

# Nachhaltigkeitsbericht 2023

# Inhaltsverzeichnis

## **1. Vorwort 3**

## **2. Willkommen bei der BLS**

- 2.1. Einleitung 4
- 2.2. Unternehmensporträt 5
- 2.3. Über den Nachhaltigkeitsbericht 6

## **3. Nachhaltigkeit bei der BLS**

- 3.1. Nachhaltigkeitsgovernance 7

## **4. Wesentliche Themen**

- 4.1. Klima und Umwelt 9
- 4.2. Mobilität und Infrastruktur 14
- 4.3. Nachhaltige Beschaffung 16
- 4.4. Wirtschaftlichkeit und Ethik 17
- 4.5. Kund:innen 18
- 4.6. Mitarbeitende 19

## **5. Kontakt 22**

### **Impressum**

Realisation: Unternehmensentwicklung BLS AG  
Redaktion: Unternehmenskommunikation BLS AG  
Konzeption / Gestaltung: Magma Branding, Bern

# 1. Vorwort

*Sehr geehrte Aktionärinnen, sehr geehrte Aktionäre,  
geschätzte Partnerinnen und Partner, liebe Mitarbeitende  
der BLS*

Immer komplexere Herausforderungen prägen unsere Zeit. Ressourcen werden knapp, neue, zukunftsfähige Lösungen müssen gefunden werden und deren Nachhaltigkeit rückt zunehmend in den Vordergrund. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der BLS AG für das Jahr 2023 entspricht neuen Vorgaben. Wir geben Ihnen darin einen Überblick über unsere Ziele, die erarbeiteten Grundlagen sowie erste Massnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit im Sinne einer ausgewogenen Berücksichtigung von ökonomischen, sozialen und ökologischen Interessen ist ein zentraler Teil unserer Unternehmensphilosophie und damit auch fester Bestandteil unserer Strategie 2030+. In diesem Sinne bewegen wir nicht einfach Menschen und Güter, sondern wir engagieren uns für einen zukunftsfähigen öffentlichen Verkehr und Gütertransport, sowohl in der Schweiz wie im europäischen Raum. Die Nachhaltigkeit unseres Handelns soll direkt den Regionen zugutekommen, in denen wir tätig sind.

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir wichtige Fortschritte erzielt. Wir haben ein Nachhaltigkeitsteam aufgebaut, eine Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet und durch den Verwaltungsrat verabschiedet sowie unsere sozialen und ökologischen Ziele geschärft. Mit messbaren Zielen stellen wir sicher, dass wir uns auf dem eingeschlagenen Weg in die richtige Richtung bewegen. Wichtig ist auch, dass wir transparent über die Herausforderungen sprechen und damit einen offenen Dialog mit unseren Stakeholdern pflegen können.

Im vorliegenden Bericht stellen wir Ihnen die sechs wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsengagements der BLS AG vor. Wir zeigen auf, welche Ergebnisse im Berichtsjahr erreicht wurden und wie der Weg weiter gehen soll.

Wir wollen die BLS als nachhaltige Mobilitätsanbieterin positionieren und in diese Richtung weiterentwickeln. Nachhaltigkeit ist dabei eine Quelle für innovatives Handeln und langfristigen Erfolg. Unsere künftige jährliche Berichterstattung wird erlauben, die gemachten Handlungsfelder sichtbar zu machen.



*Kurt Bobst, Verwaltungsratspräsident BLS AG*



*Daniel Schafer, CEO BLS AG*

## 2. Willkommen bei der BLS

### 2.1. Einleitung

Die BLS AG – nachfolgend BLS genannt – verbindet Menschen, Regionen und Orte. Im Kerngeschäft Bahn betreibt sie auf 627 Kilometern Netzlänge Linien im Pendel- und Freizeitverkehr, beispielsweise von Bern nach Payerne oder von Luzern nach Langenthal.

Daneben werden unter dem Dach der BLS Busbetrieb, Autoverlad, Schiffsbetrieb, Immobilienbewirtschaftung und Güterverkehr vereint. Dank den Autoverlad-Strecken Kandersteg–Goppenstein und Brig–Iselle ist die BLS mit jährlich mehr als 1'300'000 Autos die grösste Autoverlad-Anbieterin der Schweiz. Auf dem Thuner- und Brienersee sind Kursschiffe der BLS Schifffahrt AG unterwegs, einer der grössten Tourismusanbieterinnen im Berner Oberland. Im vergangenen Geschäftsjahr sind jeden Tag 192'401 Menschen in den Transportmitteln der BLS gereist.

Auch ausserhalb der Schweiz ist die BLS tätig: Sie transportierte mit 20'172 Cargo-Zügen Güter entlang der Nord-Süd-Achse; von der Nordsee bis zum Mittelmeer. Die BLS gehört somit zu den grössten Verkehrsunternehmen der Schweiz. Um das Eisenbahnnetz zu unterhalten, baut und betreibt die BLS Bahnhöfe, verlegt Fahrbahnen und saniert Tunnel und Brücken. Grundstücke, die nicht mehr für den Bahnbetrieb benötigt werden, entwickelt sie zu attraktiven Räumen fürs Wohnen und Arbeiten weiter.

Mit dem Lötschberg-Basistunnel betreibt die BLS darüber hinaus einen für den internationalen Güterverkehr bedeutenden Abschnitt. 3'847 Mitarbeitende aus über 40 Nationen ermöglichen und gestalten diese Vielseitigkeit. 



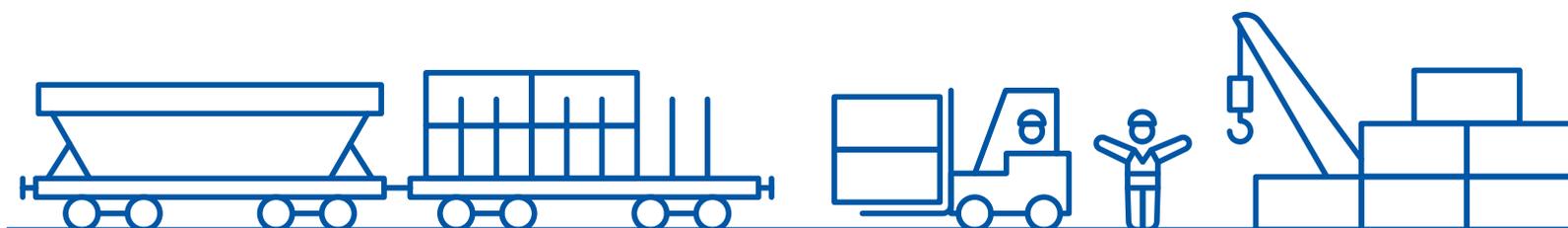
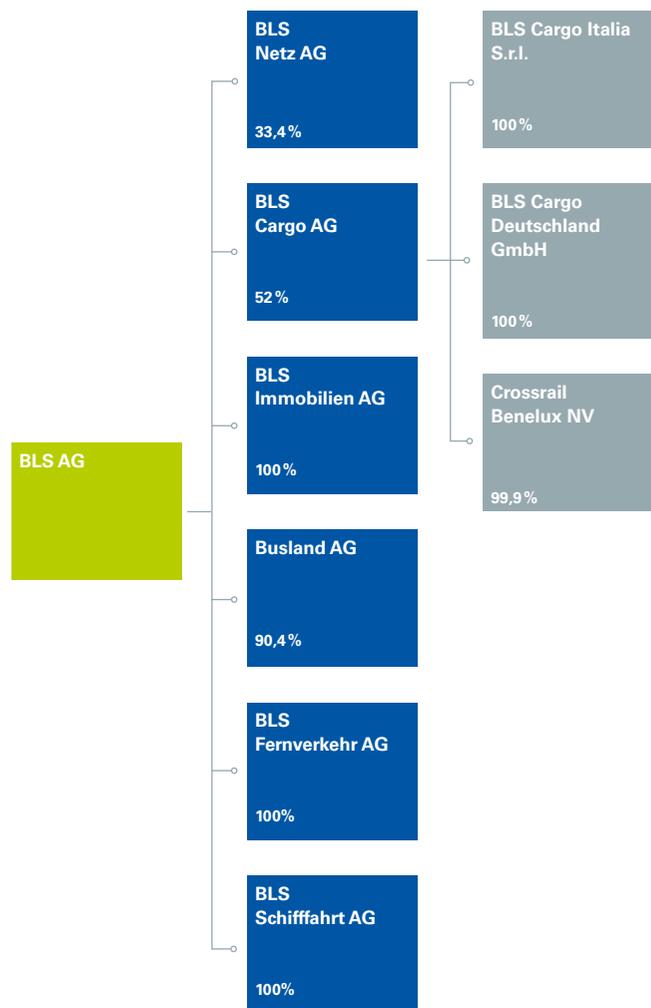
## 2.2. Unternehmensporträt und Geschäftsverlauf

Die BLS ist in den vier Geschäftsfeldern Personenmobilität, Schienengüterverkehr, Infrastruktur und Immobilien tätig und betreibt sechs Tochtergesellschaften. Die nebenstehende Darstellung zeigt die Beteiligungsverhältnisse der Tochtergesellschaften auf. Die jeweilige Aktienbeteiligung der BLS ist in Prozent deklariert. Hinzu kommen weitere, unterschiedliche Aktionäre. Namentlich sei hier die BLS Netz AG erwähnt, deren grösster Aktionär (50,05 %) der Bund ist.

Der Personenverkehr auf der Schiene in der Schweiz verzeichnete 2023 ein Rekordjahr. Die Nachfrage erreichte den höchsten je gemessenen Wert. Dies spiegelt sich bei der BLS in den hohen Verkehrserträgen im Segment «Personenmobilität» wider, was schliesslich auch zu einem sehr positiven Ergebnis in diesem Segment führte.

Im Güterverkehr hingegen beeinflussten viele Baustellen auf der Bahninfrastruktur in Deutschland, Streiks, die Streckensperre im Gotthard-Basistunnel sowie eine allgemein unsichere konjunkturelle Lage und tiefere Nachfrage der Kundinnen und Kunden die BLS-Gruppe in negativer Weise.

Der Beschaffungsmarkt hat sich im Laufe des Jahres 2023 stabilisiert. Die BLS hat – trotz teilweise weiterhin längeren Lieferzeiten – keine grösseren Verfügbarkeitsprobleme. Trotzdem wird aufgrund der instabilen politischen Lage der Weltmarkt weiterhin gut beobachtet. Dieser ist immer noch sehr volatil und reagiert auf Ereignisse sensibel. Die Inflation blieb in der Schweiz 2023 wie schon im Vorjahr moderat, weshalb deren Auswirkungen auf die Kosten der BLS-Gruppe in der Schweiz gering waren. Bemerkbar machte sich jedoch das allgemein angehobene Zinsniveau, das sich auch bei der BLS-Gruppe in gestiegenen Zinskosten zeigt. 



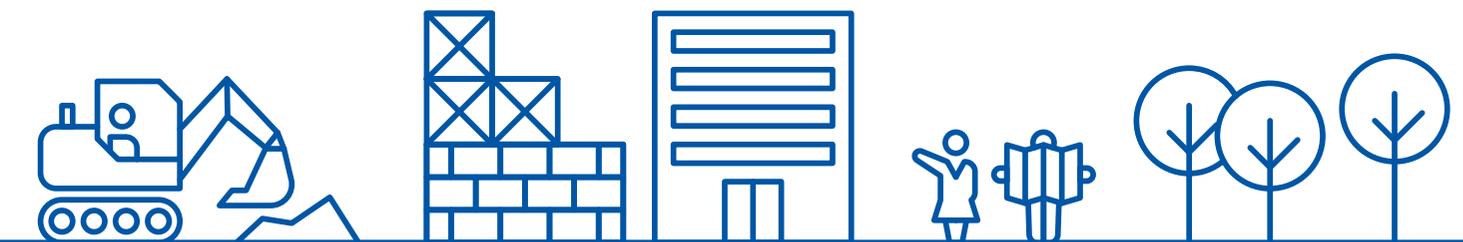
## 2.3. Über den Nachhaltigkeitsbericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der BLS und ihrer Tochterunternehmen im Geschäftsjahr 2023 orientiert sich an den Forderungen des indirekten Gegenvorschlags zur Volksinitiative «Für verantwortungsvolle Unternehmen – zum Schutz von Mensch und Umwelt» (Konzernverantwortungsinitiative). Die entsprechenden rechtlichen Grundlagen im Obligationenrecht (Art. 964 a ff. OR) traten am 1. Januar 2022 in Kraft.

Die BLS schafft mit dem Bericht mehr Transparenz in den folgenden nichtfinanziellen Belangen:

- Umwelt (beinhaltet auch Klimabelange und die Einhaltung von CO<sub>2</sub>-Zielen)
- Soziales
- Arbeitnehmende
- Achtung der Menschenrechte
- Bekämpfung von Korruption

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint in Deutsch und Französisch zusammen mit dem Geschäftsbericht. Damit ermöglicht die BLS eine umfassende Darstellung ihrer finanziellen Leistung sowie der sozialen und ökologischen Auswirkungen. 



## 3. Nachhaltigkeit bei der BLS

Die BLS setzt sich zum Ziel Ressourcen langfristig zu bewahren, um nachhaltige Lösungen für die Generationen von heute und morgen anbieten zu können. Dafür ist eine ganzheitliche Ausrichtung des Unternehmens notwendig. Für die BLS bedeutet Nachhaltigkeit ein ausgewogenes Zusammenspiel aus ökonomischen, sozialen und ökologischen Aspekten, welche bei allen Entscheidungen berücksichtigt werden.

Um den wachsenden regulatorischen und politischen Anforderungen zu entsprechen, legte die BLS in den vergangenen zwei Jahren die Basis für ein umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement. Sie führte in einem ersten Schritt eine an GRI orientierte einfache Wesentlichkeitsanalyse durch, um ein besseres Verständnis ihrer Auswirkungen auf die Umwelt zu gewinnen. Sechs wesentliche Themen bilden den Kern ihrer Nachhaltigkeitsstrategie. Diese lehnt sich an die Strategie 2030+ an, welche mit der strategischen Stossrichtung Umwelt ebenfalls Nachhaltigkeitsziele enthält.

Die sechs wesentlichen Themen und die entsprechenden Ziele werden hier kurz zusammengefasst und in den nachfolgenden Kapiteln vertieft.

Im laufenden Jahr wird die Wesentlichkeitsanalyse zusammen mit externen Stakeholdern überarbeitet und eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dieser Schritt stellt sicher, dass Anliegen externer Partner und Risiken aus der Umwelt angemessen in die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens einfließen und die Nachhaltigkeitsstrategie ganzheitlich konzipiert wird. Zusätzlich wird die BLS ihre Datengrundlage auch im kommenden Jahr verbessern, um die bereits gesetzten Ziele mit entsprechenden Kennzahlen zu hinterlegen und somit die Messbarkeit und Transparenz zu erhöhen.

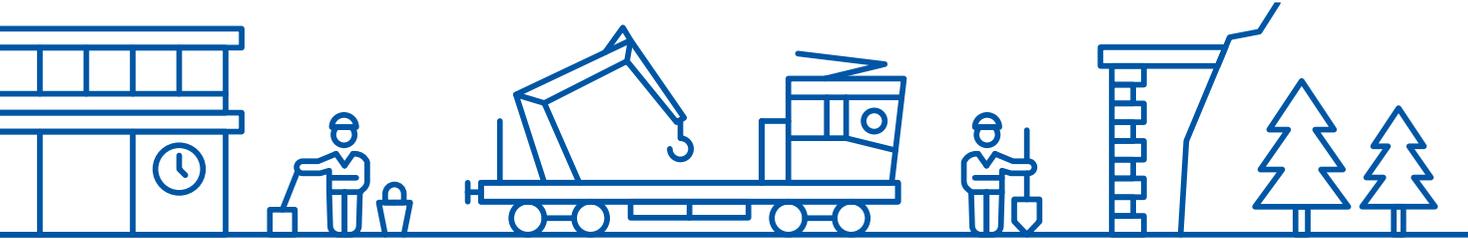
### 3.1. Nachhaltigkeitsgovernance

Um das Thema Nachhaltigkeit effektiv in den Geschäftsalltag zu integrieren, sind kurze Wege, direkte Zugänge und klare Verantwortlichkeiten zentral. Strategische Nachhaltigkeitsverantwortliche innerhalb der Unternehmensentwicklung koordinieren die Tätigkeiten aller Geschäftsbereiche. Zusammen mit der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat verantworten sie das Fortschrittsmonitoring und Zielsetzungen im Bereich Nachhaltigkeit. In allen Geschäftsbereichen wurden zudem nachhaltigkeitsverantwortliche Personen definiert. Als Ansprechpersonen und Expert:innen in den jeweiligen Bereichen tragen sie zur Verankerung nachhaltiger Aspekte in den Unternehmensprozessen bei. Die beiden Funktionen Kommunikation und Legal spielen ebenfalls eine entscheidende Rolle: Eine transparente Kommunikation ist unabdingbar, um die Stakeholder angemessen zu informieren und das Verständnis für nachhaltige Unternehmenspraktiken zu fördern. Gleichzeitig sorgt die enge Einbindung von Legal dafür, dass alle Nachhaltigkeitsaktivitäten die rechtlichen Anforderungen erfüllen.

Die übergeordneten Gremien, insbesondere der Verwaltungsrat, zeichnen sich verantwortlich für das Thema Nachhaltigkeit. Durch diese ganzheitliche Governance-Struktur stellt die BLS sicher, dass Nachhaltigkeit nicht nur als isolierte Initiative betrachtet wird, sondern ein zentraler Bestandteil der gesamten Entwicklung und Ausrichtung des Unternehmens ist. 

*i*

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt interne und externe Aspekte sowie Bedürfnisse und Erwartungen der Beteiligten. Sie identifiziert die für die BLS relevanten Umweltauswirkungen und zeigt auf, welche Folgen das unternehmerische Handeln der BLS hat und welche Chancen und Risiken sich auf die Zukunftsfähigkeit der BLS auswirken.



Wesentliche Themen	Ziele
Klima und Umwelt	Die BLS will ihre Ressourcen nachhaltig einsetzen und bis spätestens 2050 Netto-Null-Emissionen erreichen. Deshalb setzt sie auf verschiedenen Wirkungsebenen umweltfreundliche Massnahmen um und passt sich den Folgen des Klimawandels an: Sie unterhält ihre Grünflächen naturnah und fördert dadurch die Biodiversität, sie schult ihre Mitarbeitenden hinsichtlich der Implementierung von Kreislaufwirtschaft und baut ein umfassendes Energiemonitoring mit entsprechenden Energieeffizienzzielen auf den beiden Wirkungsebenen Gebäude und Fahrzeuge auf.
Mobilität und Infrastruktur	Die BLS betreibt eine vorausschauende Fahrzeugbeschaffung und Instandhaltung sowie eine attraktive Gestaltung ihrer Bahnhöfe. So garantiert sie höchste betriebliche Sicherheit und schafft positive Erlebnisse für ihre Kund:innen.
Nachhaltige Beschaffung	Die BLS etabliert nachhaltige und transparente Lieferketten, indem sie ökologische und soziale Kriterien in ihre Beschaffungsprozesse miteinbezieht und ihre Lieferant:innen in deren nachhaltigen Entwicklung unterstützt.
Wirtschaftlichkeit und Ethik	Um ihr Kerngeschäft effizient zu betreiben, setzt die BLS ihre Ressourcen nachhaltig und umweltschonend ein. Dazu stärkt sie die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und sensibilisiert regelmässig punkto Nachhaltigkeit.
Kund:innen	Die BLS nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung als Mobilitätsdienstleisterin wahr und baut die Barrierefreiheit ihrer Infrastruktur kontinuierlich aus, um individuelle Reiseketten zu ermöglichen und auch in Zukunft eine hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen.
Mitarbeitende	Dank attraktiven Arbeitsbedingungen und vielfältigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten können Mitarbeitende ihr Potenzial bei der BLS entfalten.

## 4. Wesentliche Themen

Der Hauptteil des Nachhaltigkeitsberichts erläutert die sechs wesentlichen Themen Klima und Umwelt, Mobilität und Infrastruktur, nachhaltige Beschaffung, Wirtschaftlichkeit und Ethik, Kund:innen sowie Mitarbeitende. Dabei steht ihre Umsetzung innerhalb der BLS im Zentrum.

### 4.1. Klima und Umwelt

Die BLS will ihre Klima- und Umweltbilanz kontinuierlich verbessern. Dazu gehören die Reduktion des Energieverbrauchs, die Nutzung von Kreislaufwirtschaftsoptionen sowie die Zielsetzung, bis 2050 netto Null CO<sub>2</sub>-Emissionen zu erreichen. Konkret verfolgt die BLS folgende Meilensteine:

- Netto-Null Scope 1 & 2 Emissionen in der Schweiz bis 2040 (*in der Schifffahrt bis 2050*)
- Netto-Null Scope 1 & 2 Emissionen im Ausland bis 2045
- Netto-Null Scope 3 Emissionen bis 2050

Alle Geschäftsbereiche der BLS erarbeiten 2024 konkrete Ziele zur Förderung der Energieeffizienz und der Erhöhung des Anteils an erneuerbarer Energie. Die BLS verabschiedet mehrere Massnahmen zum Energie- und CO<sub>2</sub>-Management: Bis 2026 soll ein umfassendes Energiemonitoring und Energieeffizienzziel auf den beiden Wirkungsebenen Gebäude und Fahrzeuge aufgebaut werden. Ab 2026 sollen 100 Prozent des in der Schweiz genutzten Stroms aus erneuerbaren Quellen (inklusive Herkunftsnachweisen aus Europa) stammen. Zudem prüft die BLS das Potenzial von Photovoltaikanlagen auf Gebäuden, Lärmschutzwänden, Frei- und weiteren Flächen.

#### Das Green House Gas Protocol unterteilt Emissionen in drei Scopes:

**Scope 1:** Direkte Emissionen, die aus der Verbrennung von Treib- und Brennstoffen oder anderen Quellen innerhalb der Organisation resultieren.

**Scope 2:** Indirekte Emissionen, die durch die Erzeugung von zugekaufter Energie entstehen, beispielsweise durch Strom- oder Wärmebezug.

**Scope 3:** Sonstige indirekte Emissionen, die durch Aktivitäten in der vor- oder nachgelagerten Lieferkette und ausserhalb der organisations-eigenen Grenzen entstehen.

### Treibhausgasbilanzierung 2023

In der Strategie 2030+ und der Nachhaltigkeitsstrategie setzt sich die BLS das Ziel, die CO<sub>2</sub>-Emissionen massgeblich zu senken. Dazu entwickelt sie bis 2025 einen entsprechenden CO<sub>2</sub>-Reduktionspfad mit zugehörigen Massnahmen in allen Bereichen. Weiter sollen bis 2035 nur noch Geschäftsfahrzeuge mit erneuerbarem Antrieb in Betrieb sein.

Die BLS führte für das Basisjahr 2022 und das Berichtsjahr 2023 eine umfassende Treibhausgasbilanzierung durch, um die Entwicklung der Emissionen zu messen. Darin enthalten sind alle Emissionen aus dem Betrieb der BLS sowie aller Tochterunternehmen in der Schweiz und im europäischen Raum. Die Emissionen der vor- und nachgelagerten Lieferketten (Scope 3) wurden ebenfalls berechnet, bisher noch ohne die Tochterunternehmen BLS Cargo AG, BLS Schifffahrt AG und Busland AG.

Die Bilanzierung erfolgt nach dem Green House Gas Protocol und enthält alle Treibhausgase nach dem Kyoto-Protocol, welche zur Vergleichbarkeit in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e-Emissionen) umgerechnet werden. Die Rohdaten wurden durch die BLS gesammelt und teilweise mit Unterstützung externer Beratungsfirmen berechnet. Wo die Daten nicht erhoben werden konnten oder zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht vorhanden waren, wurden Hochrechnungen und Schätzungen vorgenommen. Die Emissionsfaktoren stammen alle aus der extern

auditierten Emissionsfaktorenliste von Swiss Climate. Als Quellen dienen hauptsächlich BAFU/BFE (2023), Defra (2023), Ecoinvent (V3.10), IPCC (2006), Messer, Frischknecht, Treeze (2021) und mobitool (V3.0). Die Emissionsfaktoren werden jährlich wo nötig aktualisiert und sind wo möglich länderspezifisch.

### Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen (in t CO<sub>2</sub>e):

Bezeichnung	2022	2023	+/-
Treibstoffverbrauch eigene Fahrzeuge	14'900	12'900	↓
Wärme für Prozesse und Gebäude	2'400	2'500	↑
Flüchtige Gase (Kältemittel und Chemikalien)	600	600	→
<b>Total Scope 1</b>	<b>17'900</b>	<b>16'000</b>	↓

Bei den eingemieteten Gebäuden sind Heizungsverbrauch und/oder -system nicht in jedem Fall bekannt. In diesen Fällen wurde eine Abschätzung des Heizverbrauches über die Energiebezugsfläche vorgenommen und konservativ angenommen, dass die Heizenergie durch Heizöl erzeugt wurde.

Im Jahr 2023 hat die BLS AG im Scope 1 (direkte Emissionen) 16'000 Tonnen CO<sub>2</sub>e ausgestossen.

81 Prozent der Emissionen vom Scope 1 (12'900 Tonnen CO<sub>2</sub>e) entstanden durch den Treibstoffverbrauch der eigenen Fahrzeuge. Fast die Hälfte der Emissionen durch Treibstoffe wurde von der BLS Cargo AG und deren Töchter ausgestossen und jeweils rund ein Sechstel durch die BLS Schifffahrt AG, die Busland AG und die Betreibung des BLS Infrastrukturnetzes. Im Vergleich zum Vorjahr sank der Verbrauch an Treibstoffen um 13 Prozent – dies dank dem Rückgang des Dieserverbrauchs beim Schweizer Geschäft der BLS Cargo AG sowie von Crossrail Benelux. Durch die Wärmeerzeugung für Gebäudeheizungen und industrielle Produktionsprozesse fielen 2'500 Tonnen CO<sub>2</sub>e an. Der grösste Teil davon entstand durch den Verbrauch an Heizöl, der im Vergleich zu 2022 leicht zunahm. Durch die entwichenen Gase von Klimaanlage und die Nutzung von weiteren Chemikalien entstanden zudem 600 Tonnen CO<sub>2</sub>e.



Flüssige Gase werden hauptsächlich in Form von Kältemitteln zur Kühlung verwendet. Durch Lecks in Kälteanlagen können kleine Mengen an Klimagasen entweichen. Da diese Gase höchst klimaintensiv sind, verursacht bereits eine kleine entwichene Menge ein Vielfaches an Treibhausgasen.

### Scope 2: Indirekte Treibhausgasemissionen energiebedingt (in t CO<sub>2</sub>e):

Bezeichnung	2022	2023	+/-
Elektrizität	9'700	10'700	↑
Fernwärme	100	100	→
<b>Total Scope 2</b>	<b>9'800</b>	<b>10'800</b>	↑

Im Scope 2 verursachte die BLS 2023 rund 10'800 Tonnen CO<sub>2</sub>e durch den Zukauf von Energie. Mit 10'500 Tonnen CO<sub>2</sub>e fällt der Grossteil der Emissionen durch den Stromverbrauch ausserhalb der Schweiz an. Der Grund dafür liegt in den unterschiedlichen Anteilen erneuerbarer Energien im Bahnstrommix in der Schweiz und den umliegenden europäischen Ländern. Ausserhalb der Schweiz nutzen die BLS Cargo AG und deren Tochterunternehmen insgesamt 100 Gigawattstunden Bahnstrom, was 2023 im Scope 2 zu Emissionen in der Höhe von 10'500 Tonnen CO<sub>2</sub>e führte. Die Zunahme der Emissionen durch die Elektrizität sind im Scope 2 hauptsächlich auf einen erhöhten Bahnstromverbrauch in Deutschland zurückzuführen. In der Schweiz findet der schienengebundene Personen- und Güterverkehr bei der BLS elektrisch statt. Sie bezieht hierfür rund 227 Gigawattstunden Strom für den Betrieb der eigenen Fahrzeuge und weitere 48 Gigawattstunden für den Strombedarf von Drittfahrzeugen auf dem BLS-Bahnnetz. Durch den hohen Anteil an erneuerbaren Energien im Bahnstrommix in der Schweiz werden im Scope 2 keine Emissionen innerhalb der Schweiz verursacht. Die Emissionen, welche durch die Bereitstellung der erneuerbaren Energie entstehen, werden im Scope 3 erfasst. Weitere 200 Tonnen CO<sub>2</sub>e fielen durch den Verbrauch von Allgemiestrom an. Hier wurde ebenfalls mehrheitlich erneuerbarer Strom verwendet.

In der Schweiz besteht der Bahnstrom zu über 90 Prozent aus erneuerbaren Energien.



Die Emissionen durch Fernwärme beliefen sich auf rund 100 Tonnen CO<sub>2</sub>e und sind im Vergleich zum Vorjahr unverändert. 92 Prozent der Fernwärme stammten aus erneuerbaren Energiequellen (+4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr).

### Scope 3: Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Regionalverkehr, Fernverkehr, Immobilien und Infrastruktur, in t CO<sub>2</sub>e):

Die Scope-3-Emissionen wurden für die beiden Jahre 2022 und 2023 für den regionalen Personenverkehr, den Fernverkehr, Immobilien und die Infrastruktur berechnet. Die Ergebnisse der Tochtergesellschaften BLS Schifffahrt AG, Busland AG und BLS Cargo AG sind in dieser Berichterstattung noch nicht enthalten.

Bezeichnung	2022	2023	+/-
Eingekaufte Waren, Dienstleistungen und Kapitalgüter	131'200	136'900	↗
Aktivitäten zur Energiebereitstellung	2'900	2'900	→
Vorgelagerter Transport	4'200	4'300	↗
Aufbereitung von Abfällen	3'800	900	↘
Dienstreisen	200	200	→
Pendelverkehr der Mitarbeitenden	2'200	2'200	→
Angemietete Sachanlagen	0	0	
Nachgelagerter Transport	0	0	
Verarbeitung verkaufter Produkte	0	0	
Nutzung verkaufter Produkte	100	200	↗
Entsorgung verkaufter Produkte	0	0	
Vermietete Sachanlagen	0	0	
Franchisen	0	0	
Investitionen	0	0	
<b>Total Scope 3</b>	<b>144'600</b>	<b>147'600</b>	↗

Für den grössten Teil der Emissionen wird die ausgabenbasierte («spend-based») Methode angewendet. Wo die Verbräuche bekannt sind, wird die verbrauchsorientierte («consumption-based») Methode angewendet. Die Kapitalgüter werden ebenfalls anhand der ausgabenbasierten Methode im Jahr der Beschaffung bilanziert. Der Pendelverkehr der Mitarbeitenden basiert auf einer Mitarbeitendenumfrage von 2022. Diese Umfrage wird periodisch durchgeführt. Für das Jahr 2023 wurden die zurückgelegten Kilometer über die aktuelle Anzahl Vollzeitstellen extrapoliert.

Die Emissionen aus der Lieferkette der BLS fielen mit 147'600 Tonnen CO<sub>2</sub>e am höchsten aus. Über 90 Prozent der Emissionen gehörten zur Kategorie «Eingekaufte Waren, Dienstleistungen und Kapitalgüter» (136'900 Tonnen CO<sub>2</sub>e). Rund 25 Prozent dieser Emissionen entstanden durch die Beschaffung von Triebzügen und Lokomotiven. Dies spiegelt sich auch in den finanziellen Kennzahlen wider: 2022 und 2023 machten diese beiden Warengruppen einen grossen Teil des Einkaufsvolumens in der vorgelagerten Lieferkette aus. Zudem fielen 2023 je rund 10 Prozent der Emissionen durch Bauarbeiten (Untertage- und Betonbauarbeiten) und den Einkauf von Fahrbahn-Komponenten (Weichen und Schienen) an.

2'900 Tonnen CO<sub>2</sub>e stammten aus Aktivitäten zur Energiebereitstellung (Gewinnung, Produktion und Transport) der in Scope 1 und 2 genutzten Energieträger für Wärme, Transport und Strom. Der Transport von Gütern durch externe Unternehmen produzierte 4'300 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Die Kategorie «Aufbereitung von Abfällen» wies Emis-

sionen von 900 Tonnen CO<sub>2</sub>e aus. Dieser Wert ist stark abhängig von im Berichtsjahr betriebenen Baustellen und durchgeführten Projekten und ist im Vergleich zu 2022 erheblich tiefer ausgefallen. Dienstreisen mit privaten Autos, Mietwagen, Taxi, Zugfahrten und Flügen verursachten in beiden Jahren rund 200 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Der Pendelverkehr (Arbeitsweg) der Mitarbeitenden führte zu 2'200 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Die BLS verkauft Diesel an Dritte, durch dessen Nutzung im Berichtsjahr Emissionen in der Höhe von 200 Tonnen CO<sub>2</sub>e verursacht wurden. Diese Emissionen fallen in der Kategorie «Nutzung verkaufter Produkte» an.

### Vorbild Energie und Klima

Im Herbst 2023 trat die BLS mit anderen Anbietenden öffentlich relevanter Dienstleistungen der Initiative «Vorbild Energie und Klima» (VEK) bei. Die Akteure legten 15 gemeinsame und weitere individuelle Ziele und Massnahmen fest, um Energieeffizienz und erneuerbare Energien zu fördern. Dies gilt als Beitrag zur Energiestrategie 2050 und zum Pariser Klimaübereinkommen von 2015. Die Initiative ermöglicht der BLS einen Abgleich mit anderen Schweizer Unternehmen und eine Zusammenarbeit rund um Energie- und Klimathemen. Die definierten Massnahmen flossen in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der BLS ein.

Weitere Informationen:

[Initiative «Vorbild Energie und Klima»](#)

## Biodiversität

Gestützt auf den Aktionsplan zur Strategie Biodiversität Schweiz des Bundesrats hat das Bundesamt für Verkehr (BAV) in den Leistungsvereinbarungen für die Jahre 2021 bis 2024 alle Bahnen beauftragt, Massnahmen zur Förderung der Biodiversität umzusetzen. Ebenfalls müssen die Infrastrukturbetreibenden jährlich über die Umsetzung Bericht erstatten.

### Durchgängigkeit der Bahnanlagen

Mit Wildtierkorridoren und -durchlässen will die BLS die Lebensräume von Gross- und Kleintieren vernetzen und vergrössern. 2022 analysierte die BLS dafür die Wildtierkorridore im Bereich ihrer Infrastruktur. Der Zustand reichte von intakt über beeinträchtigt bis hin zu weitgehend unterbrochen. Um Hindernisse in den Korridoren zu beseitigen, müssen alle involvierten Stakeholder zusammenarbeiten. Die BLS entfernte rasch diverse Hindernisse, zumeist marode oder nicht mehr verwendete Zäune. 2023 wurden so rund drei Kilometer Zaun entlang der Bahntrassen entfernt. Dies verringerte die Barrierewirkung von Bahntrassen stark und wird entsprechend weitergeführt.

*i*

Eine Bahntrasse ist eine festgelegte Strecke oder ein Weg, auf dem eine Eisenbahn verläuft. Sie besteht aus den Gleisen, Schwellen, dem Schotterbett und allen anderen notwendigen Infrastrukturelementen, die es einer Eisenbahn ermöglichen, sich entlang einer bestimmten Route zu bewegen.

### Grünflächen naturnah unterhalten

Im Einklang mit den Forderungen des BAV gestaltet und pflegt die BLS bis Ende 2024 mindestens 20 Prozent ihrer Grünflächen im Bahnbereich naturnah. Mit der Nachhaltigkeitsstrategie hat die BLS das Ziel auf 30 Prozent erhöht. Um diesen Anteil bis 2030 zu erreichen, werden im Sommer 2024 entsprechende Massnahmen erarbeitet. Bei der Auswahl der Grünflächen mit Biodiversitätspotenzial wird auf die Zugänglichkeit für Unterhaltsmitarbeitende, mögliche Aufwertungsmassnahmen, den ökologischen Wert sowie auf geschützte Arten geachtet.

### Sichere Fahrleitungsmasten für Vögel

Alte Fahrleitungsmasten stellen besonders für Vögel mit grosser Flügelspannweite, wie beispielsweise den gefährdeten Uhu und den Weissstorch, ein Stromschlagrisiko dar. Deshalb saniert die BLS Fahrleitungsmasten so, dass grosse Vögel nicht mehr gleichzeitig zwei stromleitende Elemente berühren können. Bei Erneuerungsprojekten vergrössert die BLS beispielsweise den Abstand zwischen dem Sitzplatz des Vogels und möglichen Leitungen und montiert zusätzliche Abdeckungen und Isolationen. Zudem verzichtet sie auf bestimmte Arten von Isolatoren wie Stützisolatoren, die das Stromschlagrisiko für Vögel erheblich erhöhen.

### Minimierung des Einsatzes von Pflanzenschutzmitteln

Heute will die BLS ihren Einsatz von Pflanzenschutzmitteln so weit wie möglich reduzieren. Dazu führt die BLS die chemische Vegetationskontrolle durch eigene Mitarbeitende aus. Das gesamte Netz (ohne Tunnel- und Brückenbereiche) wird zweimal pro Jahr abgelaufen und die Vegetationskontrolle von Hand durchgeführt. Pflanzenschutzmittel werden nur selektiv und wo dringend notwendig gespritzt. Seit rund 20 Jahren protokolliert die BLS ihren Herbizidverbrauch. Um diesen zu reduzieren, engagiert sich die BLS im Forschungsprojekt «Alternativen Glyphosat» des BAV und erarbeitet mit weiteren Schweizer Infrastrukturbetreibenden Alternativen. Ausserdem prüft sie weitere Möglichkeiten, um den Einsatz von Glyphosat zu reduzieren.

### Bekämpfen von Neophyten

Um die Biodiversität zu fördern, bekämpfen die BLS-Mitarbeitenden im Unterhalt konsequent invasive Neophyten. 2022 gab die BLS ein Monitoring der Neophyten-Bekämpfung in Auftrag. Der Bericht zeigte, dass sowohl auf normalen Grünflächen als auch auf Biodiversitätsflächen die Neophyten um rund 50 Prozent zurückgingen.

## Schutzwald

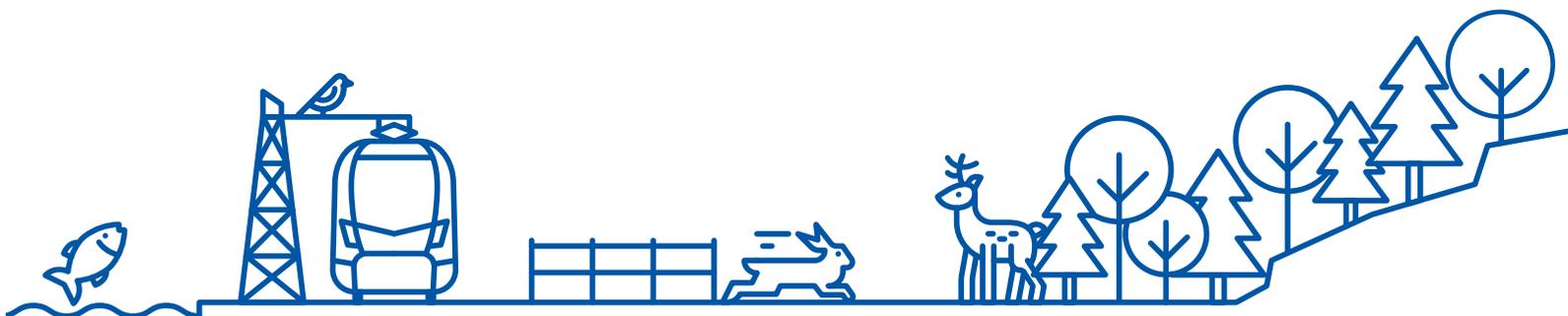
Die BLS erhält und fördert einerseits die Biodiversität, andererseits setzt sie sich auch zur Bewältigung der Folgen des Klimawandels ein. Oberhalb der Lötschberg-Südrampe betreibt die BLS einen Schutzwald, der die Bahnstrecke vor Naturgefahren wie Steinschlägen, Lawinen und Erdbeben schützt. Aufgrund von Trockenstress und widrigen Verjüngungsbedingungen – wie beispielsweise eine hohe Dichte an alten Bäumen und der Verbiss junger Knospen durch Wild –, ist der Schutzwald bereits heute gefährdet. Der Klimawandel wird die Situation zukünftig noch verschärfen.

Um die Walderhaltung und die Schutzfunktion sicherzustellen, bewässert die BLS gewisse Waldabschnitte seit rund 80 Jahren. Die Bewässerungsanlage ist bei wenig Regen von Mai bis September alle drei Wochen während 24 Stunden in Betrieb. Dabei werden rund 35 Liter Wasser pro Quadratmeter auf die Fläche ausgeschüttet. Die Bewässerung verstärkt jedoch zwei Probleme: Einerseits weisen die bewässerten Waldabschnitte einen Baumbestand auf, der nicht dem Standort entspricht und viel Wasser benötigt. Andererseits führen die regional typischen Suonen immer weniger Wasser.

Ohne menschliche Intervention wird sich der Wald wahrscheinlich nicht ausreichend an die Folgen des Klimawandels anpassen können, um seine Schutzfunktion weiterhin zu erfüllen. Deshalb verfolgt die BLS Strategien, um den Wald anpassungsfähiger und widerstandsfähiger auch bei klimatisch schwierigen Bedingungen zu machen. Noch ist unklar, welche Baumarten sich auch zukünftig am besten für den Schutzwald eignen. Deshalb erhöht die BLS in einem ersten Schritt die Vielfalt der Baumarten. So stehen ihr diverse Optionen für die zukünftige Zusammensetzung des Waldes offen. Daneben reduziert die BLS auch die Bewässerung, um sie idealerweise langfristig einzustellen. So kann die BLS die Auswirkungen unterschiedlicher Bedingungen langfristig beobachten und gleichzeitig das Risiko eines Totalausfalls der Schutzwaldes minimieren. 

Im Schutzwald kann Trockenstress auftreten, wenn die Bodenfeuchtigkeit nicht ausreicht, um den Wasserbedarf der Bäume zu decken. Dies wird durch lange Trockenperioden, unzureichenden Niederschlag oder ungünstige Bodenbedingungen verursacht. Wenn Bäume unter Trockenstress leiden, können sie geschwächt und anfälliger für Krankheiten, Schädlingsbefall und sogar Baumsterben werden. Der Schutzwald, der normalerweise dazu dient, vor Naturgefahren wie Erosion, Lawinen und Hangrutschen zu schützen, könnte dann in seiner Schutzfunktion beeinträchtigt werden, da geschwächte Bäume solche Gefahren weniger effektiv abhalten.

*i*





## 4.2. Mobilität und Infrastruktur

### Anlagen- und Flottenstrategie

Beim Thema Mobilität und Infrastruktur setzt die BLS auf eine vorausschauende Anlagen- und Fahrzeugbeschaffung. Sie berücksichtigt die sich wandelnden Bedürfnisse ihrer Kund:innen und der Gesellschaft. Damit verbunden stellt sie moderne und effiziente Transportmittel bereit.

Dazu gehört unter anderem die Neubeschaffung der einstöckigen Niederflurzüge MIKA, die seit Mai 2021 auf dem BLS-Netz unterwegs sind. Die Beschaffung war die grösste in der Geschichte der BLS: Insgesamt investierte die BLS rund 650 Millionen Franken in 58 neue Züge von Stadler Rail. Der moderne Zug ersetzt bis Ende 2024 schrittweise die in die Jahre gekommenen EWIII- und RBDe-Züge. Mit dem neuen Zugtyp vereinheitlicht die BLS ihre Flotte, was den Betrieb effizienter macht.

Zu einem nachhaltigen Flottenmanagement gehört auch der sorgfältige Umgang mit Ressourcen und im Sinne der Kreislaufwirtschaft wo möglich alte Materialien für neue Zwecke einzusetzen. Mit einem sogenannten Refit nach der Hälfte der ursprünglichen Lebensdauer einer Fahrzeugflotte kann die Betriebsdauer auf über 30 Jahre verlängert werden. Neben den Refits modernisiert die BLS ihre alten Autozüge. Die bestehenden Steuerwagen sind teilweise über 50-jährig und am Ende ihrer Lebensdauer angelangt. Die BLS hat entschieden, die Züge selbst zu modernisieren und aus ausrangierten S-Bahn-Wagen neue Steuerwagen zu bauen. Diese werden in der BLS-Werkstätte Bönigen komplett ausgehöhlt und mit neuester Technik ausgerüstet. Die neuen Steuerwagen verfügen über ein klimatisiertes Abteil mit neuen Sitzen. So reisen Kund:innen,

die ihre Motorräder oder Velos auf den Autozug verladen, mit viel Komfort. Bestehendes Material kommt auch bei den Verladewagen zum Einsatz: Die Dächer der alten Verladewagen werden wiederverwendet. Die BLS stattet die Wagen ausserdem mit einer verbesserten Beleuchtung und neuer Hydraulik für die Verladeklappen aus.

### Bauzug der Zukunft

Die BLS Netz AG investiert rund 25 Millionen Franken in den Bauzug der Zukunft (BauZuZu). 54 neue Tragwagen und innovative Module sowie 20 neue 4-Achs-Schotterwagen ersetzen schrittweise 87 Baudienstwagen und 26 Schotterwagen, die am technischen Lebensende angekommen sind. Bei der Entwicklung achtete die BLS-Infrastruktur Umweltschutz, Energieeffizienz, Lärmreduktion sowie die Sicherheit der Mitarbeitenden. So sind beispielsweise die Auslaufrutschen für den Schotterablad mit Gummimatten ausgelegt, um die Lärmemissionen gering zu halten. Um ein möglichst gleisschonendes und lärmarmes Verhalten der Schotterwagen zu erreichen, werden Drehgestelle des Typs DRRS 25L mit Gummirollfedern verwendet. Die von der BLS entwickelte Schotterbenetzung am Auslass verhindert lästige Staubemissionen während des Schotterprozesses. Eine neue Randweg- und Arbeitsbeleuchtung an allen Wagen und auf den Modulen sorgt für eine höhere Arbeitssicherheit. Im gesamten Konzept des BauZuZu ist die Modularität massgebend. Wenn immer möglich, werden bereits auf dem Markt verfügbare Systeme eingesetzt. Mit der geplanten Ablösung der Dieselloks ab 2028 durch hybride Traktionsfahrzeuge reduziert die BLS Netz AG den CO<sub>2</sub>-Ausstoss wesentlich.

## Sicherheit auf den Gleisen

Sicherheit im Gleisfeld hat für die BLS oberste Priorität. Das Gleisfeld darf nur betreten werden, wenn ein klarer Auftrag vorliegt. Um ein korrektes Arbeitsverhalten zu gewährleisten, bietet die BLS zahlreiche Ausbildungen zur Sicherheit im Gleisbereich an. 2023 verankerte die Organisationseinheit Bau und Unterhalt des Geschäftsbereichs Infrastruktur ein Kompetenzmanagement zur Bedarfserhebung und Ausbildungsplanung. Die (Sicherheits-)Ausbildungen finden jeweils zu Beginn des Jahres in den verschiedenen Regionen statt. Dabei reisen die Referent:innen in die Nähe der Teilnehmenden, wodurch sich die Reise-tätigkeit der Mitarbeitenden gesamthaft verringert. Im Berichtsjahr bot die BLS in der entsprechenden Ausbildungs-woche 13 verschiedene Ausbildungen mit insgesamt 589 Anmeldungen an (siehe auch Kapitel 4.6 Mitarbeitende). Zu den drei Kernthemen «Wie verhalte ich mich, dass ich nicht vom Zug überfahren werde», «Wie verhalte ich mich, dass ich keine Verletzung durch Strom erfahre» und «Not-hilfe» wurden insgesamt 469 Teilnehmende an total 655 Tagen ausgebildet.

## «Flottenstrategie 2030+» Busland AG

Die Tochtergesellschaft Busland AG setzt sich seit längerer Zeit mit Nachhaltigkeitsthemen auseinander. Bereits 2018 nahm sie sieben Dieselhybridfahrzeuge in Betrieb. Diese ersetzten alte Diesel-Linienbusse. Im Jahr 2023 hat sie schliesslich einen grossen Schritt in Richtung fossilfreie Zukunft gewagt – mit der Flottenstrategie 2030+. Bereits Ende 2023 waren mehr als 50 Prozent der Fahrzeuge hybrid unterwegs. Bis 2030 will die Busland AG mit Elektrobussen den CO<sub>2</sub>-Ausstoss noch stärker senken und bis 2040 unter anderem mit Hilfe von Elektrobussen vollständig fossilfrei unterwegs sein.

In einem ersten Schritt wird der Ortsverkehr in den Zentren Burgdorf und Langnau umgestellt: Voraussichtlich ab 2025 kommt der erste vollelektrische Bus zum Einsatz. Elektrobusse reduzieren ausserdem die Lärmemissionen deutlich. Dies steigert den Fahrkomfort der Fahrgäste und die Lebensqualität der Einwohner:innen entlang der Buslinien. Fossilfreie Mobilität bedeutet jedoch nicht zwingend einen Umstieg auf rein elektrische Fahrzeuge. Insbesondere für die längeren Tageslaufleistungen der Linien des regionalen Personenverkehrs (RPV) evaluiert die Busland AG derzeit alternative Antriebsmöglichkeiten. Die Flottenstrategie der Busland AG beinhaltet weiter die konsequente Elektrifizierung der Infrastrukturfahrzeuge. Darüber hinaus stattet sie auf den betriebseigenen Liegenschaften die Dachflächen mit Solaranlagen aus und setzt nur noch fossilfreie Heizquellen ein.

## Nachteile eines Infrastrukturausbaus

Die Anforderungen an Transportunternehmen steigen stetig, denn das Mobilitätsverhalten der Menschen verändert sich. Die Kund:innen der BLS wünschen sich einen sauberen, komfortablen und modernen ÖV mit einem möglichst dichten Fahrplan und schnellen Verbindungen. Um diesen Erwartungen gerecht zu werden, muss das Streckennetz der BLS stetig erneuert und ausgebaut werden. Damit sind jedoch auch grosse Herausforderungen verbunden, wie das Beispiel Leissigen zeigt: Für einen stabilen und pünktlichen Verkehr zwischen Interlaken und Bern müssen sich Züge in Leissigen kreuzen können. Damit dies auch mit längeren Fernverkehrszügen möglich ist, soll das bestehende zweite Gleis verlängert werden. So entstünde insgesamt eine rund 800 Meter lange Doppelspur als Kreuzungsstelle.

Die Kreuzungsstelle ist für das Gesamtsystem Bahn und die Tourismusregion Berner Oberland wichtig. Für das Dorf Leissigen bedeutet sie jedoch einen Eingriff, weshalb diverse Einsprachen gegen das Projekt eingingen. Diese zeigen, dass der Ausbau des öffentlichen Verkehrs auch Nachteile mit sich bringen kann. Mit etwa 30 betroffenen Grundeigentümer:innen konnte die BLS bislang keine gütliche Einigung finden. 

### 4.3. Nachhaltige Beschaffung

Die BLS schafft in ihrer Lieferkette mehr Transparenz und nutzt gemeinsam mit ihren Lieferant:innen Nachhaltigkeitspotenziale. Lieferant:innen der BLS sind verpflichtet, den entsprechenden Verhaltenskodex einzuhalten. Dieser definiert unter anderem den Umgang mit den Themen allgemeine Menschenrechte, Korruptionsbekämpfung und Umweltschutz. Die BLS duldet keinerlei direkte oder indirekte Menschenrechtsverletzungen in ihrer Lieferkette und fordert von ihren Lieferant:innen, dass sich diese gegen jegliche Formen der Korruption, einschliesslich Erpressung und Bestechung, einsetzen. Ausserdem sollen die Lieferant:innen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen und ihrerseits aktiv den Energie- und Ressourcenverbrauch verringern.

Die BLS verfolgt zudem einen neuen Ansatz in ihrer Beschaffungspolitik und integriert vermehrt soziale und ökologische Kriterien in Ausschreibungen. Seit 2023 wird bei jeder Er- oder Überarbeitung einer Warengruppe das Thema Nachhaltigkeit berücksichtigt. Seit 2024 wird in jeder Ausschreibung geprüft, welche Nachhaltigkeitskriterien aufgenommen werden können (Eignungskriterien, Muss-Kriterien und Zuschlagskriterien). Schliesslich sollen ab 2025 in 50 Prozent der Ausschreibungen spezifische Kriterien zur sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit vorhanden sein.

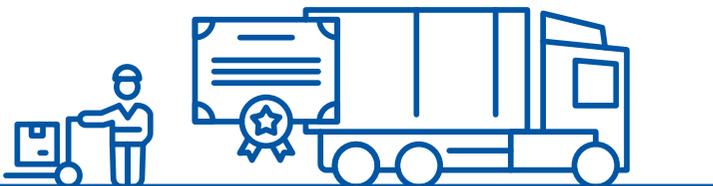
In einigen Ausschreibungen setzte die BLS dies bereits 2023 um. So wurden beispielsweise in der Vergabe der Revision von Bremskomponenten die anfallenden CO<sub>2</sub>-Emissionen für den Transport als Zuschlagskriterium mit einer Gewichtung von 10 Prozent definiert. Der Transport ist bei diesem Beschaffungsgeschäft ein wichtiger Emissionstreiber, da für diese Revisionen alle drei Wochen ein Transport mit Anlieferung der revidierten und Abholung der zu revidierenden Komponenten stattfindet. Anbietenden wurde mit den Mobitool-Faktoren ein öffentlich zugängliches Werkzeug zur Verfügung gestellt, um selbstständig die gewünschten Angaben zu ermitteln. Die Mobitool-Faktoren sind Emissions- und Umweltwerte für über 250 Verkehrsmittel, welche in einer öffentlich zugänglichen Excel-Datei zusammengefasst sind. Damit sind sie ein einfach anwendbares Werkzeug, um Energieeffizienz- und Umweltbewertungen im Mobilitätsbereich vorzunehmen.

Quelle:  
[mobitool-Faktoren v3.0 – mobitool](#)

i

Die rechtlichen Vorgaben zu den nichtfinanziellen Belangen umfassen auch die Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit (VSoTr). Diese definiert Mindestmengen für solche Mineralien und Metalle, aus denen eine Sorgfaltspflicht für die entsprechenden Unternehmen erwächst. Die BLS erreicht diese Mindestmengen nachweislich nicht. Zur Transparenz betreffend Kinderarbeit holte die BLS im Sommer 2023 bei rund 1'000 Lieferant:innen von insgesamt 10'000 Produkten Herkunftsnachweise ein. So identifizierte sie die Herkunftsländer von über 9'000 Produkten. Basierend auf diesen Rückmeldungen plant die BLS 2024 eine Befragung ihrer Lieferant:innen, um die Zusammenarbeit in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte zu optimieren.

Die BLS wird die nachhaltige Beschaffung auch 2024 konsequent vorantreiben. Neben der Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen will die BLS eine ganzheitliche Lieferkettenpolitik aufbauen. Die interne Dokumentation sorgt für mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit. 

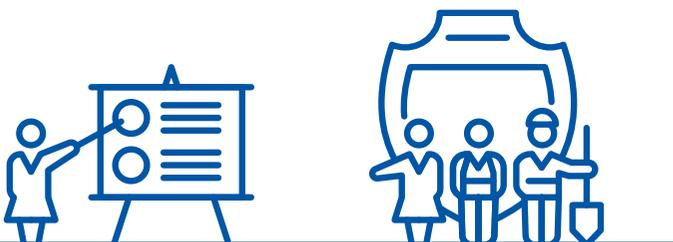


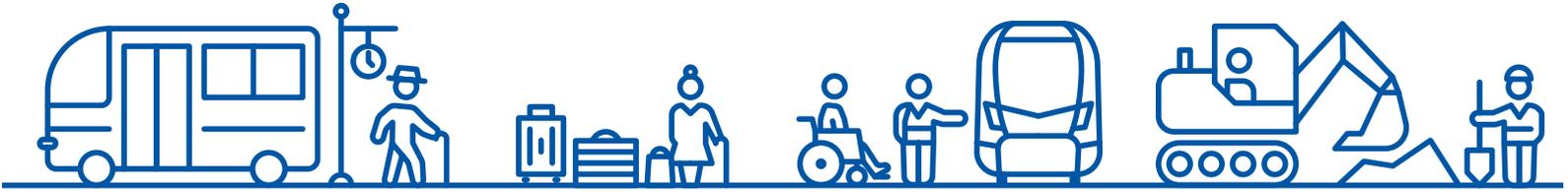
## 4.4. Wirtschaftlichkeit und Ethik

Rechtskonformes und ethisches Verhalten ist für die BLS zentral: Eine effiziente und transparente finanzielle Führung innerhalb der BLS stellt sicher, dass die verfügbaren Mittel optimal genutzt werden. Gleichzeitig gestaltet die BLS ihre Strukturen so, dass Prozesse bestmöglich umgesetzt werden und die Stabilität der BLS gewährleistet ist. Hierzu gehört unter anderem die Professionalisierung des Planungs- und Führungsprozesses. Ausserdem verstärkt sie die Messbarkeit und Transparenz der unternehmerischen Aktivitäten, um Erfolgskontrollen und eine effektive Kommunikation zu gewährleisten. Im Bereich Legal & Compliance verantworten zudem das Compliance Office sowie die Datenschutzanlaufstelle die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption. Die Nachhaltigkeitsverantwortliche aus dem Bereich Legal & Compliance stellte beispielsweise sicher, dass die Lieferantenverträge eine Anpassung zum Thema Kinderarbeit erhielten.

Das Compliance Office betreut und entwickelt das Compliance Management System in Anlehnung an die ISO-Norm ISO 37301:2021 weiter. Die verantwortliche Compliance Officer betreut zudem den Verhaltenskodex der BLS und verantwortet die Schulung sowie die Massnahmen zur Prävention von Korruption. Beim Compliance Office ist auch die Whistleblowing-Hotline angesiedelt, welche extern betreut wird. Die eingehenden Meldungen gelangen zur Compliance Officer und werden hier triagiert und untersucht.

Die/der betriebliche Datenschutzbeauftragte (DSB) berät und unterstützt alle Stellen des Unternehmens in der Einhaltung aller Rechtsvorschriften und internen Weisungen, die sich auf den ordnungsgemässen Umgang mit Personendaten beziehen. Insbesondere stellt die/der DSB sicher, dass die Bearbeitung von Personendaten regelmässig überprüft wird und empfiehlt Korrekturmassnahmen. Des Weiteren erstellt die/der DSB Mustervorlagen, stellt diese den Anspruchsgruppen zur Verfügung und berät diese bei der Ausgestaltung. Sodann führt die/der DSB ein Verzeichnis aller Bearbeitungen und Sammlungen von Personendaten. Zudem agiert sie/er als Meldestelle für Datenschutzverletzungen, als Anlaufstelle für Betroffene und als Ansprechpartnerin für Behörden in datenschutzrechtlichen Angelegenheiten. —○





## 4.5. Kund:innen

Die BLS verfolgt eine kundenzentrierte Strategie und setzt dabei auf die Schaffung positiver Erlebnisse. Um einen reibungslosen Verkehr zu gewährleisten und die Fahrgäste pünktlich an ihr Reiseziel zu bringen, greift die BLS bei Bedarf auf eine Vielzahl von Kundenlenker:innen – kurz KULE-Pool – zurück. Dabei handelt es sich um eine Gemeinschaft von BLS-Mitarbeitenden, die von Zeit zu Zeit einen Einsatz als Kundenlenker:innen leisten. 2023 waren knapp 240 Mitarbeitende im KULE-Pool gemeldet. Als KULE sind die Mitarbeitenden für die Kund:innen eine wichtige Orientierungshilfe während Baustellen, Anlässen oder bei ausserordentlich hohem Verkehrsaufkommen. Sie betreuen, informieren und lenken die Kund:innen und helfen ihnen, die richtigen Anschlüsse zu finden. Der KULE-Pool unterstützt ebenfalls Merci-Verteilaktionen, beispielsweise nach längeren Baustellen oder zu Anlässen wie Weihnachten oder Ostern. Diese Berührungspunkte mit Kund:innen sind auch für die Mitglieder im Pool wertvoll: Die engagierten BLS-Mitarbeitenden sammeln dadurch ausserhalb ihres gewohnten Arbeitsumfeldes Erfahrungen im Kundenkontakt und vertiefen ihr Verständnis für die Bedürfnisse der Kund:innen der BLS.

Das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz; BehiG) setzt die BLS kontinuierlich um: Die BLS hat in 20 Jahren 85 von 115 Bahnhöfen, also 75 Prozent, barrierefrei umgebaut. Allerdings sind 31 dieser 85 Bahnhöfe nur teilweise barrierefrei, obwohl sie die BLS nach den gesetzlichen Vorgaben saniert hat. Der Hauptgrund dafür ist, dass mehrere Bahnhöfe in einer Kurve liegen. So können zum Beispiel Rollstuhlfahrer:innen nicht auf der gesamten Länge der Perrons selbstständig ein- und

aussteigen. Die BLS wird 23 der fehlenden 30 Bahnhöfe in den nächsten rund zehn Jahren umbauen. Bei sieben Bahnhöfen sind keine Anpassungen geplant, weil die Kosten unverhältnismässig hoch wären. Seit dem 1. Januar 2024 müssen Transportunternehmen an allen Bahnhöfen, die nicht vollständig barrierefrei sind, eine Ersatzlösung anbieten. An den umgebauten, aber nur teilweise barrierefreien Bahnhöfen leistet die BLS Hilfe durch Personal vor Ort. An den Bahnhöfen, die noch nicht umgebaut sind, organisiert die BLS einen Shuttledienst, der Personen an den nächstgelegenen barrierefreien Bahnhof fährt.

Die BLS teilt die Vision, dass der öffentliche Verkehr für alle Menschen selbstständig und spontan nutzbar sein soll. Der Nutzen des Behindertengleichstellungsgesetzes ist unbestritten, denn es bringt Verbesserungen für alle Fahrgäste. So kommen zum Beispiel auch ältere Menschen, die nicht mehr gut zu Fuss sind, Familien mit Kinderwagen oder Reisende mit viel Gepäck besser im ÖV zurecht. Die gesamte Branche steht vor der Herausforderung, Lösungen für eine umfassende Barrierefreiheit zu finden. 

## 4.6. Mitarbeitende

### Gesamtbelegschaft

Die BLS positioniert sich dank sinnstiftenden Tätigkeiten und zeitgemässen Anstellungsbedingungen als attraktive Arbeitgeberin. Die Sicherheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden sind zentrale Elemente ihrer Personalstrategie. Die BLS-Kultur betont den gemeinsamen Erfolg als Team und legt einen klaren Fokus auf vielfältige und inklusive Zusammenarbeit. Ein achtsamer Umgang miteinander steht im Mittelpunkt der Werthaltung. Dadurch wird die Partizipation der unterschiedlichen Teams an unternehmensweiten Entscheidungsprozessen gestärkt. Schliesslich fördert die BLS die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden, damit diese ihr Potenzial entfalten und bestmöglich einbringen können. Dies bildet die Grundlage für den langfristigen Erfolg der BLS.

Die Attraktivität der BLS als Arbeitgeberin spiegelt sich auch in den aktuellen Zahlen wider. So arbeiteten Ende 2023 3'847 Mitarbeitende bei der BLS. Dies sind drei Prozent mehr als noch 2022.

Bezeichnung	2023
BLS AG (inklusive BLS Netz AG)	3'104
BLS Cargo AG (mit Crossrail Benelux, BLS Cargo Deutschland und BLS Cargo Italia)	472
BLS Schifffahrt AG	123
Busland AG	148
<b>Total Mitarbeitende</b>	<b>3'847</b>

Die BLS will dem Risiko des Fachkräftemangels so gut wie möglich entgegenwirken und die Attraktivität als Arbeitgeberin beibehalten. Dazu hat sie verschiedene Initiativen in den Teilgebieten Diversität und Inklusion, Anstellungsbedingungen sowie Gesundheit und Entwicklung der Mitarbeitenden gestartet.

### Diversität und Inklusion

Diversität und Inklusion sind zentrale Elemente der strategischen Stossrichtung für die Mitarbeitenden. Die BLS ist überzeugt, dass diverse und inkludierende Teams mehr erreichen, indem sie anders denken und dabei zusätzliches Wissen abrufen können. Die Förderung einer solchen Zusammenarbeit bedingt auch einen Kulturwandel innerhalb eines Unternehmens. Deshalb engagieren sich BLS-Mitarbeitende in acht sogenannten Action-Teams zu unterschiedlichen Themen. Hierzu gehören beispielsweise Frauenförderung, Integrationsarbeitsplätze und Imageförde-

rung von technischen Berufen. Das Frauennetzwerk sowie die Vernetzungsanlässe für Diversität und Inklusion sind 2023 erfolgreich gestartet und werden 2024 weitergeführt.

Bei der BLS arbeiteten Ende 2023 18,5 Prozent Frauen. Rund 11 Prozent der Führungsrollen waren von Frauen besetzt. In der BLS-Geschäftsleitung lag die Frauenquote bei 12,5 Prozent (acht Geschäftsleitungsmitglieder, davon eine Frau). Im obersten Gremium, dem Verwaltungsrat der BLS, lag der Anteil an Frauen bei 44,4 Prozent: Vier von neun Verwaltungsratsmitgliedern waren Frauen. Ziel ist es, diese Werte in den nächsten Jahren kontinuierlich zu steigern. Unter anderem sollen bis 2025 20 Prozent der Stellen mit Führungsfunktionen von Frauen besetzt werden.

Zusätzlich unterstützt und motiviert die BLS Frauen, in bislang traditionelle Männerberufe einzusteigen. Dabei sollen bereits in jungen Jahren das Verständnis für technische Berufe gefördert und auch unkonventionelle Ausbildungswege aufgezeigt und zugelassen werden. Dafür engagiert sich die BLS mitunter bei [Avanti](#). Die Avanti-Woche motiviert Schüler:innen, geschlechtsuntypische Berufsfelder und Lebensentwürfe kennen zu lernen.

Doch nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter ist für die BLS wichtig. Auch bezüglich der unterschiedlichen Nationalitäten setzt sich die BLS Ziele. So soll der Anteil von Mitarbeitenden mit einer anderen Nationalität bis 2025 von 8 Prozent auf 12 Prozent erhöht werden.

### Anstellungsbedingungen

#### Marktgerechte Entlohnung

Die BLS bezahlt marktgerechte und faire Löhne. Die Entlohnung basiert auf dem Lohnsystem des Gesamtarbeitsvertrages (GAV). Dieses ordnet jede Funktion einer Funktionsstufe zu, für welche ein maximaler Lohn definiert ist. Dieser wird erreicht, wenn die drei Lohnbestandteile Funktion, Leistung und Erfahrung zusammen zu 100 Prozent erfüllt sind. Der Erfahrungsanteil macht dabei 20 Prozent aus, er berücksichtigt die unterschiedliche Lebenserfahrung. Der volle Erfahrungsanteil wird mit dem 40. Altersjahr erreicht. Darunter wird für jedes Jahr Erfahrung ein Anteil von 1,33 Prozent aufgerechnet. Der Leistungsanteil beträgt ebenfalls 20 Prozent. Dieser Anteil kann zu Beginn auch weniger als 20 Prozent betragen – und zwar dann, wenn der oder die Stelleninhaber:in bei Übernahme der Funktion noch nicht alle Anforderungen erfüllt. Die Anpassung erfolgt in jährlichen Schritten zu fünf Prozent, spätestens nach drei Jahren ist grundsätzlich der maximale

Leistungsanteil von 20 Prozent erreicht. Der Funktionsanteil ist fix und macht 60 Prozent des Gesamtlohns aus. Dieser Teil berücksichtigt die Aufgaben und die Verantwortung der Funktion sowie die Anforderungen und Ausbildungen, welche der oder die Stelleninhaber:in dafür mitbringen muss. Für Mitarbeitende mit einem Fachspezialist:innen- oder Kadervertrag kommt ein anderes Lohnsystem zur Anwendung. Im Gegensatz zum GAV-Lohnsystem ist das Alter in diesem Fall nicht direkt verknüpft mit dem Lohn. Stattdessen ist für jede Funktion ein Lohnband definiert, wobei die Positionierung innerhalb des Lohnbandes von der jeweiligen Person, das heisst von ihrer Erfahrung und ihrem Knowhow, abhängt. Ziel ist es, dass sich die Mitarbeitenden mit zunehmender Erfahrung und Leistung in die Mitte des Lohnbandes entwickeln können.

Die Höhe des Lohnes ist bei fast jeder Stellenausschreibung der BLS bereits im Stelleninserat ersichtlich. Zudem können alle BLS-Mitarbeitenden die Lohnbänder innerhalb der BLS einsehen.

### Lohnleichheitsanalyse

Seit 2021 führt die BLS jährlich eine Lohnleichheitsanalyse durch. Diese geht auf die Revision des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) per 1. Juli 2020 zurück. Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden müssen eine Lohnleichheitsanalyse durchführen und diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen. Untersucht werden nebst dem Grundlohn auch andere Lohnkomponenten wie etwa gesetzlich vorgeschriebene Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit oder für Piktettdienst. Bei der 2023 durchgeführten Lohnleichheitsanalyse hat der unabhängige Wirtschaftsprüfer BDO keine signifikanten und unerklärbaren Lohnifferenzen gefunden.

Die Analyse bei der BLS AG (ohne Tochterfirmen) umfasste 3'030 Mitarbeitende, davon 537 Frauen (17,7 Prozent) und 2'493 Männer (82,3 Prozent). Im Durchschnitt verdienten Frauen 8,6 Prozent weniger als Männer. Nach Berücksichtigung der Unterschiede in Qualifikationsmerkmalen (gleiche Ausbildung) und berufsbezogenen Eigenschaften (gleiche Funktion, Rolle) betrug die Differenz 0,3 Prozent. Diese Abweichung ist statistisch nicht signifikant. Demgemäss gibt es bei der BLS AG keine unerklärte Lohnifferenz zwischen Frauen und Männern.

Auch die Lohnunterschiede bei den Tochterfirmen wurden untersucht. Wie bei der BLS konnte der unabhängige Wirtschaftsprüfer keine unerklärbaren Lohnifferenzen finden.

### Elternzeit

Die BLS bietet ihren Mitarbeitenden einen grosszügigen Mutter- und Vaterschaftsurlaub. Der Mutterschaftsurlaub gewährt Müttern nach der Geburt eine verlängerte berufliche Auszeit und ermöglicht ihnen dadurch mehr Zeit, sich im neuen Familienalltag zurechtzufinden. Bei der BLS haben Mütter 18 Wochen Mutterschaftsurlaub anstelle der gesetzlich vorgesehenen 14 Wochen. Zusätzlich besteht das Anrecht, im Anschluss an den bezahlten Mutterschaftsurlaub eine Auszeit von maximal sechs Monaten zu beziehen. Dies kann in Form von Ferien, anderen Zeitguthaben oder unbezahltm Urlaub geschehen.

Auch Väter werden von der BLS zusätzlich unterstützt. Bei der BLS profitieren Mitarbeiter von 18 bezahlten Urlaubstagen bei vollem Lohn. Der Bezug der zehn gesetzlichen Urlaubstage erfolgt innerhalb der ersten sechs Monate nach der Geburt. Die acht übergesetzlichen Urlaubstage können bis 18 Monate nach der Geburt aufgeschoben werden. Durch den Bezug von Ferien, anderen Zeitguthaben oder unbezahltm Urlaub kann die Auszeit für frischgeborene Väter nach Absprache mit der vorgesetzten Person zusätzlich verlängert werden.

### «Zeit für mich»

Zusätzliche Ferientage ermöglichen es den Mitarbeitenden, flexibel auf private Anliegen und Bedürfnisse zu reagieren und unterstützen sie darin, Arbeit und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Deshalb haben Mitarbeitende der BLS das Anrecht, 5 oder 10 zusätzliche Ferientage zu kaufen und damit ihr Ferienkontingent um maximal 2 Wochen zu erhöhen. Die Kosten für eine zusätzliche Ferienwoche (5 Tage) betragen zwei Prozent des Brutto-Jahreslohnes, zwei Wochen (10 Tage) kosten vier Prozent des Brutto-Jahreslohnes.

Die BLS ist nicht nur offen für Anstellungen in Teilzeit, sondern geht noch einen Schritt weiter: Sämtliche Mitarbeitenden haben ein Recht auf Teilzeitarbeit und können ihren Beschäftigungsgrad um maximal 20 Prozent reduzieren, sofern dieser nach der Reduktion mindestens 60 Prozent beträgt. Dieser Anspruch gilt für Mitarbeitende wie auch für Führungspersonen. Die BLS verpflichtet sich, die gewünschte Reduktion innerhalb von sechs Monaten zu realisieren.



### **Teilzeitarbeit und Top-/Jobsharing**

Das Bedürfnis nach Teilzeitstellen, insbesondere auch bei Führungspersonen, steigt. Als attraktive Arbeitgeberin will sich die BLS flexibel den heutigen Anforderungen des Arbeitsmarkts anpassen. Deshalb werden die Vorgesetzten angehalten, bei jeder Neubesetzung die Möglichkeiten von Top- und Jobsharing zu prüfen und, wenn möglich, die Option im Stelleninserat zu integrieren. Die BLS hat deshalb im vergangenen Jahr entschieden, wo immer möglich, offene Stellen mit einem Pensum von 50 bis 100 Prozent auszuschreiben. Bis anhin wurden sie mit einem Pensum von 80 bis 100 Prozent inseriert.

### **Gesundheit und Entwicklung der Mitarbeitenden**

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der BLS unter dem Namen Gsund@BLS stellt die Mitarbeitenden und deren Gesundheit als entscheidende Faktoren für eine erfolgreiche Zukunft in den Mittelpunkt. Gsund@BLS bietet einerseits Themen und Angebote, bei denen sich die Mitarbeitenden aktiv um ihre Gesundheit kümmern können. Dazu gehören beispielsweise verschiedene Kursangebote und Tipps zur Unfallverhütung. Andererseits beinhaltet es Massnahmen, die positive Rahmenbedingungen für die Gesundheit der BLS-Mitarbeitenden schaffen.

Zu den 2023 durchgeführten Kursen gehört unter anderem der zweitägige Erste-Hilfe-Zertifikatskurs (ensa), an welchem 18 Personen aus unterschiedlichen Geschäftsbereichen teilgenommen haben. Inzwischen ist die Zahl der ensa-Ersthelfer:innen bei der Belegschaft der BLS auf 65 angewachsen. Darüber hinaus wurden 82 Mitarbeitende im ensa-Kurs für Führungskräfte während eines Halbtags ausgebildet.

Bei der BLS arbeiten viele Mitarbeitende in zum Teil stark sonnenexponierten Berufen. Dies stellt für die Haut ein grosses Risiko dar. Aus diesem Grund hat die BLS 2022 die Hautcheck-Aktion gestartet und 2023 weitergeführt. Insgesamt 224 Personen profitierten im vergangenen Geschäftsjahr von einer umfassenden Kontrolle der Haut durch ausgebildetes Fachpersonal.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement beinhaltet auch zahlreiche weitere Angebote wie etwa Resilienzurse gegen Stress im Arbeitsalltag, Angebote für eine gesunde Führung oder die Fitnessaktion Bike to Work.

Nebst Gsund@BLS wurde 2023 die Sicherheitskampagne Bodyguard gestartet. Bodyguard ist eine Kommunikationskampagne zu Sicherheitsthemen und soll Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle durch eine erhöhte Sensibilisierung verhindern. Im Rahmen dessen hat sich die GL das Ziel

gesetzt, die Berufsunfälle in den Jahren 2023 bis 2025 um je 10 Prozent zu senken. 2023 wurde dieses Ziel erreicht. 2024 wird es verschiedene Phasen mit weiterführenden Inhalten und Botschaften geben.

### **Case Management**

Das betriebliche Case Management (BCM) der BLS begleitet erkrankte und verunfallte Mitarbeitende mit Langzeitabsenzen. Damit wird das Ziel verfolgt, die betroffenen Mitarbeitenden wieder in den Arbeitsalltag zu integrieren, möglichst am angestammten Arbeitsplatz. Ist dies nicht möglich, unterstützt das BCM die betroffenen Personen bei der Suche nach einer angepassten Tätigkeit, um einen Stellenverlust oder eine Invalidisierung möglichst zu verhindern. Mitarbeitende und ihre Vorgesetzten werden bei diesem Prozess durch den Bereich Personal unterstützt. Das BCM vernetzt und koordiniert alle Personen und Institutionen, die an der beruflichen Reintegration beteiligt sind, wie zum Beispiel Vorgesetzte, Ärzt:innen, Sozialversicherungen, Taggeldversicherungen, Institutionen für berufliche Abklärungen und für Weiterbildungen. Dabei werden Lösungen angestrebt, die den Mitarbeitenden wie auch dem Unternehmen entsprechen.

### **Aus- und Weiterbildung**

Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist ein wichtiges Element der strategischen Ausrichtung der BLS. Die stärkenorientierte Personalentwicklung bildet die Basis für den Erfolg des Unternehmens. Die BLS bietet dafür zahlreiche interne Weiterbildungsangebote an. Aktuell sind 547 interne Weiterbildungsangebote auf der Plattform Lernwelt aufgeschaltet. Im vergangenen Geschäftsjahr besuchten 2'530 Mitarbeitende insgesamt 14'264 Angebote (Kurse & Prüfungen). Über das ganze Jahr investierte die BLS damit 85'203 Stunden in interne Weiterbildungsangebote.

Externe Weiterbildungen sind auf Eigeninitiative ebenfalls möglich. Die BLS unterstützt ihre Mitarbeitenden dabei finanziell und zeitlich. Die Höhe der Beteiligung ist abhängig vom unternehmerischen Nutzen der Weiterbildung. 2023 hat die BLS insgesamt 216 Mitarbeitenden eine externe Weiterbildung mitfinanziert.

Darüber hinaus unterstützt die BLS junge Erwachsene beim Einstieg ins Berufsleben. 2023 arbeiteten 87 Lernende in 20 verschiedenen Berufslehren bei der BLS. Zusätzlich wurden 27 Lernende im Basislehrjahr ausgebildet oder waren in Partnerbetrieben tätig. Die BLS ist Partnerin der Berufsbildungsanbieterin Login, die rund 2'100 Lernende in über 25 verschiedenen Berufslehren auf ihre Abschlüsse vorbereitet. Die Zusammenarbeit der BLS mit Login ist äusserst erfolgreich: Rund 60 Prozent der Lernenden bleiben der BLS nach der Lehre treu. 

## 5. Kontakt

Der Nachhaltigkeitsbericht der BLS ist während zehn Jahren auf unserer [Website](#) zugänglich. Dies ermöglicht es allen Interessierten, unsere Initiativen und Fortschritte zu verfolgen.

Wir schätzen und pflegen den offenen Dialog mit unseren Stakeholdern und Interessierten. Bei Fragen oder Anmerkungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Nachhaltigkeitsteam BLS  
Genfergasse 11  
3011 Bern  
[nachhaltigkeit@bbs.ch](mailto:nachhaltigkeit@bbs.ch)