwortungsvoller Umgang mit den finanziellen Mitteln ist dabei eine Voraussetzung, die das VBS mit entsprechenden Prozessen und mit Hilfe von Kontrollmechanismen wahrt.

## BILDUNG, FORSCHUNG & ENTWICKLUNG

Das VBS sieht Bildung, Forschung und Entwicklung sowie sein Wissensmanagement als elementare Treiber für innovative und zukunftsfähige Lösungen. Es stellt Bildungs- und Informationsangebote zur Verfügung und stärkt die Position der Schweiz als Forschungsstandort.

### Sicherheit dank Forschung und Entwicklung

Mit Forschung und Entwicklung ist das VBS in der Lage, seine sicherheitspolitischen Instrumente weiterzuentwickeln. Im Rahmen der Ressortforschung des Bundes stellen armasuisse Wissenschaft und Technologie, BABS und swisstopo die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeitenden und damit in ihren Organisationen sicher. Dieser Kompetenzaufbau erfolgt in Netzwerken mit den Universitäten und privaten Unternehmen, die eine breite Verankerung des Wissens im Bereich der staatlichen Sicherheit ermöglichen und damit auch die sicherheitsrelevante

Technologie- und Industriebasis ([STIB](#)) in der Schweiz stärken. Die gezielte Förderung von Innovation soll die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität von Organisationen und Prozessen zur Erfüllung sicherheitspolitischer Aufgaben des VBS fördern. Dazu hat armasuisse Wissenschaft und Technologie entsprechende Innovationsräume geschaffen, welche die methodische und inhaltliche Umsetzung von Innovationsvorhaben aus dem VBS vorantreiben. Dabei sind offene Lösungsansätze unter Einbezug von Start-ups, KMU und Industrie von zentraler Bedeutung. So wurden im Rahmen des Innovationssystems der Verteidigung auch die Swiss Innovation Forum AG (SIF) gegründet, um die industrielle Flexibilität in den Innovationsprozessen der Gruppe Verteidigung und armasuisse sicherzustellen.

## Wissen als Grundlage für die Zukunft

Bildung ist ein zentrales Element für die persönliche und gesellschaftliche Entwicklung. Sie ist – gerade in einem rohstoffarmen Land wie der Schweiz – eine der Grundlagen für den Wohlstand.



Das VBS leistet als Arbeitgeber und Ausbildner einen wichtigen Beitrag zu gleichberechtigter und hochwertiger Bildung sowie zur Förderung von lebenslangem Lernen für alle (SDG-Unterziele 4.3 und 4.4). So sind im VBS mit der Eidgenössischen Hochschule für Sport Maglingen (EHSM) und der Militärakademie (MILAK) zwei Hochschulen angesiedelt. Zudem werden an 50 Stand-



orten in der Schweiz in über 30 Berufen insgesamt mehr als 500 Lernende ausgebildet. Zur Unterstützung von Innovationen (SDG-Unterziel 9.5) tragen auch die zahlreichen internationalen Kooperationen des VBS mit Forschungscharakter bei. Beispiele dafür sind neben der Eidgenössischen Hochschule für Sport Magglingen auch der Militär-Campus Luzern, Future Labs von swisstopo oder der Cyber-Defence Campus. So sind im VBS mehrere Bindeglieder zwischen dem Departement, der Industrie und der Wissenschaft in Forschung, Entwicklung und Ausbildung fest etabliert.

Das VBS erfüllt so die Anforderungen unterschiedlichster Anspruchsgruppen: als Arbeitgeber und Ausbildner, Anbieter einer professionellen Führungsausbildung, Kooperationspartner für Forschung und Entwicklung, Auftraggeber für innovative Produkte, Lieferant der offiziellen Geodaten und mit professioneller Sportausbildung.

## Das VBS bildet nach hohen Standards aus

Um fachgerechtes Handeln zu erwirken und damit negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu vermindern, ist das Vermitteln von Wissen und von Handlungskompetenzen eine unverzichtbare Voraussetzung. Eine adäquate Ausbildung trägt wesentlich zur Verbesserung der Leistung bei und wirkt sich damit positiv auf die Lebensqualität und letztlich auf die Sicherheit in unserem Land aus.

Die beruflichen Grundausbildungen im VBS werden in enger Zusammenarbeit mit der jeweiligen Branche durchgeführt. Das Wiedereingliedersprogramm der Bundesverwaltung trägt das VBS aktiv mit – unter anderem mit Arbeitsversuchen und indem es Menschen mit Beeinträchtigungen einstellt (siehe [Kapitel Diversität und Chancengleichheit](#)). Das Departement bietet Praktikums-

plätze für die Absolventen von Bachelor- und Master-Lehrgängen an und steht außerdem als Partner für Forschungsarbeiten zur Verfügung. In der Sportförderung betreibt das VBS mit den beiden Sportzentren in Magglingen und Tenero wichtige Ausbildungs- und Trainingsinfrastrukturen für den Schweizer Sport (siehe [Kapitel Sportförderung](#)).

Als Beispiel einer Forschungszusammenarbeit zwischen VBS, Wirtschaft, Forschung und Entwicklung kann der Tauchroboter «Proteus 22» genannt werden. Er wird zur Unterstützung der Räumung von Blindgängern und anderen Munitionsrückständen unter Wasser eingesetzt. Der Roboter wurde im Verlauf von zwei Jahren in Kooperation zwischen dem Schweizer Drohnen- und Robotik-Zentrum von armasuisse Wissenschaft und Technologie, der Firma Tethys Robotics der ETH Zürich und dem Kommando Kampfmittelbe seitigung und Minenräumung (KAMIR) entwickelt. Am 30. Mai 2022 wurde er als Prototyp an die Taucher des Kommando KAMIR übergeben.

Im Bereich der Digitalisierung wurde die swisstopo-App als beste App des Jahres 2021 («Master of Swiss Apps 2021») ausgezeichnet. Eine weitere Goldmedaille erhielt die App in der Kategorie «Functionality» und Silber in der Kategorie «Innovation». Die beliebte und sehr häufig genutzte Karten- und Geodaten-App erhielt den Preis aufgrund ihrer vielfältigen Funktionen und benutzerfreundlichen Bedienung.

In zahlreichen Ausbildungslehrgängen der Armee können die Teilnehmenden einzelne Module an ihre zivilen Ausbildungen und Studiengänge anrechnen lassen. Von einer Ausbildung in der Armee profitieren junge Frauen und Männer auch durch finanzielle Ausbildungsbeiträge im Falle einer Karriere als Offizierin/Offizier oder Unteroffizierin/Unteroffizier, und weil die zivilen Ausbildungen immer besser mit den Startterminen der Rekrutenschulen abgestimmt sind. Den Mitarbeitenden und teilweise auch Kunden aus der Wirtschaft stehen neben den üblichen Weiterbildungsmöglichkeiten auch spezifische Angebote zur Verfügung, beispielsweise beim [Kommando MIKA](#) (Management-, Informations- und Kommunikationsausbildung).

Zählen Bildung, Forschung und Entwicklung bei BASPO, swisstopo, armasuisse Wissenschaft und Technologie und in der Gruppe Verteidigung zum Kerngeschäft, so werden diese Themen in den anderen Verwaltungseinheiten eher allgemein behandelt. Entsprechend heterogen sind die Abläufe, Richtlinien und Prozesse ausgestaltet.

Der Cyber-Defence Campus (CYD) wurde im Januar 2019 gegründet und ist auf drei Standorte in Lausanne, Thun und Zürich verteilt. Er ist das Bindeglied zwischen VBS, der Industrie und der Wissenschaft in Forschung, Entwicklung und Ausbildung für die Cyberabwehr. Dank dieser Kooperation, insbesondere mit den Eidgenössischen Technischen Hochschulen, werden die Entwicklungen im Cyber-Bereich schneller antizipiert und innovative Lösungen entwickelt, um Bedrohungen im Cyber-Raum wirksam zu begegnen. Beim CYD Campus werden Talente auf Master-, PhD- und Postdoc-Stufe sowie Hochschulpraktikantinnen und Hochschulpraktikanten für zukünftige Herausforderungen ausgebildet.



## Anzahl Auszubildende im VBS

Die Vielfalt der einzelnen Verwaltungseinheiten im Themenkreis Bildung, Forschung und Entwicklung zeigt sich auch bei der Evaluierung der ergriffenen Massnahmen. Um Fortschritte zu messen und die gesetzten Ziele zu überprüfen, wurde deshalb für das Berichtsjahr der folgende Indikator ausgewählt:

### Anzahl Lernende und Hochschulpraktikanten

2021 bildete das VBS 556 Lernende aus (+ 2 gegenüber 2020). Die Anzahl der Hochschulpraktikanten betrug 95 (82 im 2020). Diese Zahlen sind von der Budgetverteilung innerhalb der Bundesverwaltung abhängig und haben sich über die vergangenen Jahre in derselben Größenordnung bewegt. Dem VBS ist es bisher gut gelungen, die geplanten Stellen zu besetzen.



## SPORTFÖRDERUNG

Das VBS fördert Sport und Bewegung auf allen Altersstufen. Damit trägt es zur körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit und Gesundheit der gesamten Bevölkerung sowie zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in der Schweiz bei. Das VBS engagiert sich für fairen und sicheren Sport, der sich an ethischen Grundwerten orientiert.

### Sport und Bewegung als zentraler Faktor für die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Schweizer Bevölkerung

Sport und körperliche Aktivität erhalten die Gesundheit, verbessern die Lebensqualität und stärken den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Das VBS unterstützt mit seiner nationalen Sportpolitik die positiven Effekte: Nicht übertragbare Krankheiten können durch Prävention vermieden und die psychische Gesundheit und das Wohlergehen der Menschen gesteigert werden (SDG-Unterziel 3.4).

Die Motive, weshalb in der Schweiz Sport getrieben wird, sind vielfältig: Gesundheit und Fitness, die Freude an der Bewegung, draussen in der Natur zu sein sowie die Entspannung und der Stressabbau sind gemäss der Studie Sport Schweiz 2020 die wichtigsten. Die Studie zeigt ebenfalls auf, dass immer mehr Menschen mehrmals pro Woche und insgesamt während mindestens drei Stunden Sport treiben: Seit 2014 ist ihr Anteil von 44 % auf 51 % angestiegen. Der Anteil an Personen, die sich als Nichtsportlerinnen und Nichtsportler bezeichnen, ist dagegen von 26 % auf 16 % gesunken und ist damit so tief wie noch nie. Besonders Frauen und Personen in der zweiten Lebenshälfte sind für diese Steigerung in den letzten

sechs Jahren verantwortlich. Die Covid-19-Pandemie hat zu einem Rückgang der Sport- und Bewegungsaktivitäten geführt und das Sportverhalten der Schweizer Bevölkerung verändert. Das zeigt eine Studie, die das Schweizer Sportobservatorium im Auftrag des Bundesamts für Sport BASPO im Sommer 2022 durchgeführt hat. Der Rückgang der Aktivitäten zeigt sich besonders bei jüngeren Männern und 45–59-jährigen Frauen. Zugenommen hat seit Beginn der Pandemie 2020 jedoch die Sportaktivität der über 60-jährigen, sowohl bei den Frauen wie bei den Männern.

Der Sport ist weltumspannend, einfach verständlich und fördert durch die gemeinsame Aktivität den Austausch über Regionen, Sprachgrenzen, kulturelle Barrieren und Nationalitäten hinweg. Damit leistet er einen wichtigen Beitrag zur Integration. Die vom Ehrenamt geprägten Sportvereine und Verbände sind diesbezüglich zentral. Das BASPO engagiert sich in sämtlichen Bereichen des Sports für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, für kulturelle Vielfalt und für die Gleichstellung und Partizipation von Menschen mit Behinderung. Seine positiven Wirkungen kann der Sport aber nur dann vollumfänglich entfalten, wenn er fair, sicher und ethisch korrekt ist. Diesen Aspekten trägt der Bund mit entsprechenden Voraussetzungen für Finanzhilfen Rechnung.

Wirtschaftlich ist der Sport ebenfalls relevant: Mit einem geschätzten Umsatz von CHF 22.2 Mia. wird eine Bruttowertschöpfung von CHF 11.4 Mia. erzielt. Das Beschäftigungsvolumen beträgt insgesamt 97 900 vollzeitäquivalente Stellen. Der Sport leistet damit insgesamt einen Beitrag von 1.7 % des Bruttoinlandprodukts und 2.4 % der Gesamtbeschäftigung in der Schweiz (Sport und Wirtschaft Schweiz – Wirtschaftliche Bedeutung des Sports in der Schweiz, 2020).

### Aktionsplan und Partnerschaften im Bereich Sportförderung

Im Schweizer Sportsystem bieten zahlreiche, primär privatrechtliche Akteure und Organisationen eine Vielfalt an Sportmöglichkeiten und entsprechenden Infrastrukturen an. Die Sportförderung des Bundes erfolgt subsidiär mit der Zielsetzung:

- die Sport- und Bewegungsaktivitäten auf allen Altersstufen zu steigern,
- den Stellenwert des Sports und der Bewegung in Erziehung und Ausbildung zu erhöhen,
- zur Förderung des leistungsorientierten Nachwuchssports und des Spitzensports geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen,
- Verhaltensweisen, mit denen die positiven Werte des Sports in der Gesellschaft verankert und unerwünschte Begleiterscheinungen bekämpft werden zu fördern.

Die Unterstützung des Bundes basiert auf dem 2017 verabschiedeten «Aktionsplan Sportförderung des Bundes». In der allgemeinen Sport- und Bewegungsförderung unterstützt das BASPO bedarfsgerecht und gezielt Angebote für verschiedene Alters- und Leistungsstufen. Im schulischen Bereich steht die Qualität des Sportunterrichts im Fokus. Der leistungsorientierte Nachwuchs- und Spitzensport wird insbesondere durch die Eidgenössische Hochschule für Sport (EHSM) in den Bereichen Aus- und Weiterbildung sowie Forschung und Entwicklung unterstützt. Zur Sportförderung gehören auch Finanzhilfen des Bundes sowie die Gestaltung von Rahmenbedingungen. Unter anderem wurden die folgenden Netzwerke, Programme und Plattformen ins Leben gerufen: HEPA (Health-Enhancing Physical Activity), Jugend+Sport (J+S),

mobilesport.ch und Erwachsenensport Schweiz esa. Im Rahmen einer Leistungsvereinbarung unterstützt der Bund via Dachverband des Schweizer Sport (Swiss Olympic) die nationalen Sportverbände. Mit diesen schliesst das BASPO zudem J+S-Partnerschaftsverträge für die Kaderausbildung und die Entwicklung von Sportarten und Disziplinen ab. Das Programm «Sportify» motiviert Mitarbeitende des VBS, sich mehr zu bewegen und/oder Sport zu treiben.

Die Armee ist eine wichtige Partnerin in der Sportförderung. Das Kompetenzzentrum Sport der Armee (Komp Zen Sport A) ist zuständig für den Sport in der ganzen Armee. Es trägt auch die Verantwortung für die Kaderausbildung der Militärsportleiterinnen und Militärsportleiter (MSL und MSL-I) und setzt die Spitzensportförderung der Armee um. Mit Fitnesstagen, -kursen und der Organisation von Armeewettkämpfen leistet das Komp Zen Sport A einen Beitrag zur Steigerung der Sport- und Bewegungsaktivitäten in der Armee und deren Umfeld.

Die Spitzensportförderung in der Armee zielt darauf ab, den Spitzensport optimal mit der militärischen Dienstpflicht zu kombinieren. Hierfür stehen drei Fördergefässe zur Verfügung: die Spitzensport-Rekrutenschule 79; Spitzensport-Wiederholungskurse und die Anstellung als Zeitmilitär Spitzensportler und Spitzensportlerinnen. Die Fördermöglichkeiten stehen allen offen. Die Spitzensport-

sportförderung der Armee wird sukzessive ausgebaut von bisher 35 auf 70 Rekrutinnen und Rekruten pro Rekrutenschule. Aktuell sind es rund 60 Rekrutinnen und Rekruten, darunter drei Paraspotlerinnen. Zudem unterstützt die Armee subsidiär Grossveranstaltungen im Sport (siehe [Kapitel Partnerschaften](#)).

Das BASPO engagiert sich für fairen, sicheren und integrativen Sport unter Berücksichtigung der neun Prinzipien der [Ethik-Charta](#), die gemeinsam mit Swiss Olympic und den Sportverbänden getragen wird. Dazu gehören gesetzlich abgestützte Massnahmen gegen [Dopingmissbrauch](#), gegen [Korruption](#) und [Wettkampfmanipulation](#) sowie illegale Wetten und Geldwäsche. Auch in der Prävention von negativen Begleiterscheinungen ist das BASPO aktiv, etwa durch die [Gewaltbekämpfung im Umfeld von Sportveranstaltungen](#). Seit Anfang 2022 betreibt der Schweizer Sport mit Swiss Sport Integrity eine unabhängige nationale Meldestelle, um Ethikverstöße und Missstände schnellstmöglich aufzudecken und zu beseitigen.



## Zahlen und Fakten

Um den gesellschaftlichen Stellenwert des Sports zu beobachten und zu messen, wurde das [Ressortforschungskonzept «Sport und Bewegung»](#) erarbeitet. Die Erkenntnisse werden bei der Umsetzung und Weiterentwicklung von politischen Massnahmen zur Förderung von Sport und Bewegung berücksichtigt. Zudem sammelt, analysiert und kommentiert das [Sportobservatorium](#) im Auftrag des BASPO seit 2004 Daten zum Stand und zur Entwicklung des Schweizer Sports.

### Investitionen in CHF, die durch das VBS für die Sportförderung getätigt wurden

Insgesamt wurden 2021 CHF 267 Mio. in den Leistungssport und CHF 282 Mio. in den Breitensport investiert. Beide Werte lagen deutlich über den Beträgen des Vorjahrs (CHF 136 Mio. und CHF 246 Mio.). In der Covid-19-Pandemie haben zusätzliche Unterstützungsgelder des Bundes verhindert, dass der Schweizer Sport in seinen Strukturen geschwächt wurde.

Durch die Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen (EHSM) realisierte Forschungs- und Entwicklungsprojekte in den Bereichen «Lehre und Sportpädagogik», «Leistungssport» und «Sportökonomie»

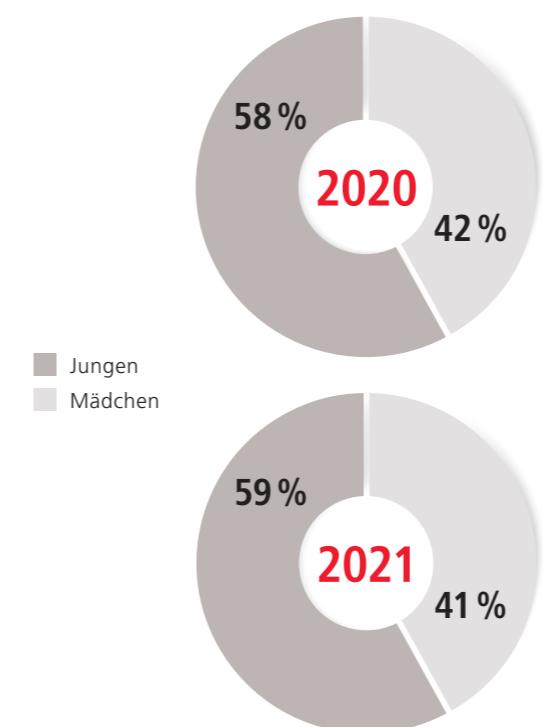
Die EHSM realisierte 2021 40 Forschungs- und Entwicklungsprojekte in den Bereichen «Lehre und Sportpädagogik», «Leistungssport» und «Sportökonomie» und publizierte die entsprechenden wissenschaftlichen Artikel; 2020 waren es deren 36.

### Anzahl Teilnahmen an Experten- und Leiterbildung Jugend und Sport (J+S)

Die Anzahl Teilnahmen an der J+S-Kaderbildung (Grundausbildung, Weiterbildung Expertenkurse und Coachbildung) belief sich 2021 auf 62 220 (vgl. 2020: 45 090).

### Teilnehmende Kinder und Jugendliche an J+S-Kursen

Während die Gesamtzahl der J+S-Teilnehmenden 2021 mit 594 323 gesunken ist (640 122 im 2020), blieb die Verteilung der Geschlechter praktisch gleich. Der Rückgang ist auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen.



### Anzahl der angebotenen J+S-Kurse und -Lager

2021 wurden weniger Kursstunden und Lager angeboten als im Vorjahr. Insgesamt gab es 5 103 J+S-Lager (6 475 im Jahr 2020) und 81 946 Kursstunden (85 258 im 2020) wurden in Anspruch genommen. Dieser Rückgang ist auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen.

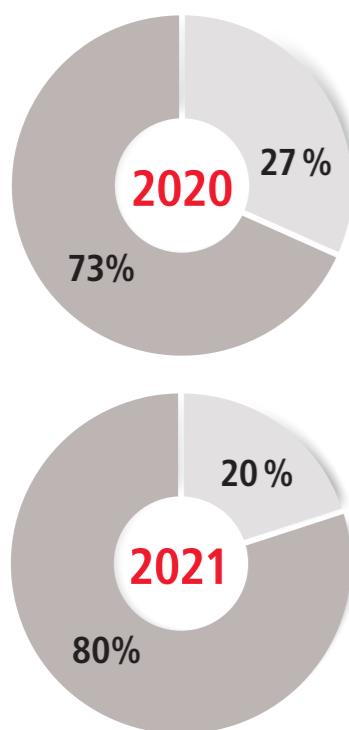
### Anzahl der Module zum Thema Sensibilisierung und Prävention in den Ausbildungen von Jugend- und Erwachsenensport

Im Jugend- und Erwachsenensport wurden 2020 und 2021 vier Module zum Thema Sensibilisierung und Prävention in der Ausbildung angeboten. Jugend+Sport setzt sich für die [Prävention](#) mit vier sportartübergreifenden Modulen ein, die die wichtigsten Aspekte des Themas abdecken. Dazu gehören die Module «Präventives Handeln», «Genuss- und Suchtmittel – Engagiert gegen Missbrauch», «Engagiert gegen Gewalt» und «Engagiert gegen sexuelle Übergriffe». Jedes Modul dauert einen Tag und richtet sich an sämtliche J+S-Leiterinnen und -Leiter Jugendsport aller Sportarten.

### Anzahl ausgebildete Militärsportleiter-Instruktoren

Das Kompetenzzentrum Sport Armee führt jährlich Grund- und Fortbildungskurse für Militärsportleiter, -Instruktoren und -Experten durch. Die Grund- und Fortbildungskurse fanden 2020 wegen der Covid-19-Pandemie nicht statt. 2021 haben 10 Teilnehmende an den Grundkursen teilgenommen und die Fortbildungskurse haben 27 Teilnehmende verzeichnet.

**Anzahl Rekrutinnen und Rekruten im Spitzensportprogramm des VBS nach Geschlecht**  
 Die Anzahl der Rekrutinnen und Rekruten im Spitzensportprogramm belief sich im Berichtsjahr 2021 auf 99 Personen (vgl. mit 81 im Vorjahr). Während der Frauenanteil in der Spitzensport RS in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen war, ging er 2021 leicht zurück.



**Anzahl absolvierte Spitzensport-WK (Tage) im Spitzensportprogramm des VBS**  
 2021 absolvierten Athletinnen und Athleten 41 274 Tage im Spitzensportprogramm des VBS (+ 9 365 Tage vgl. mit 2020). Inklusive Trainrinnen und Trainer und Dienstpersonal waren es sogar 49 268 (+ 11 564 vgl. mit 2020). Diese Erhöhung ist eine direkte Folge des Bestrebens, das Programm der Spitzensportförderung der Armee auszubauen.



**Anzahl der vom VBS unterstützten Sportgrossanlässe pro Jahr**  
 Das VBS hat 2021 14 Sportanlässe unterstützt (vgl. mit 10 im Jahr 2020).



## UMGANG MIT FINANZIELLEN MITTELN

Das VBS verwendet die finanziellen Mittel sorgfältig und transparent. Es beurteilt potenzielle Risiken und setzt die Mittel so ein, dass die Schweizer Bevölkerung und Wirtschaft bestmöglich davon profitieren.

## Effiziente und transparente Finanzpolitik beim VBS

Der effektive Umgang mit den finanziellen Mitteln spielt beim VBS eine zentrale Rolle. Insgesamt fallen 5.8 % der Gesamtausgaben des Bundes beim VBS an. Dabei ist die Verteidigung für 75 % der Ausgaben im VBS verantwortlich. Eine jährliche Armeebotschaft zuhanden des Parlaments umfasst die Bundesbeschlüsse zum Rüstungs- und Immobilienprogramm des VBS. In den letzten Jahren konnte die Bevölkerung über die Beschaffung des Kampfflugzeugs Gripen (2014) und neuer Kampfflugzeuge (2020) abstimmen. Wie die anderen Departemente verfügt auch das VBS über eine interne Revision; außerdem wird es von der Eidgenössischen Finanzkontrolle überprüft. Anspruchsvolle Standards ([Verhaltenskodex für das Bundespersonal](#), Personensicherheitsprüfungen, Meldestellen usw.) werden eingehalten – dies trägt zur Qualität und Integrität des staatlichen Handelns bei und sorgt für Transparenz und Vertrauen. Dadurch trägt das VBS auch zu den globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung im Bereich Gerechtigkeit und starke Institutionen bei, indem Korruption und Bestechung reduziert werden (SDG-Unterziel 16.5) und

das Departement sich als leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institution positionieren kann (SDG-Unterziel 16.6). Über die finanziellen Mittel und Investitionen des VBS entscheidet das Parlament.

## Verantwortungsvoller Umgang mit finanziellen Mitteln im VBS

Mit der Staatsrechnung, dem Geschäftsbericht des VBS und dem Voranschlag mit integriertem Aufgaben- und Finanzplan informiert das VBS die Öffentlichkeit transparent über die Verwendung der finanziellen Mittel. Ebenso findet eine regelmässige Berichterstattung über die Top-Projekte des VBS statt. Dies schafft Vertrauen, aber auch Verständnis, wenn sich Projekte verzögern oder wenn in Aussicht gestellte Einsparungen ausbleiben. Die Schweizer Bevölkerung soll sich darauf verlassen können, dass die Finanzierung der Projekte transparent ist und im Hintergrund sorgfältig geplant wurde.

Das VBS ist dazu verpflichtet, das Finanzaushaltsgesetz und die Finanzaushaltsverordnung einzuhalten, sich an den bewilligten Voranschlag zu halten und Kreditüberschreitungen zu vermeiden. Verantwortlich für das Einhalten des Finanzaushaltsgesetzes sind sämtliche Verwaltungseinheiten und das Departement. Auf Stufe VBS plant und steuert der Bereich Finanzen VBS das Finanzwesen und bereitet die Entscheidungsgrundlagen für die Departementschefin vor.

Das VBS toleriert keine Korruption und bekennt sich zu transparenten Strukturen und Geschäftsabläufen. Mit Prävention, internen Kontrollsystmen, einem unabhängigen Meldesystem und wirksamen Sanktionen wird es dem potenziellen Korruptionsrisiko im öffentlichen Beschaffungswesen entgegen. Richtlinien und Weisungen regeln, wie die Korruptionsprävention organisiert wird und welche Verhaltenspflichten gelten – letztere müssen die Angestellten strikte einhalten. Für die Korruptionsbekämpfung relevante Bestimmungen sind auch im Bundespersonalgesetz und in der Bundespersonalverordnung enthalten. Um potenziell negative Auswirkungen wie Korruption oder unethisches Verhalten zu vermeiden oder abzuschwächen, stehen weitere Instrumente zur Verfügung:

- Strategische und operative Planung und entsprechendes Controlling,
- Risikomanagement sowie Leistungs- und Zielvereinbarungen,
- Projektbegleitungen mit lückenloser Berichterstattung, Prozesssteuerungen und das Einhalten von Reglementen und Richtlinien.

Die Angestellten des Bundes sind verpflichtet, sich bei ihrer beruflichen Tätigkeit verantwortungsbewusst, integert und loyal zu verhalten. Sie erfüllen ihre Aufgaben,

ohne ihre Position zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter zu missbrauchen. Weiter sind sie dazu angehalten, alle bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellten oder ihnen gemeldeten Verstöße anzugezeigen. Alle Mitarbeitenden müssen Nebenbeschäftigung und mögliche Interessenkonflikte ihren Vorgesetzten melden. Weitere wichtige Grundsätze und Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zum Umgang mit nicht öffentlichen Informationen sind im Verhaltenskodex Bundesverwaltung zusammengefasst. Zur Bewältigung tatsächlicher negativer Auswirkungen dienen eine enge Führung und Begleitung, Sensibilisierung, Ausbildung und Beratung sowie das konsequente Umsetzen von Massnahmen – bis hin zu strafrechtlichen Anzeigen. Wer ein Geschenk oder eine Einladung im Wert von über CHF 100 erhält, muss dies unverzüglich dem bzw. der Vorgesetzten melden. Besteht ein (vermuteter) Interessenkonflikt, ist die Annahme des Geschenks bzw. der Einladung nicht möglich.



## Messung des verantwortungsvollen Umgangs mit finanziellen Mitteln

Anzahl Korruptionsfälle innerhalb des VBS pro Jahr  
Im Berichtsjahr 2021 sowie auch im Vorjahr wurden der Fachstelle Korruptionsbekämpfung VBS keine Korruptionsfälle beim VBS gemeldet.



### Rechnungslegung VBS

Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2021 CHF 6.6 Mia in das VBS und davon knapp 5.0 Mia. in die Landesverteidigung investiert, was leicht unter den Beträgen des Vorjahres lag (CHF 6.8 Mia, resp. 5.3 Mia. im Jahr 2020).



### Aufwand und Investitionen (finanzwirksam) des VBS in Millionen CHF

| im GRI Index |         |
|--------------|---------|
| 2020         | 2021    |
| 6 750.4      | 6 605.9 |

### Aufwand und Investitionen (finanzwirksam) Gruppe Verteidigung in Millionen CHF

| im GRI Index |         |
|--------------|---------|
| 2020         | 2021    |
| 5 265.2      | 4 973.7 |

Die Covid-Kredite hingegen nahmen im Vergleich zum Vorjahr zu (CHF 978 Mio., resp. 767 Mio. im Jahr 2020).

## Covid-Kredite (finanzwirksam) in Millionen CHF

im GRI Index

| 2020  | 2021  |
|-------|-------|
| 766.7 | 977.5 |

Als «finanzwirksam» gelten ausgabenrelevante Aufwände und Investitionen sowie «cash»-Erträge und Einnahmen.

## Top-Projekte VBS

Ein jährlicher Bericht zeigt die Entwicklung der Top-Projekte VBS und beschreibt die nächsten Etappen. Top-Projekte sind jene Projekte, die u.a. komplex und finanziell bedeutend sind (Investitionen über 100 Millionen Franken), mehrere Jahre dauern und ein hohes Risikopotenzial aufweisen. Sie werden anhand von 4 Kriterien – Ziele, Finanzen, Personal, Zeit – bewertet.



Von den aktuell 23 Top-Projekten des VBS verlaufen 7 Projekte in allen Aspekten «plangemäss». Bei 11 Projekten sind zwei oder drei Kriterien mit «plangemäss» beurteilt. Bei weiteren 5 Projekten ist die Bewertung bei 3 oder allen Kriterien «knapp» oder sogar «ungenügend». Direkter oder indirekter Grund sind in den meisten Fällen die mangelnden IKT-Ressourcen.

Im Verlauf des Jahres 2021 konnten zwei Meilensteine verzeichnet werden: Der Abschluss des Top-Projektes GENOVA VBS (elektronische Geschäftsverwaltung) und der Entscheid des Bundesrats, dem Parlament die Beschaffung von 36 Kampfflugzeugen des Typs F-35A zu beantragen.



# ... FÜR DIE SCHWEIZ

Das VBS leistet mit der Schweizer Armee, dem Nachrichtendienst und dem Bevölkerungsschutz wesentliche Beiträge zur Sicherheit der Schweizer Bevölkerung und unterstützt die Friedensförderung. Durch die enge Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Organisationen hilft das VBS zudem, öffentliche Anlässe erfolgreich und sicher durchzuführen. Ziel ist es, der Schweizer Bevölkerung ein Gefühl von Sicherheit und ein Ausmass an Schutz zu bieten, das zu einer guten Lebensqualität beiträgt.

## PARTNERSCHAFTEN

Das VBS leistet wertvolle Beiträge zur internationalen Zusammenarbeit, beispielsweise zur globalen Friedensförderung und zur Sicherheitspolitik. National ist das VBS ein verlässlicher Partner für Kantone, Gemeinden und Organisationen.



### Gemeinsame Werte und Ziele als Basis für Partnerschaften

Das VBS ist schweizweit präsent, wodurch sich vielfältige Berührungspunkte mit der Öffentlichkeit ergeben. Ein gutes Zusammenspiel mit Gesellschaft und Politik ist somit zentral. Nur wenn es mit allen Verbänden, der Wirtschaft, Wissenschaft und NGOs koordiniert zusammenarbeitet, kann das Departement die nachhaltige Entwicklung fördern und damit seine gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrnehmen (SDG-Unterziel 17.17). Mit starken Partnerschaften unterstützt das VBS Kantone und Gemeinden in unterschiedlichen Bereichen, beispielsweise beim Erarbeiten eines integralen Risikomanagements (SDG-Unterziel 11.b) oder bei der Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen (SDG-Unterziel 13.1). Auch im internationalen Kontext ist das VBS auf einen regen Austausch angewiesen, der im Interesse des Landes kontinuierlich und kohärent bewirtschaftet und gesteuert werden muss. Die Aktivitätsfelder, die sich daraus ergeben, fokussieren auf die ureigene Interessenwahrung und die Umsetzung internationaler Verpflichtungen der Schweiz. Wichtige Themen in der internationalen (aber auch nationalen) Zusammenarbeit sind der Kampf gegen Gewalt, Kriminalität und Terrorismus, die Friedensförderung sowie das Durchsetzen und Respektieren von Menschenrechten und Rechtsstaatlichkeit (SDG-Unterziele 16.1, 16.8, 16.a). Das VBS leistet hierzu wesentliche Beiträge.

Bei der Zusammenarbeit mit allen Partnern setzt das VBS auf Vertrauen, Zuverlässigkeit, Kompromissbereitschaft, fundierte Aussagen, den Austausch von Erfahrungen und Wissen sowie eine offene Fehlerkultur. Dazu gehört auch, unrealistischen Erwartungen einzelner Partner frühzeitig entgegenzuwirken und Synergien aufzuzeigen.



### VBS als vertrauenswürdiger Partner

Die demokratisch und föderal geprägte Staatskultur der Schweiz verlangt nach viel Koordination und Informationsaustausch – zwei wichtige Grundbedingungen für erfolgreiche Partnerschaften. Gemäss dem Nachhaltigkeitsverständnis des Bundesrates ist für das Umsetzungsprinzip Partnerschaft festgehalten, dass nachhaltige Entwicklung auf einem gemeinsamen, koordinierten und partnerschaftlichen Zusammenwirken von Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Wissenschaft basiert. Das Prinzip der solidarischen Zusammenarbeit ist von besonderer Bedeutung. Denn nur inklusiv gestaltete Prozesse können sicherstellen, dass in Entscheidungsprozessen alle Interessen berücksichtigt werden und niemand übergangen oder zurückgelassen wird.

Eine erfolgreiche nachhaltige Partnerschaft erfordert, dass man sich bemüht, gemeinsame Wege zu definieren und Meinungsverschiedenheiten lösungsorientiert anzugehen. Eine produktive Zusammenarbeit steigert das Ansehen aller Partner. Es ist daher wichtig, die Erwartungen der Parteien offenzulegen und die Regeln der Zusammenarbeit festzulegen.

Der enge Einbezug der betroffenen Partner ist eine unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche Partnerschaften. Dazu gehört, die gemeinsamen Bedürfnisse zu definieren, Prozesse zu erarbeiten und die Verantwortlichkeiten im Einverständnis aller Beteiligten festzulegen. Abgeschlossen werden partnerschaftliche Projekte mit Defizitanalyse, Auswertungen und Anpassungen der Prozesse aufgrund erkannter Lücken.

Als Beispiel sei hier die Umsetzung der nationalen Strategie zum Schutz kritischer Infrastrukturen (SKI) erwähnt. Insbesondere beim Erstellen und Überarbeiten des SKI-Inventars und bei der Durchführung von Risiko- und Verwundbarkeitsanalysen arbeitet das BABS seit 2012 neben den Vertretungen aus den KI-Betrieben mit verschiedenen Bundesstellen zusammen.

Ein weiteres Beispiel für eine erfolgreiche Partnerschaft ist die Zusammenarbeit bei der Cyberbedrohung (siehe dazu Risikomanagement und integrale Sicherheit im [Kapitel Schutz und Sicherheit](#)).

Es ist essenziell, dass Führungspersonen auf allen Stufen eine offene Kultur und die Bereitschaft vorleben, Partnerschaften einzugehen und zu pflegen. Wie Partnerschaften vereinbart werden, ist beim VBS in Verordnungen, Weisungen und Richtlinien festgehalten. Beispiele dafür sind etwa die Ereignisbewältigung durch den Bundesstab Bevölkerungsschutz, der subsidiäre Einsatz von Armee und Zivilschutz für die Ereignisbewältigung oder die Unterstützung durch Armee und Zivilschutz bei Grossanlässen. Die Mitarbeitenden des VBS müssen die massgebenden Prozesse kennen und einhalten. Diese werden regelmässig kommuniziert, geübt sowie periodisch hinterfragt und bei Bedarf angepasst.

Mit seinen Partnerschaften engagiert sich das VBS auch im Bereich Friedensförderung. Der grösste Verband ist die SWISSCOY, die an der Kosovo-Friedensmission KFOR beteiligt ist. Friedensfördernde Arbeit leisten Armeeangehörige auch im Rahmen der Mission EUFOR ALTHEA

in Bosnien-Herzegowina, bei der humanitären Minenräumung in verschiedenen Ländern Afrikas und als Beobachter in Konfliktzonen rund um den Globus. So beteiligt sich zum Beispiel die Schweizer Armee seit 1953 an der neutralen Überwachungskommission für den Waffenstillstand zwischen Nord- und Südkorea.

Weiter ist die Armee ein wichtiger Pfeiler für die subsidiäre Unterstützung von grossen Sportveranstaltungen. Die Unterstützung ist rechtlich verankert und erfolgt in Form von Diensttagen und der Bereitstellung von Material oder Infrastruktur. Die von der Armee unterstützten Sportanlässe haben einmaligen oder wiederkehrenden Charakter, z.B. der Ski-Weltcup in Wengen, die Alpinen Ski-Weltmeisterschaften 2017 in St. Moritz oder das alle drei Jahre stattfindende Eidgenössische Schwing- und Älplerfest.



## Das VBS aktiv im Einsatz

Beiträge der Armee an internationale Einsätze zur Friedensförderung / Beteiligung von Schweizer Armeeangehörigen: Anzahl Diensttage und Anzahl Missionen



|  | 2020   | 2021   |
|--|--------|--------|
| Anzahl Missionen der Schweizer Armee bei internationalen Einsätzen zur Friedensförderung | 15     | 16     |
| Anzahl Diensttage in der militärischen Friedensförderung                                 | 90 761 | 91 278 |

Die Beiträge der Armee an internationalen Einsätzen zur Friedensförderung haben sich im Berichtsjahr gegenüber 2020 nicht wesentlich verändert.

**Unterstützungsleistungen des VBS für die Durchführung von zivilen Grossanlässen**  
Veranstalter von Vorhaben mit nationaler oder internationaler Bedeutung können ein Gesuch zur Unterstützung durch Zivilschutzformationen einreichen. Leistungen werden insbesondere dann erbracht, wenn der Einsatz von öffentlichem Interesse ist, die Gesuchstellerinnen oder Gesuchsteller ihre Aufgaben mit eigenen Mitteln nicht bewältigen können und der Gemeinschaftseinsatz private Unternehmen nicht übermäßig konkurrenziert. Zuständig für die Bewilligung von Gemeinschaftseinsätzen ist das BABS.

|   | 2020  | 2021  |
|---|-------|-------|
| Anzahl Diensttage für Unterstützungsleistungen des Zivilschutzes bei nationalen zivilen Grossanlässen | 7 173 | 5 614 |
| Anzahl Grossanlässe   | 9     | 18    |

Infolge der COVID-19-Pandemie lag die Unterstützung des VBS bei der Durchführung ziviler Anlässe sowohl im Berichtsjahr als auch 2020 klar unter dem langjährigen Durchschnitt von 16 000 Diensttagen bzw. von 20 Anlässen pro Jahr.

## Anzahl vom BABS durchgeführte Übungen mit kantonalen Führungsstäben

2021 führte das BABS acht Übungen mit kantonalen Führungsstäben durch, 2020 waren es vier. Auch dies war auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen.



**Anzahl der Risiko- und Verwundbarkeitsanalysen**  
Für kritische Infrastrukturen erstellt das BABS Risiko- und Verwundbarkeitsanalysen. Die Vorgehensweise und Methodik für die einzelnen Sektoren wurden im Berichtsjahr überarbeitet. 2021 wurden drei solche Analysen durchgeführt, was dem Durchschnitt entspricht.

## Anzahl nationale und internationale Hilfsbegehren an das Ressourcenmanagement Bund (ResMaB)

Mit dem ResMaB unterstützt das BABS subsidiär die Kantone und Betreiber von kritischen Infrastrukturen, deren eigene Ressourcen nicht ausreichen, um Gefahren und Schadenslagen zu bewältigen. ResMaB kommt somit bei Ereignissen von nationaler oder internationaler Tragweite zum Einsatz. Die Anzahl nationaler und internationaler Hilfsbegehren an das Ressourcenmanagement Bund ist im Vergleich zum Vorjahr wegen der Covid-19-Pandemie stark zurückgegangen.

|  | 2020  | 2021 |
|--|-------|------|
| Gesamtzahl an nationalen und internationalen Hilfsbegehren an das Ressourcenmanagement Bund (ResMaB) | 1 570 | 213  |
| Anzahl nationale Hilfsbegehren an das ResMaB   | 1 170 | 205  |
| Anzahl internationale Hilfsbegehren an das ResMaB  | 400   | 8    |

## SCHUTZ & SICHERHEIT

Das VBS leistet wesentliche Beiträge für den Schutz der Schweiz und ihrer Bevölkerung vor Bedrohungen aller Art. Für mögliche Einsätze steht das VBS bereit. Ziel ist, die Risiken für Menschen, Umwelt und Wirtschaft zu reduzieren und das Ansehen des Bundes sowie die Widerstandsfähigkeit der Schweiz zu stärken.

### Schutz und Sicherheit ist eine Verbundaufgabe

Die Bundesverfassung beauftragt Regierung und Parlament, Massnahmen zur Wahrung der inneren und äusseren Sicherheit, der Unabhängigkeit und der Neutralität der Schweiz zu treffen. Deren Konkretisierung findet anschliessend auf Stufe Gesetz und Ausführungsbestimmungen statt. Als neutraler Staat hat sich die Schweiz verpflichtet, die Rechte und Pflichten gemäss dem Neutralitätsrecht des Hager Abkommens von 1907 einzuhalten. Sicherheitspolitik ist eine Verbundaufgabe, in der Regierung, Parlament und Verwaltung, Bund, Kantone und Gemeinden eng zusammenarbeiten. Das Parlament setzt dabei sicherheitspolitische Impulse und spricht die finanziellen Mittel, während der Bundesrat in diesem Prozess die Führung übernimmt und die verschiedenen involvierten Partner koordiniert.

### Schutz und Sicherheit als Kernaufgabe des Departements

Das VBS verfolgt eine langfristig angelegte Sicherheits- und Verteidigungspolitik und leistet friedensfördernde Beiträge im internationalen Rahmen. Es hilft, die Bevölkerung vor den Auswirkungen von Katastrophen, Notlagen und machtpolitischen Bedrohungen zu schützen. Weiter sorgt es zusammen mit den anderen Departementen, den Kantonen, Gemeinden und Stellen ausserhalb der Verwaltung für eine umfassende Sicherheitspolitik des Bundes. Die Armee, das BABS und der NDB stellen dabei zentrale Instrumente zur Verfügung.

Mit einer gut ausgebildeten und ausgerüsteten Armee, einem schweizweit einsetzbaren Bevölkerungsschutz und einem effektiven Nachrichtendienst trägt das VBS zum Schutz und zur Sicherheit der Bevölkerung bei. Dass auf die Armee und den Bevölkerungsschutz Verlass ist, wurde beispielsweise bei der Bekämpfung der Covid-19-Pandemie deutlich (SDG-Unterziel 3.3). Durch die Arbeit des Nachrichtendienstes und die Einsätze der Armee können kritische Infrastrukturen geschützt oder im Schadensfall schnell wiederaufgebaut werden (SDG-Unterziel 11.5). Alle Handlungen von Angehörigen der Armee und VBS-Mitarbeitenden müssen gesetzeskonform sein. Verschiedene Aufsichts- und Kontrollorgane überprüfen ihre Tätigkeiten regelmässig auf Recht- und Verhältnismässigkeit (SDG-Unterziel 16.3). Zudem wird der Aufbau rechtsstaatlicher Institutionen im Ausland durch Einsätze zur Friedensförderung (SDG-Unterziel 16a) unterstützt. Schliesslich ist der NDB beauftragt, Terrorismusaktivitäten frühzeitig zu erkennen und mit seiner Unterstützung zu verhindern (SDG-Unterziel 16.1).



Die Vielfalt der Ansprüche an das VBS zeigt sich auch bei anderen wichtigen Anspruchsgruppen – den politischen Parteien und den mehr als 60 Fach- und Kampagnenorganisationen, welche die sicherheitspolitische Meinungsbildung prägen.

### Mit Flexibilität bereit für den Wandel

Die Armee unterstützt schon seit vielen Jahren mit wichtigen Sicherheitsleistungen die Durchführung politisch bedeutsamer Grossanlässe wie z.B. das WEF in Davos. In den letzten Jahren wurde die Rolle der Armee als strategische Handlungsreserve des Bundes immer deutlicher, wie die jüngsten Einsätze zur Bewältigung der Covid-19-Pandemie durch Armeeangehörige zeigten. Auch im Zuge des Rückzugs der alliierten Streitkräfte aus Afghanistan beschloss der Bundesrat am 15. August 2021, das [Armee-Aufklärungsdetachement 10](#) in diese Region zu entsenden, um die [Evakuierung der noch im Land verbliebenen Schweizer Staatsangehörigen](#) unter bestmöglichen Bedingungen sicherzustellen.

Im sicherheitspolitischen Bericht hat der Bundesrat den Begriff «Sicherheit» umfassend definiert. Eine wichtige Rolle spielen dabei nicht nur militärische Bedrohungen, hybride Formen der Konfliktaustragung oder Bedrohungen durch Terrorismus, Extremismus und Kriminalität. Sicherheitspolitische Auswirkungen haben auch globale Herausforderungen wie Klima, Gesundheit und Migration.

Subsidiare Einsätze von Armee und Bevölkerungsschutz bringen rasch Hilfe vor Ort, erhöhen aber auch die Anforderungen an die Zusammenarbeit zwischen militärischen und zivilen Organisationen. Eine eingeübte Krisenorganisation zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden hilft, diese Herausforderung zu meistern. Das VBS plant langfristig, wie es die Leistungsfähigkeit von Armee, Bevölkerungsschutz und Nachrichtendienst weiterentwickeln und verbessern kann.

### Die Prioritäten zur Erhöhung von Schutz und Sicherheit

Für die kommenden Jahre stehen folgende Prioritäten im Fokus:

- Die Leistungsfähigkeit der Armee als Gesamtsystem verstärken. Hierzu hat das Parlament eine Erhöhung der Militärausgaben beschlossen. Zudem soll der Schutz des Luftraumes verbessert werden.
- Die sicherheitsrelevante Technologie- und Industriebasis (STIB) weiter stärken, um die wehrtechnische Auslandabhängigkeit zu reduzieren. Die STIB leistet wichtige Beiträge für die Sicherstellung der materiellen Bereitschaft der Armee und weiterer Institutionen staatlicher Sicherheit des Bundes.
- Die Früherkennung strategischer Risiken verbessern, indem die nachrichtendienstlichen Instrumente gestärkt werden.

- Die kritischen Infrastrukturen, welche die Versorgung mit unverzichtbaren Gütern und Dienstleistungen wie Energie, Verkehr oder Kommunikation sicherstellen, mit einem aktiven Risikomanagement besser schützen.
- Die Cyberkompetenzen mit den Massnahmen aus der Strategie Cyber VBS verbessern.
- Dem Schutz von Umwelt ein grösseres Gewicht beimesse. Das VBS konkretisiert seine Umweltbestrebungen in Aktionsplänen. Diese legen die Ziele und die dafür erforderlichen Massnahmen über mehrere Jahre fest.

Im gesamten Prozess ist die Schweizer Bevölkerung eingebunden. Sie kann sich an der Urne immer wieder zu Themen im Bereich Schutz und Sicherheit äussern. Organisationen und Verbände sind eng in die politischen Prozesse involviert. Sie können bei der Erarbeitung oder Revision von Gesetzen und Verordnungen Stellung nehmen oder diese mit direktdemokratischen Mitteln beeinflussen.



#### Total geleistete Diensttage

2020 wurden ca. 9-mal mehr Diensttage für subsidiäre Einsätze geleistet als 2021, was auf die Pandemie zurückzuführen ist. Gleichzeitig wurden die Ausbildungsdienste (= Wiederholungskurse) vorübergehend ausgesetzt, um die Truppe vor Ansteckungen mit Covid zu schützen. Hingegen wurden 2021 deutlich weniger subsidiäre Einsätze geleistet und wieder mehr Ausbildungsdienste durchgeführt.



|  | 2020      | 2021      |
|--|-----------|-----------|
| Gesamtzahl der geleisteten Diensttage der Armee pro Jahr | 4 991 440 | 5 429 887 |
| Anzahl Diensttage in subsidiären Einsätzen               | 414 359   | 46 831    |
| Anzahl Diensttage in der Katastrophenhilfe               | 0         | 859       |
| Anzahl Diensttage bei Unterstützungsleistungen           | 13 134    | 13 860    |

#### Anzahl Hot Missions und Live Missions

Hot Missions sind Einsätze bei Luftfahrzeugen, welche die Lufthoheit verletzen oder Luftverkehrsregeln in schwerer Weise missachten. Angesichts der Covid-19-Pandemie und des damit verbundenen geringen Luftverkehrs lagen die Einsätze der Hot Missions im 2020 und 2021 deutlich unter dem Durchschnitt. Im Berichtsjahr 2021 gab es drei Hot Missions, verglichen mit 15 im Jahr 2020. Live Missions sind stichprobenweise Kontrollen von Staatsluftfahrzeugen, die den Schweizer Luftraum nur mit einer diplomatischen Freigabe passieren dürfen. Auch diese Zahl hat 2021 deutlich abgenommen (216 verglichen mit 290 im Jahr 2020.)

#### Anzahl Blindgängermeldungen und Anzahl beseitigter Blindgänger pro Jahr

Die Anzahl Blindgängermeldungen ist im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2021: 908 zu 2020: 1055). Die Anzahl beseitigter Blindgänger (geplante Räumungen oder nach einer Meldung) ist im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls tiefer (2021: 2 741 zu 2020: 3 960).

#### Anzahl durchgeföhrter Sensibilisierungsprogramme bei Firmen und Universitäten pro Jahr durch den NDB

Insgesamt wurden 2021 17 Sensibilisierungsprogramme bei Firmen und Universitäten durchgeführt (vgl. mit 13 im Jahr 2020).

#### Anzahl identifizierter Risikopersonen mit Terrorismusbezug

Der NDB identifizierte 2021 41 Risikopersonen mit Terrorismusbezug (49 im 2020). Daneben sind beim NDB kumulativ 714 auffällige Internet-Nutzer (Dschihad-Monitoring, 690 im Jahr 2020) und 91 dschihadistisch motivierte Reisende (ebenfalls 91 im Jahr 2020) registriert.

#### Anzahl Einsätze der nationalen Alarmzentrale (NAZ) pro Jahr

Die NAZ ist die Fachstelle des Bundes für ausserordentliche Ereignisse. 2021 bearbeitete die NAZ 1414 Vorkommnisse (807 im Jahr 2020). Dieser Wert liegt deutlich über dem langjährigen Durchschnitt von 839 Vorkommnissen pro Jahr und ist vor allem auf Meldungen in neuen Bereichen zurückzuführen, z.B. dem Ausfall von kritischen Infrastrukturen.

#### Anzahl Warnungen der Bevölkerung über die App ALERTSWISS

Die ALERTSWISS-App alarmiert, warnt und informiert unmittelbar im Ereignisfall. 2021 haben die Kantone die Bevölkerung 975-mal über die vom VBS betriebene App gewarnt (943 im Jahr 2020).





# ... FÜR DIE UMWELT

## Dienstage für Erhalt der Einsatzbereitschaft der Chemieeinsatzequipe VBS

Im Berichtsjahr 2021 hat die Chemieeinsatzequipe des VBS 133 Dienstage geleistet (vgl. mit 124 2020).

## Risikomanagement und integrale Sicherheit

Das Risikomanagement ist ein Führungsinstrument auf den Stufen Bundesrat, Departement und Verwaltungseinheiten. Es schafft Transparenz über die aktuelle Risikosituation des Bundes und ermöglicht es, rechtzeitig Massnahmen zur Vermeidung oder Verminderung der Risiken zu treffen. Ein effizientes Risikomanagement erlaubt es, die erforderlichen Ressourcen wirksam und wirtschaftlich zuzuteilen, um die Risiken zu senken. Nicht zuletzt stärkt es das Vertrauen der Bevölkerung und der Bundesversammlung und erlaubt es, die Mitarbeitenden im Umgang mit Risiken zu sensibilisieren.

## Sicherheitsorganisation VBS

Der Generalsekretär ist Sicherheitsverantwortlicher des Departements. Die Sicherheitsorganisation des VBS schützt das Departement, seine Verwaltungseinheiten und die Armee. Darunter fallen alle Personen, Informationen, Informationssysteme, Objekte, Gebäude und Einrichtungen, die der Aufgabenerfüllung des VBS dienen. Die Sicherheitsausbildung und Sensibilisierung bildet dabei die Grundlage für eine tragfähige Sicherheitskultur. Die Verwaltungseinheiten sind für die Umsetzung im eigenen Bereich zuständig.

### Cyberbedrohungen

Um Cyberbedrohungen angemessen zu begegnen, hat die Departementschefin VBS die [Strategie Cyber VBS](#) verabschiedet. Diese stimmt die diesbezüglichen Arbeiten innerhalb des Departements und mit allen notwendigen Partnern aufeinander ab und bereitet sie auf künftige Chancen, Risiken und Bedrohungen vor. Dabei sind diverse Stellen beim VBS involviert: Der NDB bekämpft sicherheitspolitisch relevante staatliche Cyberangriffe gegen Schweizer Interessen. Die Armee betreibt sichere und robuste Informations- und Kommunikationstechnologie-Systeme und schützt sich im Cyberspace. Das BABS erarbeitet Risiko- und Verwundbarkeitsanalysen und armasuisse sorgt mit dem Cyber-Defence Campus für Trendmonitoring und Antizipation in Zusammenarbeit mit den Hochschulen und der Industrie. All diese Aktivitäten werden schliesslich vom GS-VBS koordiniert.

### Digitalisierung

Die Digitalisierung ist einer der Schwerpunkte des VBS für die kommenden Jahre. Das VBS versteht unter Digitalisierung mehr als die Umwandlung von analogen Produkten in digitale Informationen. Durch die fortschreitende Entwicklung im technologischen Bereich ergeben sich strukturelle Änderungen, neue Anwendungen und Systeme, beispielsweise die Schaffung von Netzwerken oder der Einsatz von künstlicher Intelligenz. Prozesse können vermehrt durchgängig automatisiert oder digitalisiert werden. Die digitale Transformation im VBS ist somit ein Veränderungs- bzw. ein Transformationsprozess.

Das VBS ist bestrebt, seine Umweltleistungen stetig zu verbessern und berücksichtigt Umweltthemen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Insbesondere in den Bereichen Beschaffung und Infrastruktur stehen die Themen Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Materialien im Vordergrund. Durch ein aktives Umweltmanagement mit gezielter Erfassung der Umweltdaten und Reduktionszielen im Energie- und Emissionsbereich leistet das VBS einen Beitrag zum Pariser Klimaabkommen. Das VBS hat bereits 1999 sein Raumordnungs- und Umweltmanagementsystem ([RUMS VBS](#)) eingeführt. Mit diesem lassen sich Umweltleistungen bewerten, verbessern und kommunizieren. Das RUMS VBS wird durch das GS-VBS geführt. Für die Umsetzung verantwortlich sind die Raum- und Umweltverantwortlichen in den Geschäftsleitungen der Verwaltungseinheiten und die Raum- und Umwelt-Supporter auf verschiedenen Stufen. [12 Kompetenzzentren \(KOMZ\)](#), die alle relevanten Umweltbereiche abdecken, unterstützen das VBS mit ihrem Fachwissen. Das VBS konkretisiert seine Umweltbestrebungen in Aktionsplänen.

## ENERGIE & KLIMA

Das VBS setzt seine Treibhausgasemissionen bis 2050 gemäss dem Pariser Klimaabkommen auf Netto-Null und deckt seinen Energiebedarf überwiegend aus erneuerbaren Energien.

## Das VBS als bedeutender Akteur in der Schweiz

Das VBS hat als grösstes Departement der Bundesverwaltung einen jährlichen Energiebedarf von rund 1 000 GWh – was dem Energiebedarf der Stadt Schaffhausen entspricht. Es verursacht einen CO<sub>2</sub>-Ausstoss von rund 200 000 Tonnen pro Jahr. Rund 98 Prozent des CO<sub>2</sub>-Ausstosses des VBS gehen auf die Tätigkeiten der Armee zurück. Den grössten Teil stossen ihre Luft- und Bodenfahrzeuge aus. In der Bundesverwaltung verbraucht das VBS damit am meisten Energie und verursacht auch die meisten Treibhausgasemissionen.

In der Schweiz regelt das [CO<sub>2</sub>-Gesetz](#), wie die Klimaziele erreicht werden sollen. Der Bund will darüber hinaus eine Vorbildrolle im Energie- und Klimabereich einnehmen. Deshalb hat der Bundesrat 2019 das Klimapaket Bundesverwaltung beschlossen. Damit hat er die Departemente beauftragt, die Massnahmen zur Senkung von Treibhausgasemissionen und des Energieverbrauchs weiter zu verstärken. Das VBS hat die Vorgabe, seinen CO<sub>2</sub>-Ausstoss bis 2030 um mindestens 40 % gegenüber 2001 zu reduzieren. Die restlichen Treibhausgasemissionen kompensiert das VBS seit 2020 vollständig durch Emissionsminderungszertifikate. Bis 2050 muss das VBS, wie der Rest der Bundesverwaltung, im Bereich CO<sub>2</sub>-Emissionen Netto-Null erreichen. Das Konzept Netto-Null bedeutet, dass nicht mehr Treibhausgase in die Atmosphäre ausgestossen werden dürfen, als ihr auf natürliche oder technische Weise (CO<sub>2</sub>-Senken) wieder entzogen werden können. Für das VBS bedeutet dies, die fossilen CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren und, wo betriebswirtschaftlich möglich, fossile Treibstoffe soweit notwendig durch synthetische zu ersetzen.



Landesverteidigung und Klimaschutz schliessen einander nicht aus. Im Gegenteil: Können Energieverbrauch und damit die fossilen CO<sub>2</sub>-Emissionen gesenkt werden, ergeben sich Vorteile und Chancen für das VBS. Durch die Förderung von Innovationen im Energie- und Klimabereich kann die Zukunft aktiv mitgestaltet und die Energie-Autarkie gesteigert werden. So wird auch die Abhängigkeit vom Ausland oder von Dritten kleiner. Für die Armee bleibt es aber wichtig, dass die Massnahmen zur Reduktion des fossilen CO<sub>2</sub>-Ausstosses und des Energieverbrauchs ihre Leistungen nicht beeinträchtigen.

Im Rahmen von Entwicklungs- und Forschungsprojekten zeigt das VBS auf, wie beim Einsatz von geeigneten Technologien erneuerbare Energie gewonnen werden kann (SDG-Unterziele 7.2 und 7.3). Zudem leistet das VBS durch die Steigerung der Energieeffizienz und durch andere Dekarbonisierungsmassnahmen zur Vermeidung von Treibhausgasen einen Beitrag (SDG-Unterziele 13.1 und 13.2), indem es neue Technologien in enger Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen testet.



## **Das VBS geht im Energie- und Klimabereich voraus**

Im Jahr 2021 genehmigte die Departementschefin den [Aktionsplan Energie und Klima](#). Dieser legt die energiepolitischen Ziele des VBS für die Periode 2021–2030 fest und enthält die Vorgaben aus dem [Klimapaket der Bundesverwaltung](#). Seine vier Stossrichtungen lauten: Fossile Energie reduzieren und substituieren, erneuerbare Energien und Eigenproduktion ausbauen, Speicherkapazität für erneuerbare Energien erhöhen und innovative Projekte fördern. Um die Stossrichtungen umzusetzen, wurde eine Reihe von Massnahmen festgelegt.

- Im Mobilitätsbereich will das VBS den Bedarf an fossilen Treibstoffen senken. Das bedeutet einerseits die Elektrifizierung von Fahrzeugen wie etwa in den [Weisungen über die ökologischen Grundsätze der Beschaffung und Nutzung von Verwaltungsfahrzeugen](#) festgelegt. Damit geht auch der Ausbau von E-Ladesäulen einher. Andererseits sollen fossile Treibstoffe teilweise durch nachhaltige ersetzt werden, wo es keine alternative Antriebslösung auf dem Markt gibt (z.B. für Fahrzeuge mit spezifischen Anforderungen für den militärischen Einsatz).
- Die fossilen CO<sub>2</sub>-Emissionen im Gebäudebereich sollen reduziert werden. Dies gelingt insbesondere durch den vorgezogenen Ersatz von Ölheizungen bis 2030. Zudem installiert das VBS auf allen geeigneten Dach- und Fassadenflächen Photovoltaikanlagen mit dem Ziel, die gewonnene Elektrizität aus erneuerbaren Energien bis im Jahr 2030 auf mindestens 25 GWh/a auszubauen (im Jahr 2021 lag diese im Vergleich dazu

bei gut 7.2 GWh). Durch die Installation von Solarenergieanlagen kommt das VBS auch seinem Ziel näher, sich im Energiebereich so weit wie möglich selbst zu versorgen. Durch Neubauten oder Sanierungen nach Minergie-Standards lassen sich die Emissionen zudem deutlich reduzieren ([siehe Kapitel Immobilien und Infrastruktur](#)).

- Dienstreisen werden, wenn immer möglich, mit dem öffentlichen Verkehr absolviert oder durch Telefon- bzw. Videokonferenzen ersetzt. Mit geeigneten Informationsmassnahmen sensibilisiert das VBS die Mitarbeitenden für ein energiesparendes Verhalten.
- In Zukunft soll das VBS die gewonnene Elektrizität und Wärme aus erneuerbaren Energiequellen möglichst direkt selbst nutzen. Deshalb werden z.B. Pilotanlagen für die Speicherung von erneuerbarer Energie aufgebaut.
- Im Bereich der militärischen Luftfahrt wird der geplante schrittweise Ersatz der heutigen Kampfjet-Flotte zu erheblichen Treibstoffeinsparungen führen, da der Bedarf an Flugstunden mit dem F-35A deutlich tiefer sein wird. Bereits vor der Einführung der neuen Jets wird der schrittweise Einsatz von nachhaltigen Treibstoffen (sustainable aviation fuel SAF) ebenfalls zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen beitragen. Hier ist das VBS allerdings von der Verfügbarkeit solcher Produkte auf dem Markt abhängig.

Die im Aktionsplan Energie und Klima des VBS definierten Massnahmen werden von den Verwaltungseinheiten in Eigenverantwortung umgesetzt. Weitere Informationen finden Sie auch auf der [Website des VBS zu Energie und Klima](#).

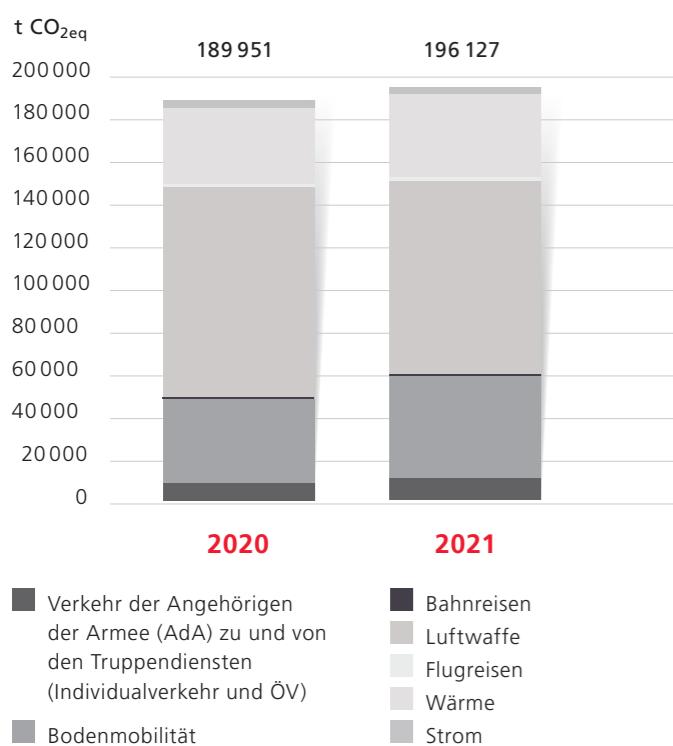
## **Wirksam gegen den Klimawandel**

Das VBS hat bereits 2004 ein konkretes Energiekonzept erstellt, das nach 2010 für den Zeitraum bis 2020 weiterentwickelt wurde. Ziel war es, den Energiebedarf und Treibhausgasausstoss deutlich zu senken. Das Department definierte etliche Massnahmen, die mehrheitlich umgesetzt und regelmäßig gemessen wurden. Die bis 2020 gesteckten Ziele hat das VBS deutlich übertroffen. Während dieser Zeit wurde die Armee mehrfach umstrukturiert – die Zahl der Angehörigen der Armee wurde reduziert und mehrere Systeme wurden ausser Dienst gestellt. Diese Faktoren trugen auch zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen des gesamten Departements bei.

Eine Aufstellung zu ausgewählten Klimadaten ist im Anhang zu finden.



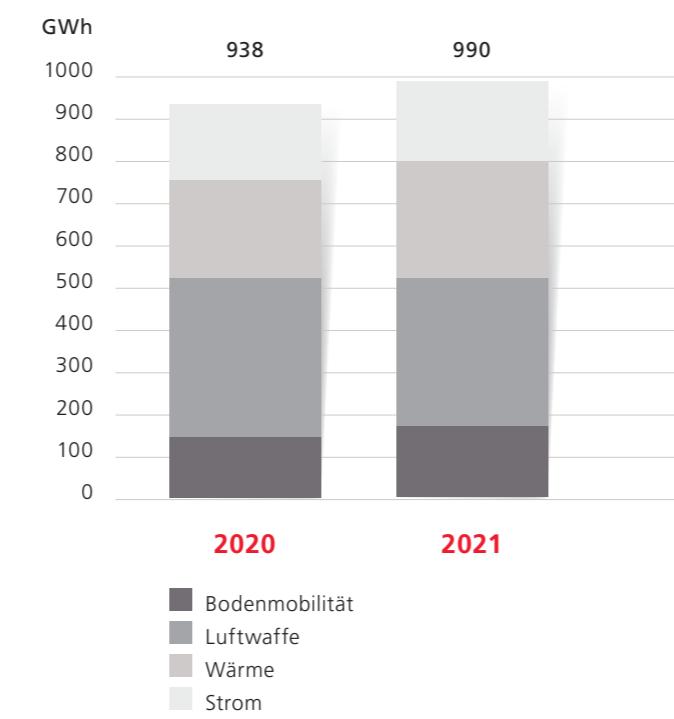
### Gesamte Treibhausgasemissionen des VBS nach Bereichen



Der Treibhausgas-Ausstoss und der Energieverbrauch stiegen 2021 wieder leicht an im Vergleich zum Vorjahr, das noch stärker von der Covid-19-Pandemie geprägt war (2020: 189 951 t CO<sub>2</sub>-eq bzw. 2021: 196 127 t CO<sub>2</sub>-eq). Mitarbeiterende und Armeeangehörige waren wieder vermehrt unterwegs, die Zahl der Dienstage nahm zu, Armeegebäude waren wieder stärker belegt, wegen dem kalten Winter musste mehr geheizt werden und zudem wurde mehr Strom verbraucht. All diese Gründe trugen zum Anstieg der Emissionen bei. Die Treibhausgasemissionen lagen trotz dieses Anstieges 2021 um 8 % unter dem Wert von 2019 und 34 % unter jenem von 2001.

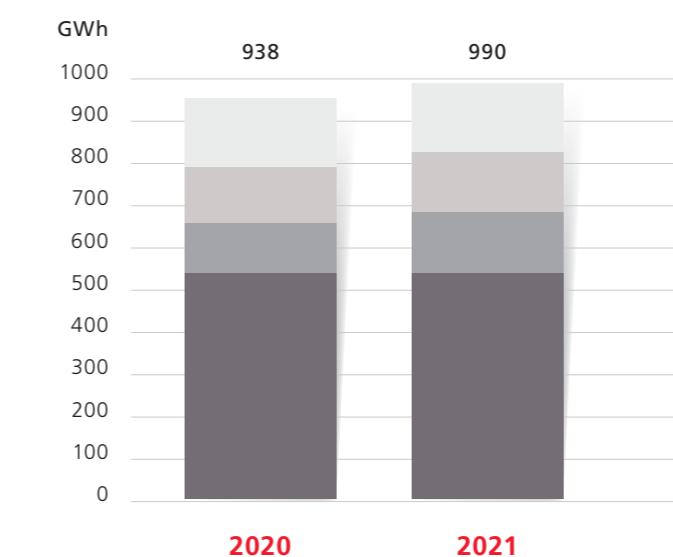


### Gesamtenergieverbrauch des VBS nach Bereichen



Am Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation weist die Luftwaffe 2021 mit etwas über einem Drittel den grössten Anteil aus. Auf den Wärmeverbrauch fällt etwas mehr als ein Viertel des VBS-Energiebedarfs. Der Stromverbrauch und die Bodenmobilität sind verantwortlich für je ca. einen Fünftel der gesamthaft verbrauchten Energie.

### Gesamtenergieverbrauch des VBS



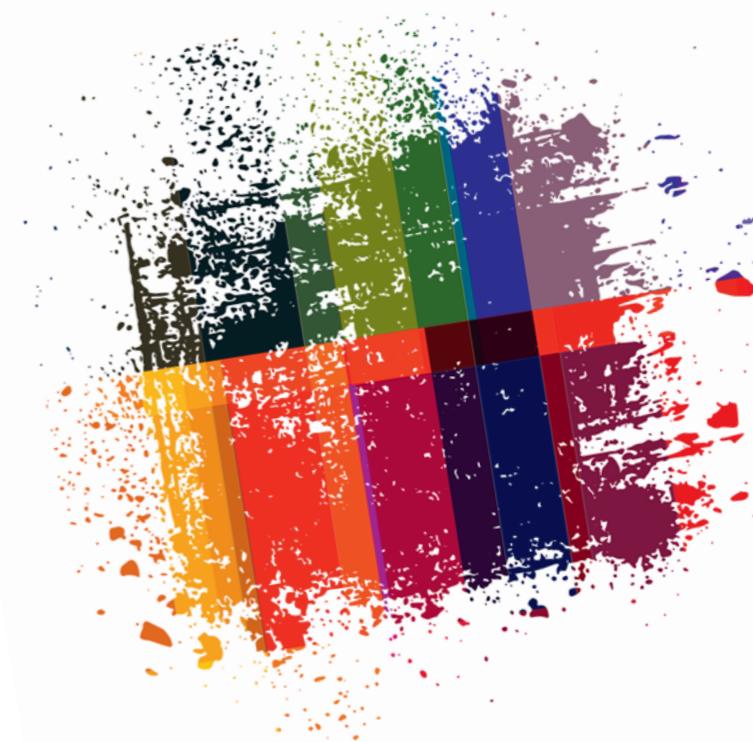
Etwas mehr als die Hälfte der Energie wird als Treibstoff verbraucht. Bis anhin sind dies gänzlich nicht erneuerbare Treibstoffe. Gut ein Viertel des Verbrauchs machen Brennstoffe und Fernwärme aus, wobei davon bereits die Hälfte aus erneuerbaren Quellen stammt. Einen Viertel des Energieverbrauchs fällt auf den Verbrauch von Elektrizität, der gänzlich durch Strom aus erneuerbaren Quellen gedeckt wird.

### Durch PV-Anlagen des VBS gewonnene Energie

Das VBS konnte die jährlich gewonnene Energie mit eigenen Photovoltaik-Anlagen von 6.1 GWh im Jahr 2020 auf 7.2 GWh im Jahr 2021 steigern.



Anzahl Flugkilometer, die von VBS-Mitarbeitenden mit Flugreisen pro Jahr zurückgelegt wurden  
Die Anzahl der Flugkilometer für Dienstreisen konnte 2021 um 22 % reduziert werden (von 4 255 753 km im Jahr 2020 auf 3 312 650 km).



## BIODIVERSITÄT

Das VBS erhält und fördert die natürliche Vielfalt der Tier- und Pflanzenarten und ihrer Lebensräume auf seinen Arealen und trägt den Ökosystemen Sorge. Es unterstützt die Schweizer Ziele in der internationalen Biodiversitätsstrategie.

### Bedeutung von Natur und Artenvielfalt für das VBS

Die Areale der Waffen-, Schiess- und Militärflugplätze sind Lebensraum für seltene Pflanzen und Tiere und tragen zur Biodiversität in der Schweiz bei. Das VBS besitzt eine Gesamtfläche von ungefähr 24 000 Hektaren, was der Fläche des Kantons Zug entspricht. Obwohl diese Flächen militärischen Zwecken dienen, erhält und fördert das VBS ihre Biodiversität und nimmt dadurch eine Vorbildfunktion ein. Das zeigt, dass es möglich ist, Aktivitäten der Armee mit dem Umweltschutz zu vereinbaren.

Mit dem Einhalten geltender Gesetze und mit dem 2001 ins Leben gerufenen [Programm Natur – Landschaft – Armee \(NLA\)](#) trägt das VBS zu den Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 bei (SDG-Unterziele 6.6, 15.1, 15.4, 15.5, 15.8 und 15.9). Das NLA koordiniert die militärische Nutzung mit Natur- und Landschaftsschutzmassnahmen.



Werden die Areale der Schweizer Armee nicht für die militärische Ausbildung oder für Einsätze genutzt, stellt sie einen Teil der Plätze für Freizeitaktivitäten der Bevölkerung zur Verfügung. Dem VBS ist es ein Anliegen, sowohl die militärische als auch die zivile Nutzung dieser Areale mit dem Naturschutz abzustimmen und zu regeln.

### Aktive Förderung der Biodiversität auf den Arealen des VBS

Die Armee ist mit ihrer militärischen Infrastruktur in der ganzen Schweiz präsent. Dies hat dazu geführt, dass wertvolle Lebensräume insbesondere vor der Siedlungsentwicklung und der Intensivierung der Landwirtschaft geschützt sind. Selbst in Gegenden mit intensiver Nutzung bleibt so Platz für natürliche Lebensräume und Wildtierkorridore.

Der Nachweis einer vergleichsweise hohen Artenvielfalt bestätigt den Erfolg und die Wichtigkeit des NLA, das auf rund 160 Armeearealen umgesetzt wird: Ergebnisse mehrjähriger Beobachtungen zeigen, dass sich die Verbreitung von zwei Dritteln der gemäss roten Liste bedrohten Vogel- und Pflanzenarten mit den Arealen des VBS überschneidet. Damit haben die Flächen des VBS – hauptsächlich Waffen-, Schiess- und Militärflugplätze – eine grosse Bedeutung für die Biodiversität in der Schweiz. Das NLA-Programm ist wichtig, da es militärische Aktivitäten wie Schiessübungen oder das Fahren von Fahrzeugen im Gelände mit dem Naturschutz in Einklang bringt. Es dient auch als Grundlage, um bei Bauvorhaben die sinnvollsten Ersatzmassnahmen zu ermitteln und in einen bestehenden Rahmen zu integrieren.

Im Auftrag des GS-VBS erarbeitet das Kompetenzzentrum Natur bei armasuisse Immobilien für jedes schutzrelevante Areal des VBS ein NLA-Dossier. Dabei werden die Interessen von Eigentümern, Nutzern, Betreibern, kantonalen und Bundesfachstellen aufeinander abgestimmt. Um lokale Besonderheiten zu berücksichtigen, wird jeder Standort im Rahmen des NLA-Programms separat evaluiert. Die Dossiers werden nach Bedarf, z.B. bei grösseren Veränderungen, aktualisiert und von der Abteilung Raum und Umwelt im GS-VBS genehmigt.

Das VBS sorgt dafür, dass die Gesetze zum Schutz der Biodiversität eingehalten werden, indem es die zuständigen Behörden (Vertreter aus den Kantonen) bei der Erstellung von NLA-Dokumenten und Verträgen mit Dritten (z.B. Pacht- und Mietverträge) einbezieht. Zudem erfüllt das VBS auch alle internationalen Verpflichtungen der Schweiz – namentlich die Konvention zum Schutz der Alpen, das Europäische Landschaftsbereinkommen und das Übereinkommen über die biologische Vielfalt. Als Behörde ist das GS-VBS zuständig für den Vollzug der Gesetzgebungen und für die Leitung des NLA-Programms. Die Projektbearbeitung auf den Arealen wird durch das Kompetenzzentrum Natur koordiniert; für die Umsetzung der NLA-Massnahmen sind armasuisse und die Gruppe Verteidigung mit Unterstützung von Umweltfachbüros (NLA-Beauftragten) verantwortlich. Mitarbeitende, die für die Bewirtschaftung der Areale verantwortlich sind, werden informiert und bei Bedarf geschult.

Positive Entwicklungen und Fallbeispiele werden häufig in Fachzeitschriften veröffentlicht. Wo es sich anbietet, wird die Öffentlichkeit mit spezifischen Publikationen sensibilisiert. So sind im Berichtsjahr 2021, zum 20-jährigen Bestehen des NLA-Programms, Flyer mit Wanderroutenvorschlägen und Naturinformationen rund um 27 Waffen-, Schiess und Militärflugplätze erschienen.

Damit die Massnahmen zur Förderung der Biodiversität erfolgreich umgesetzt werden können, ist der offene Dialog zwischen allen Anspruchsgruppen von VBS-Arealen zentral – insbesondere bei allfälligen Uneinigkeiten. Regelmässige Treffen der Partner ermöglichen eine Bestandsaufnahme und eine Definition der nächsten Schritte.

### Zahlen und Fakten zur Messung der Biodiversität

Das GS-VBS führt jedes Jahr NLA-Audits durch. Neben der Umsetzung der NLA-Massnahmen werden in diesem Rahmen auch die Organisation, Zuständigkeiten, Ressourcen, Fachinformation, Unterstützung, Erfolgskontrolle und Weiterführung besprochen. Eine externe Umweltberatungsfirma führt zudem Erhebungen zur Biodiversität auf den VBS-Arealen durch und vergleicht die Resultate mit dem Monitoring des Bundesamts für Umwelt (BAFU), um die Situation im nationalen Kontext zu bewerten.

#### Brutvogelarten

Auf den VBS-Arealen lag 2021 die mittlere Brutvogelartenzahl mit 8.9 leicht höher als schweizweit mit 8.3 Brutvogelarten. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl praktisch gleich geblieben. Die Zahl der Rote-Listen-Arten auf den VBS-Arealen ist von 5.8 auf 6.1 angestiegen. Schweizweit stieg sie von 4.6 auf 4.7.



## Gefässpflanzenarten

Die durchschnittliche Anzahl an Gefässpflanzen von [Umweltziel- und Leitarten für das Landwirtschaftsgebiet](#) (UZL) hat auf den VBS-Arealen 2021 im Vergleich zum Vorjahr von 13.9 auf 14.7 zugenommen und schweizweit von 10.8 auf 10.7 leicht abgenommen. Die Rote-Liste-Arten auf den VBS-Arealen sind von 0.5 auf 0.4 ebenfalls zurückgegangen und haben schweizweit mit einem Wert von 0.1 stagniert.



Das überdurchschnittliche Vorkommen von Rote-Listen-Arten auf VBS-Arealen zeigt, dass das VBS einen wichtigen Beitrag zur Artenvielfalt in der Schweiz leistet.

## Schützenswerte Lebensräume mit NLA-Programm

Die schützenswerten Lebensräume mit einem NLA betrugen 2021 rund 8 610 Hektaren – rund 400 Hektaren mehr als im Vorjahr (8 190 ha). Die Anzahl der Areale, die über ein NLA verfügen, ist im Vergleich zu 2020 von 155 auf 168 angestiegen.



## BESCHAFFUNG & RESSOURCENMANAGEMENT

Für die Beschaffung, Nutzung, Wiederverwertung und Entsorgung von Ressourcen und Materialien berücksichtigt das VBS neben wirtschaftlichen Aspekten auch ökologische Kriterien (planetare Belastbarkeitsgrenzen) und soziale Standards (Menschenrechte, Arbeitsbedingungen).

### Wichtigkeit eines nachhaltigen Beschaffungs- und Ressourcenmanagements

Die Beschaffung ist beim Bund auf wenige Stellen zentralisiert. armasuisse ist eine dieser zentralen Beschaffungsstellen. Es beschafft primär Waren und Dienstleistungen für die Armee, aber auch für andere Verwaltungseinheiten des Bundes. Im Jahr 2021 hat armasuisse Waren, Dienst- und Bauleistungen im Wert von rund CHF 2.1 Mia. beschafft. Bei diesem hohen Einkaufsvolumen ist es wichtig, dass das VBS vorbildlich handelt.

Die nachhaltige Beschaffung ist ein bedeutendes Element für die Verwirklichung der Ziele der Agenda 2030. Das SDG-Unterziel 12 strebt nach verantwortungsvollen Konsum- und Produktionsmustern. Das bedeutet unter anderem, dass das Kriterium der Nachhaltigkeit im öffentlichen Beschaffungswesen ein grösseres Gewicht erhält. Indem das VBS die natürlichen Ressourcen so nachhaltig wie möglich nutzt (SDG-Unterziel 12.2) und sich dabei an die konkreten Richtlinien der öffentlichen Beschaffung (SDG-Unterziel 12.7) hält, setzt es ein wichtiges Zeichen für die Agenda 2030. Mit der Ressourcenbeschaffung – aber auch mit dem Betrieb,



dem Unterhalt und der fachgerechten Entsorgung von Gütern und Systemen – schafft und sichert das VBS zahlreiche Arbeitsplätze in der Schweiz und generiert Aufträge für die Wirtschaft.

Die Anspruchsgruppen erwarten vom VBS, dass es seine Beschaffungen rechtlich korrekt abwickelt und die eingesetzten Gelder verantwortungsvoll ausgibt. Korruption wird nicht toleriert. Ebenfalls wird von der Gesellschaft erwartet, dass die Bundesverwaltung bei der Beschaffung ihre ökologische und soziale Verantwortung wahnimmt.

### Das VBS beschafft nachhaltig

Jede Beschaffung wirkt sich entlang der gesamten Lieferkette auf Mensch, Natur und Umwelt aus. Güter hinterlassen einen ökologischen Fussabdruck und bringen soziale Herausforderungen mit sich wie zum Beispiel die Frage, ob Menschenrechte eingehalten wurden. Umso wichtiger ist es, die Lieferanten, die Unterlieferanten und die Transparenz der Lieferkette genau zu prüfen. Die Herstellung, der Transport und die Entsorgung führen zu Lärmemissionen, Luft- und Wassermassen. Zudem gibt es auch in der Betriebsphase und im Unterhalt Auswirkungen auf die Umwelt – etwa durch den Energie- und Materialverbrauch. Beschaffung und Ressourcenmanagement sind daher im Hinblick auf ökologische und soziale Nachhaltigkeit beim VBS ein zentrales Thema.

Der Bundesrat und die Beschaffungskonferenz des Bundes (BKB) fördern die nachhaltige öffentliche Beschaffung. Dazu hat die BKB am 3. Dezember 2018 [Leitsätze](#) als bundesweit einheitliche Grundlagen veröffentlicht. Das revidierte [Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen \(BÖB\)](#), das per 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist, trägt zu weiteren Fortschritten im sozialen und ökologischen Bereich bei: Seit 2021 sind bei der Leistungs- und Auftragsvergabe – neben dem Preis – die Arbeits- und Umweltschutzkriterien stärker zu gewichten. armasuisse hat seine Vergaberichtlinien entsprechend angepasst.

Um die Bestrebungen bezüglich Umweltschutz, Arbeitsschutzbestimmungen, Sicherheit, Gesundheit und Resourcenverbrauch bei Beschaffungen sowie bei Planer- und Bauleistungen zu überprüfen, gibt es das «Monitoring nachhaltige Beschaffung» (MnB). Mithilfe des MnB werden Beschaffungen auf Bundesebene kontinuierlich überprüft und die Ergebnisse im [Reporting Set Beschaffungscontrolling Bundesverwaltung](#) publiziert. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass bei den Ausschreibungen wirtschaftliche, soziale und ökologische Anforderungen grösstenteils erfüllt wurden.

Ergänzend hält armasuisse weitere Umwelt- und Sozialvorgaben ein (u.a. die Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation IAO). Bei jedem Projekt sind entsprechende Checklisten auszufüllen. Damit können die armasuisse-Mitarbeitenden soziale Kriterien und Umweltimplikationen beurteilen und im Bedarfsfall notwendige Abhilfemaßnahmen ergreifen. Geprüft werden beispielsweise die Arbeitsbedingungen, die Boden- und Wasserbelastung, der Energieverbrauch, Emissionen, Materialintensität oder Umweltrisiken. Selbstverständ-

lich werden die Vorgaben regelmässig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Mitarbeitende werden über die Instrumente informiert und daran geschult. Die Einhaltung der Vorgaben überprüft armasuisse mit entsprechenden Audits (u.a. auch vor Ort beim Produzenten). Im Bereich Ressourcenmanagement wird geprüft, ob nicht mehr benötigte Güter und Systeme weiterverwendet werden können – ansonsten werden sie fachgerecht entsorgt. Bei all diesen Arbeiten berücksichtigt armasuisse das Thema Nachhaltigkeit.

Die Bautätigkeit kann sehr ressourcenintensiv sein. Aus diesem Grund existieren zahlreiche Vorgaben, die einen ökologischen Materialeinsatz für die Kreislaufwirtschaft verlangen. Wo möglich, kommen Recycling-Materialien zum Zug. Bei Bauprojekten wird u.a. Recyclingbeton verwendet oder zertifiziertes Holz verbaut. Bei Neubauten und Gesamtsanierungen strebt das VBS eine Minergie A- oder P-Eco-Zertifizierung an, um den Energieverbrauch im Gebäudebereich weiter zu senken (siehe [Kapitel Immobilien und Infrastruktur](#)).

Ein regelmässiger Austausch mit den Lieferanten findet statt, um ein gemeinsames Verständnis von Kriterien und Vorgaben zur Nachhaltigkeit zu schaffen.

## Schritt für Schritt zu einem nachhaltigen Ressourcenmanagement

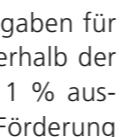
armasuisse erhebt jährlich ökonomische, ökologische und soziale Kennzahlen. Diese werden seit längerer Zeit in den Nachhaltigkeitsberichten von [armasuisse und armasuisse Immobilien](#) ausgewiesen. Der Nachhaltigkeitsbericht VBS orientiert sich beim Thema Beschaffung an den Zahlen von armasuisse als zentrale Beschaffungsstelle.

Prozentualer Anteil der Lieferanten des VBS, die pro Jahr einer Prüfung nach sozialen Kriterien und Einhaltung der Menschenrechte unterzogen wurden



armasuisse überprüft Neu-Lieferanten und deren Unterlieferanten von Textilien auf soziale Kriterien. Der Anteil an geprüften Neu-Lieferanten und Unterlieferanten stieg von 40 % im Jahr 2020 auf 82 % im Jahr 2021. Dies ist auf die erhöhten Anforderungen im Projekt «Modulare Bekleidung und Ausrüstung MBAS» zurückzuführen.

Prozentualer Anteil des Einkaufsbudgets, das für Lieferanten innerhalb der Sprachregion ausgegeben wird



armasuisse Immobilien hat 2021 86 % der Ausgaben für Planungs- und Bauleistungen an Zulieferer innerhalb der Sprachregion getätigt, was einen Anstieg von 1 % ausmachte. Dies wurde insbesondere durch eine Förderung der lokalen Vergaben im Tessin erreicht.

|   | 2020 | 2021 |
|---|------|------|
| Prozentualer Anteil der Ausgaben für Lieferanten in den Sprachregionen. | 85 % | 86 % |
| ► In der Deutschschweiz   | 97 % | 96 % |
| ► In der Westschweiz  | 87 % | 84 % |
| ► Im Tessin   | 71 % | 79 % |

## IMMOBILIEN & INFRASTRUKTUR

Die Immobilien und Infrastrukturen des VBS werden so geplant, gebaut und betrieben, dass sie anerkannten Nachhaltigkeitsstandards entsprechen und damit einen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt bringen.

### Das Immobilienportfolio des VBS

Als Eigentümer von 7 000 Gebäuden und Anlagen verfügt das VBS über einen der umfangreichsten und vielfältigsten Immobilienbestände der Schweiz und hat damit einen wichtigen Einfluss im Bereich Nachhaltigkeit. armasuisse Immobilien als Immobilienkompetenzzentrum des VBS leistet mit seinen Tätigkeiten einen wesentlichen Beitrag zur Agenda 2030 (siehe auch [Nachhaltigkeitsbericht von armasuisse Immobilien](#)). Mit dem Aufbau und dem Unterhalt einer widerstandsfähigen Infrastruktur werden Wirtschaft und Innovation gefördert (SDG-Unterziel 9.1). Geeignete Schutzmassnahmen im Bereich Personensicherheit und Umwelteinwirkungen sorgen dabei für maximale Sicherheit und minimale Belastung. Das VBS plant, baut und bewirtschaftet die Objekte gemäss seiner Immobilienstrategie in einer Art und Weise, die neben der finanziellen Tragbarkeit des Immobilienportfolios auch dessen ökologische und gesellschaftliche Verträglichkeit garantiert.



Die vorhandenen Ressourcen setzt das VBS so ein, dass die Ansprüche der Nutzer bezüglich Bereitstellung und Bewirtschaftung von Immobilien und immobilienbezogene Dienstleistungen erfüllt sind, ein hoher volkswirtschaftlicher Nutzen erzielt wird, die gesetzlichen Anforderungen eingehalten und schädliche Auswirkungen auf Mensch und Umwelt bestmöglich begrenzt werden.

### Mit bewährten Methoden für nachhaltige Gebäude

Der Bund hat sich in der Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 dazu verpflichtet, sein umfangreiches Immobilienportfolio nach den Kriterien einer nachhaltigen Entwicklung zu bewirtschaften. Verpflichtend für armasuisse sind dabei übergeordnete Vorgaben wie das Klimapaket Bundesverwaltung, die Aktionspläne des VBS für verschiedene Umwelthemen und das Programm [Vorbild Energie und Klima](#), die allesamt einen wesentlichen Einfluss auf das Immobilienmanagement haben. Das VBS hält sich zudem an die Vorgaben zum nachhaltigen Bauen, was ebenfalls zum Erreichen der übergeordneten Energie- und Nachhaltigkeitsziele beiträgt (siehe [Kapitel Energie und Klima](#)).

armasuisse Immobilien verantwortet die Planung und Umsetzung bestehender und künftiger Kundenbedürfnisse, die Bewirtschaftung der genutzten Objekte, die Realisierung von Neu- und Umbauten sowie die Veräußerung und den Rückbau von nicht mehr benötigten Anlagen. Es legt Wert auf eine effektive Bewirtschaftung der Infrastruktur, damit die Armee und die weiteren Nutzer des VBS ihre Aufgaben erfüllen können. Die Bauten sollen zweckmäßig, robust und unterhaltsarm sein und neben

hohen Umwelt- und Nachhaltigkeitsanforderungen auch wirtschaftlichen Aspekten genügen. Mit der Planung und Umsetzung von Bauprojekten und dem Betrieb der Immobilien leistet das VBS einen wertvollen volkswirtschaftlichen Beitrag. Von seiner Infrastruktur profitiert auch die zivile Bevölkerung – etwa bei der Mitbenutzung von Immobilien und Arealen im Rahmen von Sportveranstaltungen oder kulturellen Anlässen.

Negative Auswirkungen können sich über die gesamte Lebensdauer einer Infrastruktur ergeben: Die Bautätigkeit ist ressourcenintensiv und versiegelt Landflächen. Im Betrieb kommt es neben weiterem Ressourcenverbrauch zu Lärm und Bodenbelastungen. Auch der Rückbau verursacht Emissionen und Umweltbelastungen. armasuisse Immobilien nutzt seine langjährige Erfahrung, um unerwünschte Effekte entlang des gesamten Lebenszyklus seiner Immobilien und Infrastrukturen zu minimieren.

Mit diversen Vorgaben überprüft und gewährleistet armasuisse Immobilien nicht nur, ob Nachhaltigkeitsaspekte eingehalten werden, sondern auch, ob die Anlagen sicher sind. Dadurch werden die potenziell negativen Auswirkungen des militärischen Betriebs laufend reduziert und die positiven verstärkt. Für unterschiedliche Zielgruppen finden Schulungen statt zu relevanten Themen wie Umwelt, Energie, Wirtschaftlichkeit oder nachhaltiges Bauen. Gute Erfahrungen werden gesammelt, geteilt und kommuniziert – sowohl in Arbeitsgruppen auf nationaler und internationaler Ebene als auch im Dialog mit Anwohnenden und zivilen Behörden.

Das VBS fördert auch den regelmässigen Austausch mit internen und externen Anspruchsgruppen – z.B. in diversen Plattformen, Arbeitsgruppen, aber auch in Form von

Behördengesprächen und Anwohnerinformationen. So wird sichergestellt, dass die Erwartungen von Anwohnerinnen und Anwohnern, Behörden, der Bevölkerung und der Immobiliennutzer erfüllt werden. Bei regelmässigen Befragungen zur Kunden- und Mitarbeitendenzufriedenheit wird geprüft, ob die ergriffenen Massnahmen ihr Ziel erreichen.

## Wirksamkeit der Massnahmen

armasuisse ist gemäss den Normen des Umweltmanagementsystems ISO 14001 zertifiziert. Stand und Entwicklung des Immobilienportfolios werden jeweils im [Nachhaltigkeitsbericht von armasuisse Immobilien](#) festgehalten, der jährlich erscheint und den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) entspricht. Auch interne Audits und die Erhebung und Auswertung zahlreicher Kennzahlen-Sets dienen dazu, Entwicklungen zu verfolgen und allfällige Korrekturmassnahmen zu ergreifen. Strategien und Prozesse werden regelmässig überprüft und aktualisiert.

### Ausgaben für Neubauten, Umbauten und Instandsetzungen pro Jahr

Die Ausgaben für Neu- und Umbauten sowie für Instandsetzungen beliefen sich 2021 auf rund CHF 363 Mio., rund 30 Mio. weniger als im Vorjahr.



### Fläche der Gebäude des VBS nach Minergie-Standards

Die Gesamtfläche der gemäss diverser Minergie-Standards zertifizierten Gebäude hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen. Das VBS verfügt mittlerweile über Gebäude mit einer Gesamtfläche von rund 87 000 Quadratmeter, die nach Minergie-Standards errichtet sind.

|   | 2020   | 2021   |
|---|--------|--------|
| Gesamtfläche der Gebäude im Portfolio des VBS nach Minergie-Standards (m <sup>2</sup> ) | 77 795 | 87 290 |
| ■ Fläche nach Standard Minergie   | 69 415 | 78 910 |
| ■ Fläche nach Standard Minergie A   | 0      | 0      |
| ■ Fläche nach Standard Minergie A Eco   | 1 760  | 1 760  |
| ■ Fläche nach Standard Minergie P   | 0      | 0      |
| ■ Fläche nach Standard Minergie P Eco   | 6 620  | 6 620  |

### Kumulierte sanierte Flächen auf militärischen Arealen

Geht von belasteten Standorten gemäss der Altlasten-Verordnung eine Umweltgefährdung aus, so werden diese Standorte saniert. Die sanierte Fläche von belasteten Standorten auf militärischen Arealen hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen.

|   | 2020   | 2021   |
|---|--------|--------|
| Kumulierte sanierte Flächen auf militärischen Arealen [m <sup>2</sup> ] | 72 667 | 98 825 |

### Anzahl Land- und Kulturschäden

Im Jahr 2020 wurden 34 durch die Armee verursachten Land- und Kulturschäden entschädigt, im Jahr 2021 deren 60.



### Lärm

Viele Aktivitäten der Armee verursachen Lärm. Das VBS ist bestrebt, die Lärmimissionen auf ein zumutbares Mass zu beschränken. Der Aktionsplan Lärm des VBS definiert die Vision, Strategie sowie dazugehörende Ziele und Massnahmen, welche die Lärmbelastung verkleinern sollen.

Um Anwohnerinnen und Anwohner vor übermässigem Lärm zu schützen, laufen derzeit auf Schiess- und Waffenplätzen in der ganzen Schweiz Sanierungsprojekte. Hintergrundinformationen über deren Ablauf und über die Palette möglicher Lärm-schutzmassnahmen finden sich auf der [Website von armasuisse Immobilien](#). Auf dem Gelände der Kaserne Sion baut das VBS gemeinsam mit dem Kanton Wallis eine [Indoor-Schiessanlage](#). Zwar kann diese Art von Installationen die Lärmmissionen stark reduzieren. Bestimmte Schiessübungen müssen aber immer noch im Freien stattfinden, da es nicht möglich ist, in einer Indoor-Schiessanlage alle Outdoor-Bedingungen nachzubilden.



# ANHANG

## ERGÄNZENDE KENNZAHLEN

### Boden und Altlasten

Die militärische Nutzung von Arealen kann die Umwelt belasten. So führt etwa die Schiesstätigkeit der Armee zum Eintrag von Schwermetallen und Munitionsrückständen in den Boden. Weil die Schadstoffe auch ins Grundwasser oder in den Nahrungskreislauf gelangen können, werden belastete Areale durch das VBS bei Bedarf saniert. Sofern sinnvoll und technisch möglich, werden Schiessplätze heute mit künstlichen Kugelfangsystemen ausgerüstet, damit möglichst wenig Munitionsrückstände ins Erdreich gelangen. Ein gutes Beispiel für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie ist die [Anlage auf dem Schiessplatz Reppischtal](#).

Bei Schiessplätzen für Bogenschusswaffen (z. B. Artillerie oder Minenwerfer) führt die Armee regelmässig Räumungskampagnen zum Einsammeln von Munitionsrückständen durch. Bei dieser Gelegenheit

werden auch allfällige Blindgänger beseitigt. An einigen Orten – z. B. beim Schiessplatz Simplon – werden jedes Jahr mehrere Dutzend Tonnen Abfall eingesammelt und entsorgt. Dabei handelt es sich hauptsächlich um Munitionsschrott, aber auch um Abfälle, die andere Nutzer zurückgelassen haben.

Die Bodenqualität kann auch durch andere Aktivitäten beeinträchtigt werden, zum Beispiel dann, wenn Fahrzeuge nicht vorschriftsmässig genutzt werden. Die Fahrerinnen und Fahrer der Armee werden geschult, um Probleme mit Bodenverdichtungen zu vermeiden. Dabei geht es auch um gute Praktiken beim Betanken von Fahrzeugen. Denn bei Übungen kommt es häufig vor, dass die Tanks der Fahrzeuge mit Kanistern oder Containern ausserhalb der üblichen Tankstellen aufgefüllt werden müssen. Damit der Boden und das Grundwasser in solchen Fällen nicht verschmutzt werden, muss die Truppe korrekt ausgebildet sein.

### Raumentwicklung

Der [Sachplan Militär \(SPM\)](#) dient der raumplanerischen Sicherung der Standorte im Stationierungskonzept der Armee. Er koordiniert die militärische Infrastruktur mit anderen Planungen von Bund und Kantonen und stellt sicher, dass der Bau, der Betrieb und die Nutzung dieser Infrastruktur bestmöglich mit der zivilen Umgebung abgestimmt sind. Gegliedert ist der SPM in zwei Teile: einerseits in einen Programmteil mit den Grundsätzen zur Zusammenarbeit und dem Mengengerüst, andererseits in einen Objektteil mit spezifischen Festlegungen für die einzelnen Standorte. Beispielsweise regelt der SPM das Vorgehen der Räumung für die besondere Anlage Mitholz aus raumplanerischer Sicht.

### Diversität & Chancengleichheit

Das VBS beschäftigte 2021 insgesamt 13 156 Mitarbeitende (2020: 13 266).

### Prozentuale Altersverteilung der Mitarbeitenden des VBS

|              | 17–29 JAHRE | 30–39 JAHRE | 40–49 JAHRE | 50–59 JAHRE | 60–70 JAHRE |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| VBS (Total)  | 10.3 %      | 22.5 %      | 25.9 %      | 30.4 %      | 10.9 %      |
| GS-VBS       | 6.7 %       | 26.7 %      | 25.6 %      | 30.5 %      | 10.5 %      |
| Verteidigung | 11.5 %      | 22.2 %      | 25.3 %      | 30.0 %      | 11.0 %      |
| BABS         | 6.8 %       | 17.0 %      | 26.6 %      | 36.2 %      | 13.3 %      |
| BASPO        | 8.2 %       | 23.3 %      | 28.2 %      | 30.7 %      | 9.6 %       |
| armasuisse   | 4.8 %       | 20.4 %      | 28.0 %      | 33.7 %      | 13.1 %      |
| swisstopo    | 6.5 %       | 21.7 %      | 32.8 %      | 32.8 %      | 6.2 %       |
| NDB          | 6.8 %       | 34.5 %      | 27.6 %      | 24.2 %      | 6.8 %       |

Prozentuale Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden über die Hierarchiestufen des VBS (unteres (Lohnklasse 12–23)/mittleres (Lohnklasse 24–29)/höheres Kader (Lohnklasse 30–38))

|  | 2020   | 2021   |
|--|--------|--------|
| Gesamtzahl der Personen im unteren Kader des VBS nach Geschlecht   | 10 374 | 10 200 |
| ■ Männer   | 8 290  | 8 113  |
| ■ Frauen   | 2 084  | 2 087  |
| Gesamtzahl der Personen im mittleren Kader des VBS nach Geschlecht | 2 716  | 2 776  |
| ■ Männer   | 2 371  | 2 401  |
| ■ Frauen   | 345    | 375    |
| Gesamtzahl der Personen im oberen Kader des VBS nach Geschlecht    | 176    | 180    |
| ■ Männer   | 171    | 173    |
| ■ Frauen   | 5      | 7      |

|  | 2020    | 2021    |
|--|---------|---------|
| Prozentualer Anteil der Personen im unteren Kader der Organisation nach Geschlecht   |         |         |
| ■ Männer   | 79.91 % | 79.54 % |
| ■ Frauen   | 20.09 % | 20.46 % |
| Prozentualer Anteil der Personen im mittleren Kader der Organisation nach Geschlecht |         |         |
| ■ Männer   | 87.30 % | 86.49 % |
| ■ Frauen   | 12.70 % | 13.51 % |
| Prozentualer Anteil der Personen im oberen Kader der Organisation nach Geschlecht    |         |         |
| ■ Männer   | 97.16 % | 96.11 % |
| ■ Frauen   | 2.84 %  | 3.89 %  |

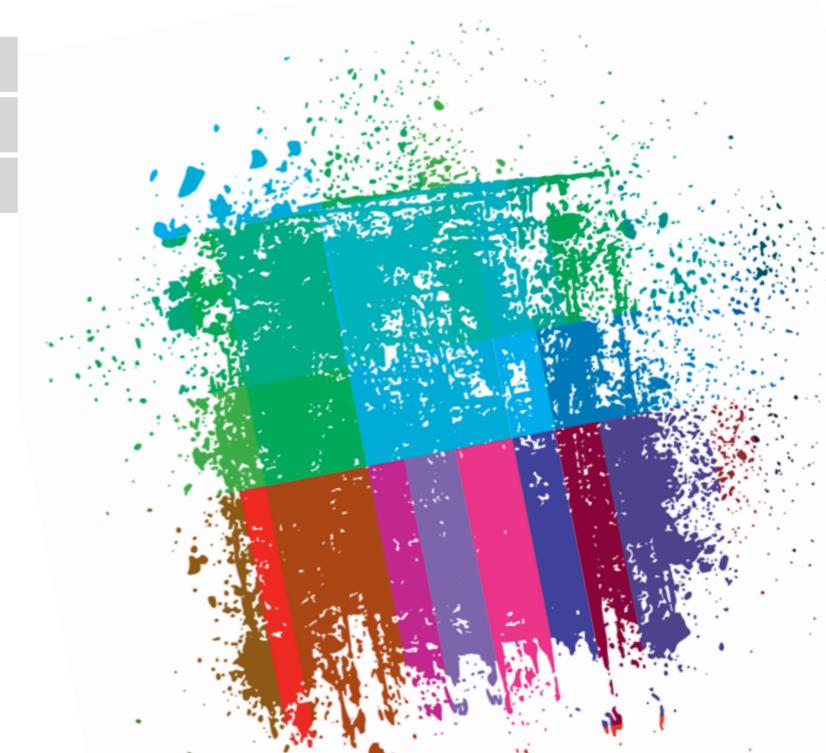
#### Altersverteilung der Mitarbeitenden des VBS über die Hierarchiestufen

|  | 2020   | 2021   |
|--|--------|--------|
| Gesamtzahl der Personen im unteren Kader des VBS nach Altersgruppe   |        |        |
| ■ Alter <30 Jahre  | 10 374 | 10 200 |
| ■ Alter 30–50 Jahre  | 1 968  | 1 843  |
| ■ Alter >50 Jahre  | 4 562  | 4 563  |
| ■ Alter <30 Jahre  | 3 844  | 3 794  |
| Gesamtzahl der Personen im mittleren Kader des VBS nach Altersgruppe |        |        |
| ■ Alter <30 Jahre  | 2 716  | 2 776  |
| ■ Alter 30–50 Jahre  | 75     | 85     |
| ■ Alter >50 Jahre  | 1 487  | 1 493  |
| ■ Alter <30 Jahre  | 1 154  | 1 198  |
| Gesamtzahl der Personen im oberen Kader des VBS nach Altersgruppe    |        |        |
| ■ Alter <30 Jahre  | 176    | 180    |
| ■ Alter 30–50 Jahre  | 1      | 0      |
| ■ Alter >50 Jahre  | 30     | 25     |
| ■ Alter <30 Jahre  | 145    | 155    |

|  | 2020 | 2021 |
|--|------|------|
| Prozentualer Anteil der Personen im unteren Kader der Organisation nach Altersgruppe   |      |      |
| ■ Alter <30 Jahre  | 19 % | 18 % |
| ■ Alter 30–50 Jahre  | 44 % | 45 % |
| ■ Alter >50 Jahre  | 37 % | 37 % |
| Prozentualer Anteil der Personen im mittleren Kader der Organisation nach Altersgruppe |      |      |
| ■ Alter <30 Jahre  | 3 %  | 3 %  |
| ■ Alter 30–50 Jahre  | 55 % | 54 % |
| ■ Alter >50 Jahre  | 42 % | 43 % |
| Prozentualer Anteil der Personen im oberen Kader der Organisation nach Altersgruppe    |      |      |
| ■ Alter <30 Jahre  | 1 %  | 0 %  |
| ■ Alter 30–50 Jahre  | 17 % | 14 % |
| ■ Alter >50 Jahre  | 82 % | 86 % |

#### Gesamtzahl der Personen in der Armee und im Zivilschutz

|  | 2020    | 2021    |
|--|---------|---------|
| Gesamtzahl der Personen in der Armee   | 143 372 | 147 510 |
| ■ Männer                               | 142 119 | 146 010 |
| ■ Frauen                               | 1 253   | 1 500   |
| Gesamtzahl der Personen im Zivilschutz | 76 067  | 68 908  |
| ■ Männer                               | 75 459  | 68 292  |
| ■ Frauen                               | 608     | 616     |



## Energie & Klima

### Treibhausgasbilanz VBS (in t CO<sub>2</sub>-eq)

|   | 2020    | 2021    |
|---|---------|---------|
| Gesamte Treibhausgasemissionen des VBS pro Jahr (Scope 1+2+3) | 189 951 | 196 127 |
| Gesamte Treibhausgasemissionen des VBS pro Jahr (Scope 1+2)   | 175 422 | 179 852 |
| Direkte THG Emissionen (Scope 1)                              | 171 465 | 174 887 |

■ Verbrauch von Treib- und Brennstoffen aus nicht erneuerbaren Quellen

|                                  |         |         |
|----------------------------------|---------|---------|
| ■ Emissionen aus anderen Quellen | 171 436 | 174 847 |
|                                  | 29      | 40      |

Die Gesamtwerte wurden berechnet als Summe aller Einzelwerte inkl. Dezimalstellen. Bei Abweichungen des Gesamtwertes von der Summe der aufgelisteten ganzzahligen Werte handelt es sich um Rundungsdifferenzen.

Die für die VBS-Treibhausgasbilanzierung verwendeten Ökobilanzdaten (KBOB / ecobau / IPB 2009/1:2022) lassen keine gänzliche Trennung zwischen den Scopes zu. So sind in den ausgewiesenen Scope 1- und Scope 2-Emissionen z.T. auch vorgelagerte Emissionen enthalten (aus Aktivitäten zur Bereitstellung von fossilen Brennstoffen, Fernwärme und vom Netz bezogenem Strom).

|   |        |        |
|---|--------|--------|
| Indirekte energiebedingte THG Emissionen (Scope 2)  | 3 956  | 4 966  |
| ■ Elektrizitätsverbrauch aus erneuerbarer Elektrizität  | 2 605  | 3 356  |
| ■ Verbrauch von Fernwärme   | 1 351  | 1 610  |
| Indirekte energiebedingte THG Emissionen (Scope 3)  | 14 530 | 16 274 |
| ■ Aktivitäten zur Brennstoffbereitstellung und Stromerzeugung (noch nicht bei Scope 1 und 2 berücksichtigt) | 1 506  | 1 676  |
| ■ Verkehr der Angehörigen der Armee (AdA) zu und von den Truppendifferten (Individualverkehr und ÖV)        | 11 161 | 13 433 |
| ■ Autoreisen Verwaltung   | 695    | 208    |
| ■ Flugreisen  | 1 129  | 929    |
| ■ Bahnreisen und Nahverkehr   | 37     | 28     |

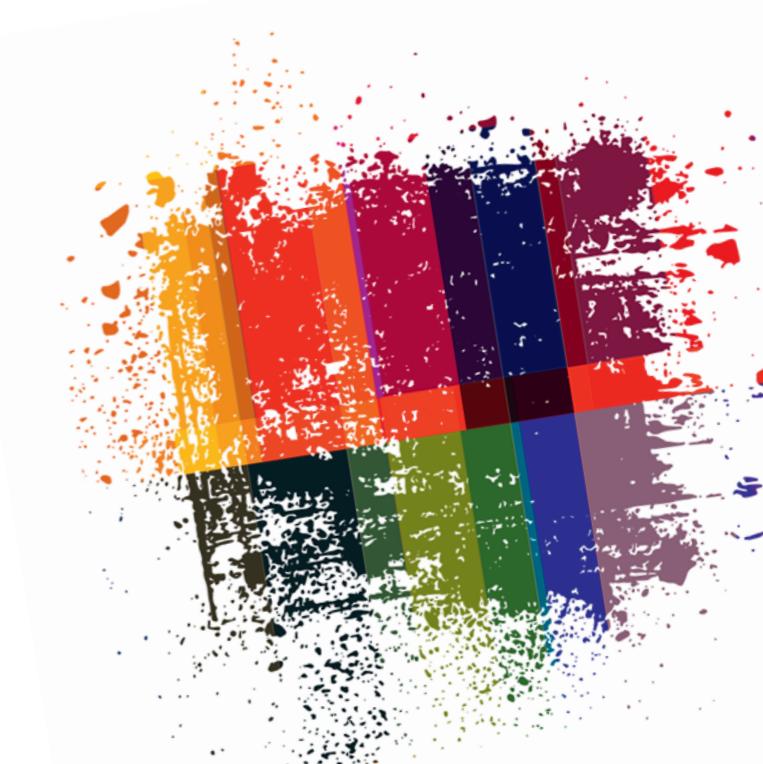
### THG-Emissionen des VBS nach Bereichen [t CO<sub>2</sub>-eq]

|   | 2020    | 2021    |
|---|---------|---------|
| Gesamte Treibhausgasemissionen des VBS pro Jahr | 189 951 | 196 127 |
| ■ Verkehr AdA                                   | 11 161  | 13 433  |
| ■ Bodenmobilität                                | 40 277  | 46 395  |
| ■ Bahnreisen                                    | 37      | 28      |
| ■ Luftwaffe                                     | 97 945  | 92 389  |
| ■ Flugreisen                                    | 1 129   | 929     |
| ■ Wärme   | 36 217  | 38 941  |
| ■ Strom   | 3 184   | 4 012   |

### Gesamtenergieverbrauch VBS nach Bereichen [GWh]

|  | 2020 | 2021 |
|--|------|------|
| Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation | 938  | 990  |
| ■ Bodenmobilität                                     | 150  | 175  |
| ■ Luftwaffe  | 374  | 353  |
| ■ Wärme  | 233  | 264  |
| ■ Strom  | 181  | 199  |

|   | 2020 | 2021 |
|---|------|------|
| Gesamter Energieverbrauch ausserhalb der Organisation | 49   | 54   |
| ■ Verkehr AdA   | 44   | 51   |
| ■ Bodenmobilität                                      | 2    | 1    |
| ■ Bahnreisen  | 0.4  | 0.3  |
| ■ Flugreisen  | 2    | 2    |



### Erneuerbarkeit des Gesamtenergieverbrauchs VBS innerhalb der Organisation [GWh]

#### Gesamtenergiemix des VBS

|  | 2020 | 2021 |
|--|------|------|
| Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation                   | 938  | 990  |
| ■ Verbrauch von Treib- und Brennstoffen aus nicht erneuerbaren Quellen | 644  | 657  |
| ■ Verbrauch von Brennstoffen aus erneuerbaren Quellen                  | 44   | 50   |
| ■ Stromverbrauch gesamt  | 181  | 199  |
| bezogener, erneuerbarer Strom  | 171  | 188  |
| selbst produzierter, erneuerbarer Strom                                | 10   | 11   |
| ■ Wärmeenergieverbrauch Fernwärme                                      | 68   | 85   |
| aus erneuerbarer Energie   | 66   | 82   |
| aus nicht erneuerbarer Energie   | 2    | 3    |

### Zurückgelegte Distanzen ausserhalb der Organisation nach Mobilitätskategorie [Mio. km]

#### 2020      2021

|                                      |     |     |
|--------------------------------------|-----|-----|
| Bahnreisen und Nahverkehr in Mio. km | 179 | 187 |
| Autoreisen in Mio. km                | 48  | 57  |
| Kurzstreckenflug: <3000 km           | 2   | 1.4 |
| Langstreckenflug: >=3000 km          | 2.3 | 1.9 |

**Bahnreisen:** Distanzen der dienstlichen Bahnreisen der Verwaltungsangestellten sowie der Bahnreisen der Angehörigen der Armee (AdA) auf ihrem Weg zu und von den Truppendifferten

**Autoreisen:** Distanzen der Verwaltungsangestellten aus der Nutzung privater Fahrzeuge sowie Miet- oder Carsharingwagen für Dienstfahrten sowie der Autoreisen der Angehörigen der Armee (AdA) auf ihrem Weg zu und von den Truppendifferten

## WEITERE ANGABEN ZUM NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

### Über diesen Bericht

Aufgrund der Covid-19-Pandemie können die Zahlen nicht 1:1 mit den Zahlen der Vorjahren verglichen werden.

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport. Er deckt den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 ab.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option «Kern» erstellt und von Nachhaltigkeitsexperten begleitet, jedoch nicht extern geprüft.

Das VBS publiziert den Nachhaltigkeitsbericht alle zwei Jahre.

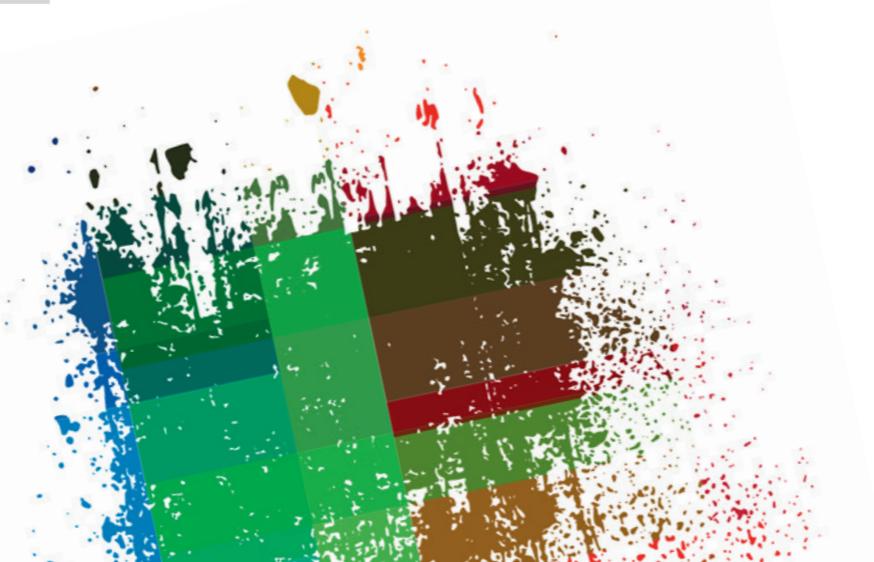
Bei Fragen oder Rückmeldungen: Kommunikation VBS; Bundeshaus Ost; CH-3003 Bern; [kommunikation@gs-vbs.admin.ch](mailto:kommunikation@gs-vbs.admin.ch); Tel. +41 58 464 50 58

### Führungsstruktur

Für die Entscheidungsfindung innerhalb des VBS sind die Departementsleitung und das GS-VBS sowie die Leitungen der Verwaltungseinheiten massgebend. Übergeordnete Gremien der Exekutive sind namentlich der Bundesrat und seine Ausschüsse sowie die Generalsekretärenkonferenz. Ausserdem werden je nach Thema wichtige bundesinterne Meinungsbildner berücksichtigt wie z.B. das Bundesamt für Umwelt (bei Umweltanliegen), das Finanzdepartement (für finanzielle und personellen Vorgaben) oder das Bundesamt für Raumentwicklung (z.B. Bereich Nachhaltige Entwicklung). Aufsichtsorgane finden sich in der Exekutive (Bundesrat), in der Legislative (Parlament) und in der Bundesverwaltung (z.B. unabhängige Aufsichtsbehörde über die nachrichtendienstlichen Tätigkeiten) und intern beim VBS (z.B. interne Revision).

Das VBS erlässt interne Vorgaben und Leitlinien, wo es ihm wichtig ist. Das VBS hat z.B. [Weisungen zum Thema Korruption](#) erlassen, welche u.a. die Entgegennahme von Spenden und Geschenken regelt, sowie eine [Leitlinie](#) in Zusammenhang mit Sponsoring formuliert.

2020 beauftragte die Departementschefin die interne Revision VBS, verschiedene Aspekte zum Umgang mit den Themen Umweltschutz und Energieeffizienz im VBS zu prüfen. Aufgrund dieser Überprüfung erteilte die Chefin VBS mit der Direktorin und den Direktoren der Verwaltungseinheiten und dem Chef der Armee den Auftrag, ein Nachhaltigkeitsleitbild und einen Nachhaltigkeitsbericht VBS zu erarbeiten, an dem alle Verwaltungseinheiten beteiligt sind. Unter der Leitung des GS-VBS entwickelte eine Arbeitsgruppe mit Vertretern aller Verwaltungseinheiten das Nachhaltigkeitsleitbild VBS und den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht. Die Arbeitsgruppe wurde von externen Nachhaltigkeitsexperten unterstützt und von einer Steuergruppe unter dem Vorsitz des Generalsekretärs begleitet.



Die Informationen im Bericht beziehen sich somit jeweils auf alle Verwaltungseinheiten (Gruppe Verteidigung, armasuisse, BASPO, BABS, NDB, swisstopo und GS-VBS) – mit Ausnahmen jener Stellen, die anders gekennzeichnet sind. Das Oberauditorat war weder Teil dieses Projekts noch des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts. Das Nachhaltigkeitsleitbild und der erste Nachhaltigkeitsbericht wurden von einer Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Verwaltungseinheiten unter der Leitung des GS-VBS erarbeitet. Die Arbeitsgruppe wurde von einer Steuergruppe unter dem Vorsitz des Generalsekretärs begleitet, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller Verwaltungseinheiten auf Direktionsstufe zusammensetzte.

#### Wesentlichkeitsprozess

Ein Wesentlichkeitsprozess wurde im Herbst 2021 durchgeführt. Die oben erwähnte Arbeitsgruppe hat die Identifikation der wesentlichen Themen vorgenommen – freigegeben wurden sie durch die Steuergruppe.

In einem ersten Schritt wurden Dokumente aus allen Verwaltungseinheiten mit einem Bezug zur Nachhaltigkeit gesammelt, konsolidiert und in einer Themenliste abgebildet. Daraus wurden 29 potenziell relevante Nachhaltigkeitsthemen aus den Dimensionen Umwelt, Soziales und Wirtschaftlicher und Gesellschaftlicher Beitrag identifiziert.

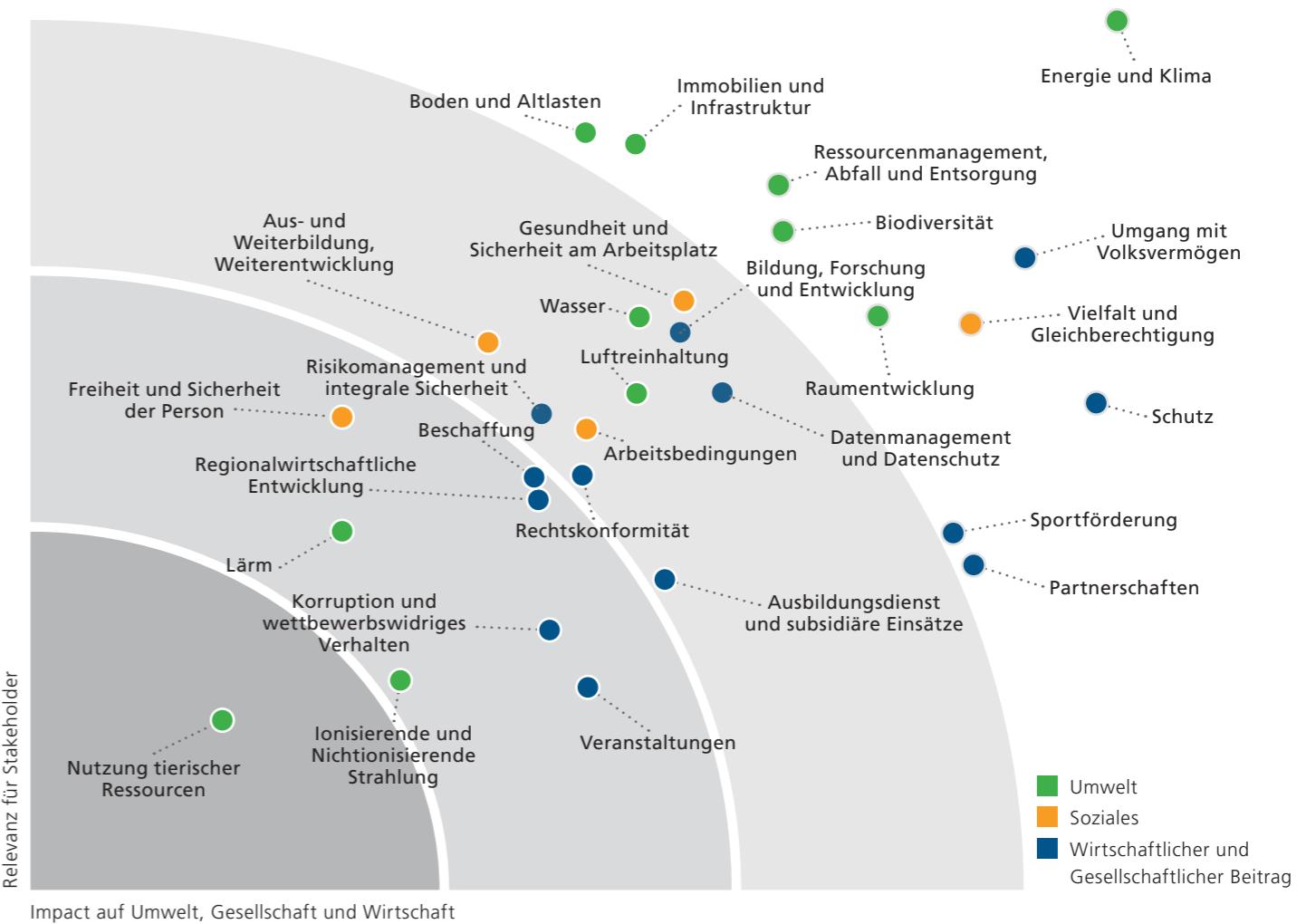
In einem zweiten Schritt wurde eine sogenannte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurden diejenigen Themen identifiziert, die für das VBS wesentlich und somit von grosser Relevanz sind. Jedes Thema auf der Liste wurde entlang von zwei Achsen analysiert: Ein Impact Assessment (X-Achse) und die Stakeholder-Perspektive

(Y-Achse). Das Impact Assessment wurde von externen Experten als Drittpartei durchgeführt und folgte der Methodik der Global Reporting Initiative (GRI). Die Analyse wurde anhand von vier Kriterien durchgeführt: Reichweite, Schweregrad, Reversibilität und Wahrscheinlichkeit. Es wurden sowohl vorgelagerte Prozesse als auch die eigene Geschäftstätigkeit des VBS und nachgelagerte Prozesse betrachtet. Um die Stakeholder-Perspektive abzubilden, identifizierte und befragte die Steuergruppe ergänzend zu den internen auch zehn externen Stakeholder-Gruppen. Den Online-Fragebogen füllten 59 Personen aus. Darunter waren die Verwaltungseinheiten in etwa zu gleichen Teilen vertreten, so dass aus den individuellen Perspektiven ein aussagekräftiges Gesamtbild entstand.

Die Erkenntnisse aus den beiden Analysen wurden anschliessend in Form einer Materialitätsmatrix abgebildet. Diese Matrix wurde in einem Wesentlichkeits-Workshop diskutiert, worauf die Arbeitsgruppe zehn wesentliche Themen identifizierte. Diese Selektion wurde von der Steuergruppe validiert. Zu jedem wesentlichen Thema wurde anschliessend eine Ambition formuliert, welche die Sichtweise und das Engagement des Departements

zum Ausdruck bringt. Die wesentlichen Themen wurden schliesslich den vier Stossrichtungen Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft, Schweiz und Mitarbeitende zugeordnet (siehe [Nachhaltigkeitsleitbild VBS](#) in der Einleitung).

#### Wesentlichkeitsmatrix



#### Das VBS im Dialog mit seinen Anspruchsgruppen

Ein offener und kontinuierlicher Dialog mit internen und externen Anspruchsgruppen erleichtert es dem VBS, seiner Aufgabe zielgerichtet und effektiv zu erfüllen. Die internen Stakeholder im VBS sind die rund zehntausend Mitarbeitenden aller Verwaltungseinheiten (siehe [Kapitel Diversität und Chancengleichheit](#)).

**Anspruchsgruppen**

Die wichtigsten externen Anspruchsgruppen sind in der Grafik abgebildet. Ihr Einbezug und der Austausch erfolgt über verschiedene Kanäle, sei es über Vernehmlassungen, Anhörungen, Sitzungen und Konferenzen oder durch den direkten Kontakt bei Infoveranstaltungen, Konferenzen, individuellen Sitzungen und Besprechungen. Auch Medienkanäle wie Medienanlässe und Pressemitteilungen werden genutzt. Jede Anspruchsgruppe hegt innerhalb der wesentlichen Themen unterschiedliche Ansprüche an das VBS, weshalb diese Anliegen in diesem Bericht direkt in den jeweiligen Themenkapiteln behandelt werden.

Das VBS will ein vorbildlicher Partner für all seine Anspruchsgruppen sein. Das Departement kooperiert und verhandelt mit externen Partnern, schliesst Vereinbarungen ab, unterstützt spezifische Initiativen und geht Mitgliedschaften ein. In internationalen Angelegenheiten pflegt es Kooperationen mit anderen Staaten und Organisationen, jedoch nicht mit Interessengruppen.

**Vorsorgeansatz**

Der [Verhaltenskodex der Bundesverwaltung](#) legt die Grundsätze korrekten Verhaltens für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung fest. Er hält fest, dass sie sich in ihrer beruflichen Tätigkeit verantwortungsbewusst, integ-

ger und loyal verhalten sollen. Das Vorsorgeprinzip zum Umweltschutz in der Bundesverfassung (Art. 74 Abs. 2 Satz 1 BV) müssen sie berücksichtigen. Alle Bundesstellen, die mit Aufgaben betraut sind, die Auswirkungen auf die Umwelt haben oder haben können, sind daher verpflichtet, das Vorsorgeprinzip zu beachten.

Ein gut funktionierendes Management von potenziellen Risiken spielt im strategischen Vorsorgeansatz und beim Treffen von Entscheidungen für das VBS eine grosse Rolle. Dazu nutzt das VBS Führungsinstrumente innerhalb des Risikomanagements des Bundes, um Transparenz über die aktuelle Risikosituation zu schaffen. Das Ziel ist, erhebliche, potenziell negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen, und diesen proaktiv entgegenzuwirken. ■

**VBS GRI-INHALTSINDEX**

| GRI    | ANGABEN   | SEITE IM NACHHALTIGKEITSBERICHT | AUSLASSUNGEN ODER WEITERE INFORMATIONEN   |
|--------|---|---------------------------------|---|
|        | GRI 101: Grundlagen 2016<br>GRI 102: Allgemeine Angaben 2016      |                                 |   |
|        | Organisationsprofil   |                                 |   |
| 102-1  | Name der Organisation   | <a href="#">5</a>               | Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport  |
| 102-2  | Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen                | <a href="#">5-6</a>             |   |
| 102-3  | Hauptsitz der Organisation  |                                 | Bern  |
| 102-4  | Betriebsstätten   | <a href="#">5-6, 57</a>         |   |
| 102-5  | Eigentumsverhältnisse und Rechtsform                              |                                 | Departement der Bundesverwaltung mit Leistungsauftrag des Bundesrates   |
| 102-6  | Belieferte Märkte   | <a href="#">5-6</a>             |   |
| 102-7  | Grösse der Organisation   | <a href="#">11, 51, 52</a>      |   |
| 102-8  | Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden        | <a href="#">11-16, 51-53</a>    | Innerhalb des VBS wird keine Aufschlüsselung der Mitarbeitenden nach Regionen gemacht, jedoch nach Sprachgemeinschaften. Dies basiert auf der Selbstdeklaration der neuen Mitarbeitenden beim Eintritt. <a href="#">Siehe Kapitel Mitarbeiter</a> sowie Kennzahlen im Anhang. |
| 102-9  | Lieferkette   | <a href="#">44-46</a>           |   |
| 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette |                                 | Keine Änderungen, da Erstbericht  |
| 102-11 | Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip                               | <a href="#">60</a>              |   |
| 102-12 | Externe Initiativen   | <a href="#">60</a>              |   |
| 102-13 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen                 | <a href="#">60</a>              |   |

| GRI                                | ANGABEN   | SEITE IM NACHHALTIGKEITSBERICHT | AUSLASSUNGEN ODER WEITERE INFORMATIONEN                    |
|------------------------------------|---|---------------------------------|--|
| <b>Strategie</b>                   |   |                                 |  |
| 102-14                             | Erklärung der höchsten Entscheidungsträgerin      | <a href="#">4</a>               |  |
| <b>Ethik und Integrität</b>        |   |                                 |  |
| 102-16                             | Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen | <a href="#">6</a>               |  |
| <b>Unternehmensführung</b>         |   |                                 |  |
| 102-18                             | Führungsstruktur                                  | <a href="#">5–6, 57–58</a>      |  |
| <b>Einbindung von Stakeholdern</b> |   |                                 |  |
| 102-40                             | Liste der Stakeholder-Gruppen                     | <a href="#">60</a>              |  |
| 102-41                             | Tarifverträge                                     |                                 | Das VBS hat keine Mitarbeitende unter Gewerkschaftsvertrag |
| 102-42                             | Ermittlung und Auswahl der Stakeholder            | <a href="#">59–60</a>           |  |
| 102-43                             | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern        | <a href="#">59–60</a>           |  |
| 102-44                             | Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen      | <a href="#">59–60</a>           |  |

| GRI   | ANGABEN  | SEITE IM NACHHALTIGKEITSBERICHT |
|---|--|---------------------------------|
| <b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b> |  |                                 |
| 102-45  | Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten                                 | <a href="#">57–58</a>           |
| 102-46  | Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung           | <a href="#">58–59</a>           |
| 102-47  | Liste der wesentlichen Themen  | <a href="#">10, 59</a>          |
| 102-48  | Neudarstellung von Informationen   | <a href="#">57</a>              |
| 102-49  | Änderungen bei der Berichterstattung                                     | <a href="#">57</a>              |
| 102-50  | Berichtszeitraum   | <a href="#">57</a>              |
| 102-51  | Datum des letzten Berichts   | <a href="#">57</a>              |
| 102-52  | Berichtszyklus   | <a href="#">57</a>              |
| 102-53  | Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht                                   | <a href="#">57</a>              |
| 102-54  | Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards | <a href="#">57</a>              |
| 102-55  | GRI-Inhaltsindex   | <a href="#">61</a>              |
| 102-56  | Externe Prüfung  | <a href="#">57</a>              |

## Wesentliche Themen

| GRI-STANDARD  | GRI-ANGABE  | VBS-INDIKATOR   | SEITE                  |
|---|---|---|------------------------|
| Diversität & Chancengleichheit                              |   |   |                        |
| GRI 103:<br>Management-<br>ansatz 2016                      | 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung |   | <a href="#">11</a>     |
|   | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile               |   | <a href="#">12–13</a>  |
|   | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes                        |   | <a href="#">13–16</a>  |
| GRI 405:<br>Diversität und<br>Chancengleichheit             | 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten      | Prozentuale Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden im VBS                                | <a href="#">13, 52</a> |
|   |   | Prozentuale Geschlechterverteilung in der Armee und im Zivilschutz                          | <a href="#">13</a>     |
|   | Eigene Angabe   | Prozentuale Verteilung der Sprachgemeinschaften auf die VBS-Mitarbeitenden                  | <a href="#">14</a>     |
|   | Eigene Angabe   | Bei der Vertrauensstelle VBS gemeldete Fälle pro Jahr                                       | <a href="#">14</a>     |
|   | Eigene Angabe   | Lohngleichheitsprüfung  | <a href="#">15</a>     |
| GRI 403:<br>Arbeitssicherheit<br>und Gesundheits-<br>schutz | 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen                              | Anzahl von dokumentierten Betriebsunfällen  | <a href="#">15</a>     |
|   | Eigene Angabe   | Anteil der Teilzeit-Angestellten des VBS  | <a href="#">16</a>     |
|   | Eigene Angabe   | Anstellung von Personen mit einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung | <a href="#">16</a>     |
|   | Eigene Angabe   | Alters- und Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden des VBS                               | <a href="#">51–53</a>  |
|   | Eigene Angabe   | Gesamtzahl der Personen in der Armee und im Zivilschutz                                     | <a href="#">53</a>     |

| GRI-STANDARD                           | GRI-ANGABE  | VBS-INDIKATOR                             | SEITE                 |
|--|---|---|-----------------------|
| Bildung, Forschung & Entwicklung       |   |   |                       |
| GRI 103:<br>Management-<br>ansatz 2016 | 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung |   | <a href="#">17</a>    |
|  | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile               |   | <a href="#">17–19</a> |
|  | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes                        |   | <a href="#">19</a>    |
|  | Eigene Angabe   | Anzahl Lernende und Hochschulpraktikanten | <a href="#">19</a>    |



| GRI-STANDARD                                  | GRI-ANGABE  | VBS-INDIKATOR   | SEITE                 |
|---|---|---|-----------------------|
| <b>Sportförderung</b>                         |   |   |                       |
| <b>GRI 103:</b><br>Management-<br>ansatz 2016 | 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung |   | <a href="#">20-21</a> |
|   | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile               |   | <a href="#">21-22</a> |
|   | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes                        |   | <a href="#">22-24</a> |
|   | Eigene Angabe   | Investitionen in CHF, die durch das VBS für die Sportförderung getätigt wurden  | <a href="#">22</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Durch die Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen (EHSM) realisierten Forschungs- und Entwicklungsprojekte in den Bereichen «Lehre und Sportpädagogik», «Leistungssport» und «Sportökonomie» | <a href="#">22</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl Teilnahmen an Experten- und Leiterbildung Jugend und Sport (J+S)   | <a href="#">23</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Teilnehmende Kinder und Jugendliche an J+S-Kursen   | <a href="#">23</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl der angebotenen J+S-Kurse und -Lager   | <a href="#">23</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl der Module zum Thema Sensibilisierung und Prävention in den Ausbildungen von Jugend- und Erwachsenensport  | <a href="#">23</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl ausgebildete Militärsportleiter-Instruktoren   | <a href="#">23</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl Rekrutinnen und Rekruten im Spitzensportprogramm des VBS nach Geschlecht   | <a href="#">24</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl absolvierte Spitzensport-WK (Tage) im Spitzensportprogramm des VBS   | <a href="#">24</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl der durch das VBS unterstützten Sportgrossanlässe pro Jahr   | <a href="#">24</a>    |

| GRI-STANDARD                                  | GRI-ANGABE  | VBS-INDIKATOR  | SEITE                 |
|---|---|--|-----------------------|
| <b>Umgang mit finanziellen Mitteln</b>        |   |  |                       |
| <b>GRI 103:</b><br>Management-<br>ansatz 2016 | 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung |  | <a href="#">25</a>    |
|   | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile               |  | <a href="#">25-26</a> |
|   | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes                        |  | <a href="#">27</a>    |
| <b>GRI 205:</b><br>Korruptions-<br>bekämpfung | 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen  | Anzahl Korruptionsfälle innerhalb des VBS pro Jahr                             | <a href="#">27</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Rechnungslegung VBS  | <a href="#">27</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Aufwand und Investitionen (finanzwirksam) des VBS in Millionen CHF             | <a href="#">27</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Aufwand und Investitionen (finanzwirksam) Gruppe Verteidigung in Millionen CHF | <a href="#">27</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Covid-Kredite (finanzwirksam) in Millionen CHF                                 | <a href="#">27</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Top-Projekte VBS   | <a href="#">27</a>    |



| GRI-STANDARD | GRI-ANGABE | VBS-INDIKATOR | SEITE |
|--------------|------------|---------------|-------|
|--------------|------------|---------------|-------|

#### Partnerschaften

|   |   |  |                       |
|---|---|--|-----------------------|
| <b>GRI 103:</b><br>Management-<br>ansatz 2016 | 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung |  | <a href="#">28</a>    |
|   | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile               |  | <a href="#">29-30</a> |
|   | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes                        |  | <a href="#">30-31</a> |
|   | Eigene Angabe   | Beiträge der Armee an internationale Einsätze zur Friedensförderung / Beteiligung von Schweizer Armeeangehörigen: Anzahl Diensttage und Anzahl Missionen | <a href="#">30</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Unterstützungsleistungen des VBS für die Durchführung von zivilen Grossanlässen  | <a href="#">30-31</a> |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl vom BABS durchgeföhrter Übungen mit kantonalen Führungsstäben   | <a href="#">31</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl der Risiko- und Verwundbarkeitsanalysen   | <a href="#">31</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl nationale und internationale Hilfsbegehren an das Ressourcenmanagement Bund (ResMaB)  | <a href="#">31</a>    |

| GRI-STANDARD | GRI-ANGABE | VBS-INDIKATOR | SEITE |
|--------------|------------|---------------|-------|
|--------------|------------|---------------|-------|

#### Schutz & Sicherheit

|   |   |   |                       |
|---|---|---|-----------------------|
| <b>GRI 103:</b><br>Management-<br>ansatz 2016 | 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung |   | <a href="#">32</a>    |
|   | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile               |   | <a href="#">32-33</a> |
|   | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes                        |   | <a href="#">33-36</a> |
|   | Eigene Angabe   | Total geleistete Diensttage   | <a href="#">34</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl Hot Missions und Live Missions   | <a href="#">35</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl Blindgängermeldungen und Anzahl beseitigter Blindgänger pro Jahr                             | <a href="#">35</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl durchgeföhrte Sensibilisierungsprogramme bei Firmen und Universitäten pro Jahr durch den NDB | <a href="#">35</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl identifizierter Risikopersonen mit Terrorismusbezug  | <a href="#">35</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl Einsätze der nationalen Alarmzentrale (NAZ) pro Jahr   | <a href="#">35</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl Warnungen der Bevölkerung über die App ALERTSWISS  | <a href="#">35</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Diensttage für Erhalt der Einsatzbereitschaft der Chemieeinsatzequipe VBS                           | <a href="#">36</a>    |

| GRI-STANDARD | GRI-ANGABE | VBS-INDIKATOR | SEITE |
|--------------|------------|---------------|-------|
|--------------|------------|---------------|-------|

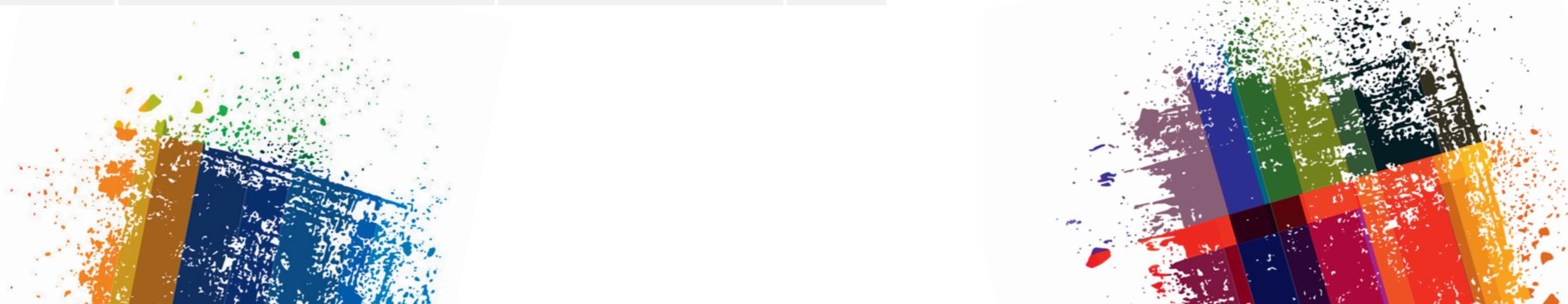
#### Energie & Klima

|   |   |  |                        |
|---|---|--|------------------------|
| <b>GRI 103:</b><br>Management-<br>ansatz 2016 | 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung |  | <a href="#">37-38</a>  |
|   | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile               |  | <a href="#">38-39</a>  |
|   | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes                        |  | <a href="#">39-41</a>  |
| <b>GRI 305:</b><br>Emissionen                 | 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)                          | Gesamte Treibhausgasemissionen des VBS pro Jahr in tCO <sub>2</sub> -eq nach Scopes und nach Bereichen | <a href="#">40, 54</a> |
|   | 305-2 Indirekte energiebedingte THG Emissionen (Scope 2)        |  | <a href="#">54</a>     |
|   | 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)               |  | <a href="#">54</a>     |
| <b>GRI 302:</b><br>Energie                    | 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation               | Gesamtenergieverbrauch des VBS total und nach Bereichen  | <a href="#">40, 55</a> |
|   | Eigene Angabe   | Durch PV-Anlagen des VBS gewonnene Energie   | <a href="#">41</a>     |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl Flugkilometer, die von VBS-Mitarbeitenden mit Flugreisen pro Jahr zurückgelegt wurde            | <a href="#">41</a>     |
|   | Eigene Angabe   | Zurückgelegte Distanzen ausserhalb der Organisation nach Mobilitätskategorie [km]                      | <a href="#">56</a>     |

| GRI-STANDARD | GRI-ANGABE | VBS-INDIKATOR | SEITE |
|--------------|------------|---------------|-------|
|--------------|------------|---------------|-------|

#### Biodiversität

|   |  |   |                       |
|---|--|---|-----------------------|
| <b>GRI 103:</b><br>Management-<br>ansatz 2016 | 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung  |   | <a href="#">42</a>    |
|   | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile  |   | <a href="#">42-43</a> |
|   | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes   |   | <a href="#">43-44</a> |
| <b>GRI 304:</b><br>Biodiversität              | 304-4 Arten auf der Roten Liste der Welt-natur-schutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind | Brutvogelarten                              | <a href="#">43</a>    |
|   |  | Gefäßpflanzenarten                          | <a href="#">44</a>    |
|   | 304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert ausserhalb von geschützten Gebieten befinden       | Schützenswerte Lebensräume mit NLA-Programm | <a href="#">44</a>    |



| GRI-STANDARD | GRI-ANGABE | VBS-INDIKATOR | SEITE |
|--------------|------------|---------------|-------|
|--------------|------------|---------------|-------|

#### Beschaffung & Ressourcenmanagement

|   |   |   |                       |
|---|---|---|-----------------------|
| <b>GRI 103:</b><br>Management-<br>ansatz 2016           | 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung           |   | <a href="#">44</a>    |
|   | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile                         |   | <a href="#">45–46</a> |
|   | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes                                  |   | <a href="#">46</a>    |
| <b>GRI 414:</b><br>Soziale Bewertung<br>der Lieferanten | 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden | Prozentualer Anteil der Lieferanten des VBS, die pro Jahr einer Prüfung nach sozialen Kriterien und Einhaltung der Menschenrechte unterzogen wurden | <a href="#">46</a>    |
| <b>GRI 204:</b><br>Beschaffungs-<br>praktiken           | 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten                           | Prozentualer Anteil des Einkaufsbudgets, das für Lieferanten innerhalb der Sprachregion ausgegeben wird   | <a href="#">46</a>    |

| GRI-STANDARD | GRI-ANGABE | VBS-INDIKATOR | SEITE |
|--------------|------------|---------------|-------|
|--------------|------------|---------------|-------|

#### Immobilien & Infrastruktur

|   |   |   |                       |
|---|---|---|-----------------------|
| <b>GRI 103:</b><br>Management-<br>ansatz 2016                 | 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung |   | <a href="#">47</a>    |
|   | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile               |   | <a href="#">47–48</a> |
|   | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes                        |   | <a href="#">48–49</a> |
| <b>GRI 203:</b><br>Indirekte<br>ökonomische Aus-<br>wirkungen | 203-1 Infrastrukturinvestitionen in geförderte Dienstleistungen | Ausgaben für Neubauten, Umbauten und Instandsetzungen pro Jahr                          | <a href="#">48</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Gesamtfläche der Gebäude im Portfolio des VBS nach Minergie-Standards (m <sup>2</sup> ) | <a href="#">48</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Kumulierte sanierte Flächen auf militärischen Arealen                                   | <a href="#">49</a>    |
|   | Eigene Angabe   | Anzahl Land- und Kulturschäden  | <a href="#">49</a>    |