

Strausberg, 28. Januar 2026



Inspekteur des Heeres

Aktionsplan Luftlandetruppe

Autograph

Dr. Christian Freudig
Generalleutnant

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorbemerkungen	3
1.	Luftlandebrigade 1	5
2.	Der Aktionsplan Luftlandetruppe.....	6
II.	Maßnahmen des Aktionsplans Luftlandetruppe.....	7
1.	Handlungsfeld 1: Dienstaufsicht der verantwortlichen Disziplinarvorgesetzten / Beobachtungsbesuche des BEA GenInsp	7
2.	Handlungsfeld 2: Strukturelle Maßnahmen.....	8
3.	Handlungsfeld 3: Prävention und Resilienz.....	9
4.	Handlungsfeld 4: Werdegänge.....	14
III.	Bewertung, Ausblick und weiteres Vorgehen.....	17
	Anhang: Überblick beabsichtigter Aktionen	18

I. Vorbemerkungen

Im Jahr 2025 ist eine außergewöhnlich hohe Anzahl an Verstößen gegen Grundsätze der Inneren Führung, darunter teils schwerwiegende Dienstvergehen und Wehrstraf-taten, vor allem aus den Bereichen „sexualisiertes Fehlverhalten“, „Verstößen gegen das Betäubungsmittelgesetz“ sowie „extremistische Verhaltensweisen“ bekannt ge-worden, die in der Luftlandebrigade 1 (LLBrig 1) durch Angehörige verschiedener Laufbahnen begangen wurden.

Zwar deuten die Vorfälle nicht auf systematische Fehlentwicklungen bei den Füh-
rungskräften der LLBrig 1 oder auf strukturelle Defizite im Personalkörper dieses
leistungsfähigen Großverbandes hin. Allerdings erfordert die Bewertung dieser und
weiterer Verstöße, auch in zurückliegenden Jahren, sowie der Umgang mit solchen
Verstößen in den Truppenteilen der LLBrig 1 umfassende Maßnahmen zur Stärkung
der Führungskultur, der Dienstaufsicht auf allen Ebenen, der Kameradschaft, des Res-
pekts und der Toleranz, die letztlich zur Stärkung des Inneren Gefüges und der
Führungskultur führen müssen. Auch sind organisatorische Handlungsbedarfe deut-
lich geworden, die es im Sinne einer besseren Führbarkeit anzugehen gilt.

Verstöße gegen die Grundsätze der Inneren Führung, Dienstvergehen und Wehrstraf-taten sind sorgfältig zu ermitteln und zu ahnden. Sexualisiertes Fehlverhalten,
Verstöße gegen das Betäubungsmittelgesetz, extremistische Verhaltensweisen sowie
eine in Teilen toxische militärische Gemeinschaft haben keinen Platz in der Bundes-
wehr und in unserem Heer. Neben einer umfassenden Aufarbeitung von Fehlverhalten
geht es vor allem darum, unsere Führungskultur weiter zu stärken. Sie ist die Grund-
voraussetzung für die militärische Auftragserfüllung, für unseren Gefechtswert, sie
muss im Dienstalltag umgesetzt, „gelebt“ werden.

Das (Vor-)Leben von soldatischen Grundsätzen, charakterlicher Integrität und innerer
Haltung durch Vorgesetzte aller Ebenen ist mit den Prinzipien „Führen durch Vorbild“
und „Führen mit Auftrag“ eng verbunden. Hierzu zählt auch der ausgewogene und
konstruktive Umgang mit erkannten Mängeln und Defiziten. Fehler dürfen nicht igno-
riert werden, sondern erfordern eine sofort wahrnehmbare, zugleich angemessene
Reaktion seitens der Vorgesetzten. Offene Fehlerkultur bei Handlungsfehlern (etwa in

der taktischen Ausbildung) und angemessene Sanktionierung bei charakterlichen Verfehlungen sind zwei mit einander korrespondierende Kernelemente militärischer Erziehung. Nur mit diesem Verständnis können Vorgesetzte ihre anspruchsvolle Aufgabe als Führer, Ausbilder und Erzieher erfolgversprechend ausfüllen.

Dazu müssen militärische Führungskräfte hinreichende Gelegenheiten erhalten, neben militärischer und fachlicher Expertise unterschiedliche Perspektiven gewinnen zu können, um erfolgreich zu führen. Dieses Erfordernis bedarf es eines ausgewogenen Verwendungsaufbaus, der den Blick über den unmittelbaren Erfahrungshintergrund hinaus weitet.

Der Inspekteur des Heeres hat entschieden, die Führungskultur innerhalb der Luftlandetruppe mit einem zukunftsorientierten Aktionsplan und das Innere Gefüge in diesem Großverband zu stärken, um den Gefechtwert seiner Truppenteile dadurch nachhaltig zu erhöhen.

Der Aktionsplan umfasst zahlreiche unterschiedliche Einzelmaßnahmen, die wir auch im Zuge der Umsetzung und mit Blick auf die Erfahrungen in der Praxis anpassen und erweitern werden. Dabei hat die Mitwirkung der Soldatinnen und Soldaten der LLBrig 1 besondere Bedeutung, die – gestärkt von außen – ihre Zukunft gestalten sollen und werden. Die Führung des Heeres vertraut auf ihre Leistungsfähigkeit, Professionalität und ihren Gestaltungswillen zur Veränderung. Das ist Verantwortung und Chance zugleich. Die durch den Kommandeur Fallschirmjägerregiment (FschJgRgt) 26 befohlenen Handlungslinien zur Verbesserung der inneren und sozialen Lage sind ein Ausdruck dieses Gestaltungswillens und werden vor allem durch die enge Verzahnung mit dem Aktionsplan Luftlandetruppe ihre Wirkung entfalten.

1. Luftlandebrigade 1

Die LLBrig 1 ist seit ihrer Indienststellung 2015 die einzige Luftlandebrigade des Deutschen Heeres und truppendienstlich der Division Schnelle Kräfte (DSK) unterstellt. Sie ist der am schnellsten verfügbare Großverband der Bundeswehr für krisenhafte Entwicklungen im Ausland. Mögliche Einsatzszenarien sind vielfältig und reichen von einer schnellen Anfangsoperation oder einer Operation gegen irreguläre Kräfte über militärische Evakuierungsoperationen bis hin zu einer Operation in der Tiefe. Gleichzeitig steht die Brigade für humanitäre Einsätze nach Naturkatastrophen, für Stabilisierungsoperationen oder Operationen hoher Intensität im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung bereit. Zusätzlich unterstützen speziell ausgebildete Soldatinnen und Soldaten, die Kräfte mit Erweiterter Grundbefähigung, auch den Einsatzverbund der Spezialkräfte.

Die LLBrig 1 besteht aus zwei FschJgRgt mit jeweils elf Kompanien mit sehr unterschiedlichen Fähigkeiten und Aufträgen sowie Brigadeeinheiten mit insgesamt fünf Kompanien. Die räumliche Dislozierung erstreckt sich auf vier eng zusammenliegende Standorte im Saarland (Saarlouis, Lebach und Merzig) und Rheinland-Pfalz (Zweibrücken) sowie die Standorte Seedorf und Oldenburg in Niedersachsen. Strukturell und räumlich ist die Führungsspanne im Vergleich zu anderen Brigaden des Heeres stark überdehnt.

Die ca. 4.400 Soldatinnen und Soldaten der LLBrig 1 sind durch Operationen, nationale und internationale Übungsverpflichtungen und Ausbildung zum Herstellen und Halten ihrer Einsatzbereitschaft physisch und psychisch hoch beansprucht. Dies schließt ihr privates Umfeld ein.

2. Der Aktionsplan Luftlandetruppe

Die Federführung bei der Umsetzung des Aktionsplanes Luftlandetruppen obliegt dem Kommando Heer (KdoH). Zur erfolgreichen und nachhaltigen Umsetzung der Aktionen wird das KdoH unterstützt: durch die DSK, das Zentrum Innere Führung (ZInFü), das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) und den Beauftragten des Generalinspekteurs der Bundeswehr für Erziehung und Ausbildung (BEA GenInsp).

Der Aktionsplan umfasst vier Handlungsfelder:

- Dienstaufsicht der verantwortlichen Disziplinarvorgesetzten / Beobachtungsbesuche des BEA GenInsp
- Strukturelle Maßnahmen
- Prävention und Resilienz
- Werdegänge

Die einzelnen Maßnahmen sind bei Änderungen der Rahmenbedingungen im Sinne der Zielsetzung weiterzuentwickeln. Die inhaltliche Umsetzung des Aktionsplanes wird durch ein Berichtswesen begleitet.

II. Inhalt des Aktionsplans Luftlandetruppe

1. Handlungsfeld 1: Dienstaufsicht der verantwortlichen Disziplinarvorgesetzten / Beobachtungsbesuche des BEA GenInsp

Eine konsequent durchgeführte Dienstaufsicht, unterstützt auch durch Beobachtungen von außen, setzt die Maßstäbe für „gute Führung.“

[A1] Durchführung eines „Jour Fixe Luftlandetruppe“ des Inspekteurs des Heeres als ein Mittel seiner Dienstaufsicht

Die mindestens quartalsweise durchzuführenden „Jour Fixe Luftlandetruppe“ unter Leitung des Inspekteurs des Heeres, im Wechsel an den Standorten Saarlouis, Zweibrücken und Seedorf, wird fest etabliert. Er dient der Erörterung des Umsetzungsfortschritts des Aktionsplans, der engen Begleitung der Entwicklung der Inneren Lage sowie der Weiterentwicklung der Luftlandetruppe.

Am Jour Fixe Luftlandetruppe werden neben dem Inspekteur des Heeres, der Kommandeur Feldheer, der Kommandeur DSK und der Kommandeur LLBrig 1 teilnehmen. Eine personelle Erweiterung durch Fachpersonal aus dem KdoH oder anderen Dienststellen erfolgt themenbezogen.

[A2] Beobachtungsbesuche des BEA GenInsp an den Standorten der LLBrig 1

Beobachtungsbesuche bei Truppenteilen der LLBrig 1 werden gemäß Weisung des Generalinspekteurs durch BEA GenInsp in enger Abstimmung mit der Führung des Heeres in erhöhter Frequenz durchgeführt. Damit kann BEA GenInsp mit seinen Wahrnehmungen und Perspektiven einen wertvollen Beitrag für eine belastbare Bewertung des Inneren Gefüges, das Identifizieren weiterer Handlungsbedarfe sowie Ansätze für Weiterentwicklungen der Luftlandetruppe leisten.

So konnten erste Erkenntnisse aus dem Besuch des BEA GenInsp bei LLBrig 1 (am Standort Saarlouis) und FschJgRgt 26 (an den Standorten Zweibrücken und Merzig) vom 9. bis 11. Dezember 2025 bereits als wertvolle Beiträge in den Aktionsplan einfließen.

2. Handlungsfeld 2: Strukturelle Maßnahmen

[A3] Verbesserung der Führbarkeit der Brigadeeinheiten LLBrig 1 und der Fallschirmjägerregimenter

Insbesondere in den FschJgRgt mit jeweils elf Kompanien, mit sehr unterschiedlichen Fähigkeiten und Aufträgen, ist die Führungsspanne strukturell im Vergleich zu anderen Verbänden des Heeres stark überdehnt. Aber auch der Kommandeur Brigadeeinheiten LLBrig 1 hat eine im Heer unvergleichliche Führungsspanne. Für ihn kommt erschwerend die Dislozierung der Einheiten in seinem Verantwortungsbereich hinzu.

Das KdoH sieht sich mit den truppendiftlichen Vorgesetzten der DSK, dem Brigadekommandeur und den Regimentskommandeuren im Einvernehmen, dass ein struktureller Verbesserungsbedarf mit Ziel der besseren Führbarkeit der Truppenteile der LLBrig 1 besteht. Die Definition des künftigen Auftrages der Luftlandetruppe im Hinblick auf die Landes- und Bündnisverteidigung wird hier handlungsleitend für eine Strukturanpassung sein.

Die Untersuchungen zur strukturellen Verbesserung der Führbarkeit sollen sich zudem an folgenden Zielsetzungen orientieren:

- Stärkung der truppendiftlichen Führungsverantwortung der Kommandeure durch eine Erhöhung der Führungswirksamkeit („mehr Zeit für Führung“) sowie
- Erweiterung ihrer Handlungsfreiraume bei Ausbildung und Erziehung von Führungs- und Schlüsselpersonal.

Die Untersuchung wird federführend im KdoH im Zusammenhang der Weiterentwicklung des Heeres durchgeführt.

[A4] Stärkung des Fachpersonals

In der Struktur zunächst temporär auszubringende Verstärkungen im Stab LLBrig 1 und in den Stäben der FschJgRgt, im Schwerpunkt in den Abteilungen S 1 (Personalbearbeitung) und S 2 (Militärische Sicherheit), sollen die Bearbeitungs- und Beratungskapazitäten in den jeweiligen fachlichen Zuständigkeiten und die Unterstützungsleistung für die verantwortlichen Kommandeuren erhöhen.

In diesem Zusammenhang wurde vor dem Hintergrund des sich bereits manifestierenden und für einen Übergangszeitraum als erhöht anzunehmenden Arbeitsaufkommens entschieden, die Abteilungen S 1 und S 2 des FschJgRgt 26 temporär zu verstärken. Zum Wirksamkeitsdatum 1. Januar 2026 wurde in der Abteilung S 1 ein Personalfeldwebel-Dienstposten und in der Abteilung S 2 ein Feldwebel-Dienstposten im Militärischen Nachrichtenwesen temporär bis 31. März 2029 eingerichtet. In einem nächsten Schritt sind organisatorische Maßnahmen auch im Stab LLBrig 1 und im FschJgRgt 31 vorzunehmen.

BAPersBw wird frühzeitig in die organisatorischen Änderungen eingebunden, um schnellstmöglich eine Besetzung der zusätzlichen Dienstposten erreichen zu können.

Darüber hinaus wird die Truppenpsychologie in der LLBrig 1 mit zusätzlichen Kapazitäten zur Führungsberatung auf Ebene der Regimenter gestärkt. Auch aufgrund der großen räumlichen Trennung der Regimenter, abweichend zu anderen Brigaden des Feldheeres, sind zwei der drei der LLBrig 1 zugewiesenen Truppenpsychologen nicht im Brigadestab „gepoolt“, sondern sind mit ihren Truppenpsychologiefeldwebel jeweils im Regimentsstab vor Ort in Zweibrücken und Seedorf. Im Rahmen von Dienstaufsicht und helfender Fachaufsicht wird überprüft werden, wie sich die Verfügbarkeit und Qualität der fachlichen Beratungs- und Unterstützungsleistung über organisatorische Maßnahmen hinaus erhöhen lässt.

3. Handlungsfeld 3: Prävention und Resilienz

Die Aktionen des Themenfeldes 3 sind darauf ausgerichtet, die Persönlichkeiten der Angehörigen der Luftlandetruppe mittels ethischer, politischer und historischer Bildungsmaßnahmen zu prägen und die individuelle Widerstandsfähigkeit gegen extremistische Verhaltensweisen und sexualisiertes Fehlverhalten präventiv zu erhöhen. Wer in der Bundeswehr, unserem Heer, in der Luftlandetruppe dient, muss fest auf dem Wertefundament des Grundgesetzes stehen und in der Lage sein, dies auch in internen Konfliktsituationen aktiv überzeugend zu vertreten.

Deshalb gilt es, Persönlichkeiten zu entwickeln und zu stärken und die individuelle Resilienz und mentale Stärke von Soldatinnen und Soldaten zu verbessern und damit

die Einsatzbereitschaft zu steigern.

Dieses Paket beinhaltet Aktionen in den Handlungsfeldern „Menschenführung“, „Persönlichkeits- und Charakterbildung“ und „Mentale Stärke“. Neben der Konzeption neuer und einer priorisierten, verpflichtenden Teilnahme der Angehörigen der Luftlandetruppe an bestehenden Lehrgängen und Aktionsprogrammen, werden daher auch die Themen „Resilienz“, „Stress- und Belastungsmanagement“, „Umgang mit sexueller Selbstbestimmung“ in Zusammenarbeit mit der Truppenpsychologie regelmäßig und fortlaufend in die Truppenausbildung bis auf Teileinheitsebene verpflichtend integriert. Darüber hinaus sind individuelle und teamorientierte Coaching-, Trainings- und Beratungs-Maßnahmen vorzusehen. Damit sollen die Soldatinnen und Soldaten gestärkt werden, um infordernden Alltags- und Gefechtssituationen verhaltens- und handlungssicher zu sein.

Eigeninitiativ haben bereits einzelne Einheiten Angebote des ZInFü genutzt und externe Unterstützung der Militärseelsorge und Polizei in Anspruch genommen sowie Maßnahmen der Persönlichkeitsbildung durchgeführt. Den Verbänden und Kompanien der LLBrig 1 wird weiterhin der Freiraum für die eigeninitiative Nutzung dieser Angebote eingeräumt.

[A5] Unterstützung bei der Erziehung, der Wertevermittlung, dem Bilden von Persönlichkeiten und dem Erzeugen von Einsicht in den fortdauernden Veränderungsprozess

Diese Aktion soll die wertegebundene Ausübung des Dienstes und den respektvollen und kameradschaftlichen Umgang miteinander verbessern und stärken.

Dies soll durch die Durchführung verschiedener Maßnahmen unter Beiziehung von Experten über die Schaffung neuer und der Stärkung bereits etablierter, teils verpflichtender Angebote der Persönlichkeitsbildung erfolgen. Dazu gehören

- die Einbindung der Militärseelsorge im Rahmen des bewährten Lebenskundlichen Unterrichts,
- externe Angebote von Referenten und Bildungsstätten in Zusammenarbeit mit dem Zentrum Innere Führung mit den Themenschwerpunkten: Geschlechterrollen

- in der Kampftruppe, Extremismus und Soziale Medien sowie Betäubungsmittelmissbrauch,
- Erarbeitung einer Unterrichtung aller Soldatinnen und Soldaten der Luftlandetruppe zu delinquentem Verhalten im Bereich extremistischen und sexualisierten Fehlverhaltens unter Federführung von KdoH PAOI Pers PsychDstH im KdoH in Zusammenarbeit mit KdoH LRB und KdoH GleiBmil.

Bei der Erarbeitung dieser Angebote ist ausdrücklich eine breite Einbeziehung der Soldatinnen und Soldaten der Luftlandebrigade 1 vorgesehen.

[A6] Unterstützungsangebote des ZInFü

Das ZInFü bietet ein breites, zielgerichtetes Spektrum von Unterstützungsmöglichkeiten wie Trainings, mobile Elemente und weiterführende Formate, Produkte und Angebote an. Führungskräfte und Multiplikatoren können diese nutzen, um das eigene Führungsverhalten im Sinne der Inneren Führung zu reflektieren, neue Aspekte des 'Guten Führens' kennenzulernen und sich über Herausforderungen im Führungsalltag auszutauschen. ZInFü sagt bei Anforderungen durch LLBrig 1 eine priorisierte Zuweisung dieser bestehenden Angebote zu.

So soll auch erreicht werden, dass die bereits bestehenden, verpflichtenden Trainings „Innere Führung für Kompaniefeldwebel / Einheitsführer / Kommandeure“ vor Dienstantritt der jeweiligen Verwendungen absolviert werden. Zudem können alle weiteren Trainings ZInFü gem. Trainingskatalog genutzt werden, die aus Sicht LLBrig 1 einen Mehrwert bieten.

Derzeit wird durch ZInFü das Aktionsprogramm „Führen im Fokus“ angeboten, welches als mobiles Format vor Ort in der Truppe mit modernen crossmedialen Ansätzen wichtige Aspekte der Führung didaktisch und methodisch überzeugend - insb. auch für junge Führungskräfte und Multiplikatoren der Truppe – vermitteln. Es liefert zudem wertvolle Impulse für die Entwicklung der eigenen Führungskompetenz, ergänzt durch praktische Anwendungsbeispiele, u.a. im Themenfeld Disziplinarbefugnisse. Es adressiert die Führungskräfte einer Einheit bzw. Verbandes gemeinsam vor Ort und kann so den Austausch untereinander fördern. Dieses Aktionsprogramm ist durch LLBrig 1 in

Abstimmung mit ZInFü flächendeckend, beginnend im I. Quartal 2026 durchzuführen.

Weitere zielgerichtete Angebote im Rahmen des Mobilen Trainingsteams (bspw. die Trainings „Grundgesetz“ und „Verschwörungserzählungen“) sind für die Truppe zudem zu nutzen.

Dies gilt auch für die Angebote „Mein Coaching“, sowohl als Individualcoachings als auch Team- oder Gruppencoachings. Dabei handelt es sich um ein dienstzeitbegleitendes Angebot zur Persönlichkeitsentwicklung und richtet sich an alle zivilen und militärischen Führungskräfte. Auch hier werden Anfragen der LLBrig 1 an Abteilung Coaching des ZInFü priorisiert bedient.

[A7] Stärkung der Gleichstellungsvertrauensfrauen

Im Rahmen der Aufarbeitung der Vorkommnisse und im Zuge der Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten (GleiBmil) der DSK und den Gleichstellungsvertrauensfrauen (GleiVF) der LLBrig 1 wurde deutlich, dass die GleiVF in der LLBrig 1 und insbesondere in den FschJgRgt besser unterstützt werden sollten.

Unterhalb der Ebene der Division werden die Aufgaben im Rahmen des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes von Gleichstellungsvertrauensfrauen nebenamtlich wahrgenommen. Während die GleiBmil von den Soldatinnen der Dienststelle gewählt werden, werden die GleiVF vom Dienststellenleiter für dieses Amt bestellt.

In der LLBrig 1 und in den FschJgRgt 26 und 31 ist jeweils eine GleiVF sowie eine Stellvertreterin für die Wahrnehmung dieser Nebenaufgabe bestellt.

Zur Unterstützung bei der Aufgabenwahrnehmung und einer besseren Vorbereitung darauf werden in einem ersten Schritt, im Einvernehmen mit den GleiVF, diese insbesondere für die Bewältigung belastender Situationen vorbereitet. Dazu werden Psychohygiene-Maßnahmen der Truppenpsychologie für die GleiVF in Zusammenarbeit und Unterstützung der GleiBmil DSK und GleiBmil KdoH angeboten.

Über diese akute, spezifische Hilfe in den FschJgRgt hinaus sind die GleiVF für ihre Tätigkeiten besser zu befähigen und auszubilden. Das Trainingsangebot des ZInFü für Gleichstellungsbeauftragte (Basis- u. Kompaktlehrgänge) soll in Absprache mit dem ZInFü auch für die GleiVF der LLBrig 1 priorisiert angeboten werden. Das Schaffen von

zusätzlichen Schulungs- und Seminarangeboten im Rahmen kontinuierlicher Weiterbildung, auch über die Inanspruchnahme von zivilen Bildungsträgern, mit den Schwerpunkten „Gender- u. Gleichstellungskompetenz“ sowie „Kommunikation und Konfliktmanagement für Gleichstellungsbeauftragte“ soll die Befähigung und Kompetenz der GleiVF stärken.

Eine besondere Verantwortung bei der Unterstützung der GleiVF kommt den jeweiligen Disziplinarvorgesetzten zu. Die Dienststelle hat die GleiBmil bzw. GleiVF frühzeitig und initiativ bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten und Maßnahmen der Dienststelle einzubinden, die deren Aufgabenbereich betreffen.

Um die Sensibilität zu erhöhen und die Notwendigkeit zu frühzeitiger Einbindung bei den Vorgesetzten zu schärfen, ist die Aus- und Weiterbildung der Vorgesetzten in diesem Bereich ebenfalls zu verbessern. Hierzu sind die Ausbildungsanteile auf den Einheitsführer- und Kommandeurlehrgängen zu erhöhen. Eine Schulung im Gleichstellungsrecht und eine Einweisung in die Rechte und Pflichten als Vorgesetzte in der Zusammenarbeit mit GleiBmil bzw. GleiVF werden ergänzt angeboten werden.

[A8] Erarbeitung „Leitbild Luftlandetruppe“

Im Rahmen dieser Maßnahme soll ein identitätsstiftendes, wertegebundenes Leitbild für die Luftlandetruppe erarbeitet werden, mit dem Ziel, den notwendigen Veränderungsprozess zu manifestieren, den Angehörigen der Luftlandetruppe Orientierung zu bieten und Leitlinien für kameradschaftliches Miteinander und gute Führung zu bieten; angepasst und zugeschnitten auf den herausfordernden Dienst in der Luftlandetruppe.

Für die Akzeptanz des Leitbildes und im Sinne der Transparenz des Entstehungsprozesses ist die gemeinsame Erarbeitung des Leitbildes unter Beteiligung möglichst der Soldatinnen und Soldaten der Luftlandetruppe entscheidend.

In einem ersten Schritt legt das Referat Innere Führung im KdoH dazu federführend und in Zusammenarbeit mit der DSK Rahmenrichtlinien und Grundsätze zur Ausgestaltung des Leitbildes fest. Anschließend soll die Erarbeitung des Leitbildes in mehreren Workshops in allen Verbänden bzw. Standorten der Luftlandetruppen beauftragt werden.

Das „Leitbild Luftlandetruppe“ ist dem Inspekteur des Heeres bis 30. September 2026 vor der Inkraftsetzung zur Billigung vorzulegen.

4. Handlungsfeld 4: Werdegänge

Ein Großteil der Aktionen zur Weiterentwicklung der Werdegänge und zur Gestaltung des Verwendungsaufbaus von militärischem Personal in der Luftlandetruppe, von Fachpersonal und von dort querschnittlich eingesetztem Personal, ist darauf ausgerichtet, künftig durch Verwendungen außerhalb der Luftlandetruppe neue Perspektiven und Erfahrungen zu gewinnen. Die entsprechenden Einzelaktionen müssen gleichzeitig die vielschichtigen, spezifischen Karrierepfade der Luftlandetruppe in den Laufbahnen der Offiziere und der Feldwebel und die für den anspruchsvollen Auftrag der Einheiten der LLBrig 1 erforderliche, zeitintensive Ausbildung berücksichtigen. Zudem ist der Zielkonflikt zwischen „Perspektivwechsel“ und „Karriere am Ort“, die für viele Soldatinnen und Soldaten einen wesentlichen Attraktivitätsfaktor für den Dienst in den Streitkräften darstellt und der auch für die Personalgewinnung von hoher Relevanz ist, zukünftig sorgfältig auszutarieren.

[A9] Weiterentwicklung der Werdegänge und Gestaltung des Verwendungsaufbaus von Luftlandesoldatinnen und -soldaten zum Gewinn zusätzlicher Perspektive, Erfahrung und Expertise aus Verwendungen außerhalb der LLBrig 1 oder aus Lehrgängen

Offizierinnen und Offiziere in der Besoldungsgruppe A15 sollen mindestens eine Vorverwendung als Stabsoffizierin bzw. Stabsoffizier auf Kommando-/ oder Ämterebene absolviert haben.

Einheitsführerinnen und Einheitsführer sollen zukünftig eine Vorverwendung außerhalb der FschJgRgt in einer Brigade (Auflage: nicht LLBrig 1), Division oder Ausbildungseinrichtung des Heeres durchlaufen haben. Außerdem sollen Offizierinnen und Offiziere nicht im gleichen Regiment Kompaniechefin bzw. Kompaniechef werden, in dem sie bzw. er bereits als Zugführerin oder Zugführer gedient hat.

Zugführerinnen und Zugführer in den Feldwebellaufbahnen sollen zukünftig diese Führungsaufgabe nicht in derselben Kompanie übernehmen, in der sie in vorherigen

Verwendungen eingesetzt waren und sollen in dieser Funktion eine begrenzte Verwendungsdauer von fünf Jahren (ggf. mit der Option einer Verlängerung von maximal drei Jahren) auf dem gleichen Dienstposten erhalten. Zudem hat eine Folgeverwendung nicht in der gleichen Einheit zu erfolgen. Ausnahmen sind auf Ebene Kommandeur LLBrig 1 zu billigen.

Feldwebel des Truppendienstes sollen zukünftig nach Ernennung zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten eine Verwendung außerhalb der Regimenter und der Brigadeeinheiten in Lehre/Ausbildung, in einem Kommando oder Amt, im Heimatschutz oder auf querschnittlich übergreifenden Dienstposten absolvieren.

Kompaniefeldwebel und Oberstabsfeldwebel sollen künftig als Feldwebel mindestens eine weitere Verwendung außerhalb der LLBrig 1 in Lehre/Ausbildung, im Bereich eines Kommandos oder Amtes, im Heimatschutz oder auf querschnittlich übergreifenden Dienstposten (zum Beispiel als Karriereberatungsfeldwebel) durchlaufen haben.

Diese Auflagen sind in enger Abstimmung mit der Personalführung umzusetzen, da solche Dienstposten für entsprechende Vorverwendungen insbesondere bei spezialisierten Werdegängen grundsätzlich nicht vorgesehen sind.

[A10] Begrenzung der Verwendungsdauer in Schlüsselpositionen zur Gewährleistung einer regelmäßigen Rotation

Offizierinnen und Offiziere in Schlüsselpositionen in der Luftlandetruppe sollen eine Verwendungshöchstdauer von drei Jahren grundsätzlich nicht überschreiten. Dazu zählen die Regimentskommandeurinnen / Regimentskommandeure sowie deren Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter sowie Einheitsführerinnen und Einheitsführer. Von diesem Grundsatz kann in begründeten Ausnahmefällen (bspw., wenn die Nachbesetzung nicht bruchfrei gewährleistet werden kann) abgewichen werden. Dies bedarf der Billigung Kommandeur Feldheer.

Feldwebel in Schlüsselpositionen in der Luftlandetruppe sollten eine Verwendungshöchstdauer von fünf Jahren grundsätzlich nicht überschreiten. Dazu zählen die in der

herausgehobenen Verwendung als Kompaniefeldwebel eingesetzten Stabs- und Oberstabsfeldwebel. Von diesem Grundsatz kann in begründeten Ausnahmefällen (bspw. wenn die Nachbesetzung nicht bruchfrei gewährleistet werden kann oder das Zurruhesetzungsalter im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang erreicht wird) abgewichen werden. Die Begrenzung von Verwendungsdauern sollte im Dialog mit den Betroffenen getroffen werden.

[A11] Begrenzung von unterbrechungsfreien Verwendungsdauern für querschnittlich in der LLBrig eingesetztes Personal

Querschnittlich eingesetztes Personal in der Luftlandebrigade verfügt regelmäßig über große Fachexpertise und Erfahrung im Aufgabenspektrum der Luftlandetruppe. Diese Personengruppe umfasst Offizierinnen und Offiziere sowie Feldwebel in Fachverwendungen (z.B. im Personalmanagement, im Militärischen Nachrichtenwesen, in der Logistik, im Sanitätsdienst oder in der Führungsunterstützung). Die jeweiligen, unterbrechungsfreien Verwendungsdauern sollen grundsätzlich acht Jahre nicht überschreiten. Bei der Umsetzung dieser Maßnahme ist der Aspekt der Sprungwilligkeit und -tauglichkeit bei der damit einhergehenden erforderlichen Personalrotation zu beachten und ein Fähigkeitsverlust im Bereich der Luftbeweglichen Operationen und der Militärischen Evakuierungsoperationen zu vermeiden.

Sofern dieses Personal aufgrund der erworbenen Expertise erneut innerhalb der LLBrig 1 verwendet werden soll, ist mindestens eine Verwendung außerhalb der LLBrig 1 zum Gewinn zusätzlicher Perspektiven und Erfahrungen vorzusehen.

III. Bewertung, Ausblick und weiteres Vorgehen

Der Aktionsplan Luftlandetruppe bündelt bereits getroffene Einzelentscheidungen bzw. ergriffene Einzelmaßnahmen und ist auf eine nachhaltige Stärkung der Führungskultur ausgerichtet.

Bei der Neuausrichtung und Stärkung der Luftlandetruppe ist es ein besonderes Anliegen, ihre Angehörigen mit ihren Erfahrungen und ihrer Expertise einzubinden. Sie sollen diesen Prozess verantwortlich mitgestalten.

Die Stärkung der Führungskultur ist und bleibt dauerhaft gerade vor dem Hintergrund der sicherheitspolitischen Lageentwicklung eine ständige, eine tägliche Aufgabe für das gesamte Heer. Nur wenn diese Stärkung gelingt, können wir auch unseren Gefechtswert erhöhen.

Dazu werden wir uns im Heer für alle Disziplinarvorgesetzten durch entsprechende Aus- und Weiterbildung eine Erhöhung der Handlungssicherheit vor allem in den Themenfeldern „Anwendung der Disziplinarbefugnis“ sowie „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten“ zum Ziel setzen.

Der Aktionsplan wird ab Anfang 2026 umgesetzt. Der Umsetzungsfortschritt der einzelnen Maßnahmen wird im Rahmen des „Jour Fixe Luftlandetruppe“ begleitet und evaluiert. Eine umfassende Evaluierung des Aktionsplans erfolgt Ende 2026.

Die Heeresführung wird den Generalinspekteur der Bundeswehr, die politische Leitung und den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages zur Umsetzung des Aktionsplans regelmäßig initiativ unterrichten.

Anhang: Überblick beabsichtigter Aktionen

Handlungsfeld 1: Dienstaufsicht der verantwortlichen Disziplinarvorgesetzten / Beobachtungsbesuche des BEA GenInsp

- | |
|---|
| [A1] Durchführung eines „Jour Fixe Luftlandetruppe“ des Inspekteurs des Heeres als ein Mittel seiner Dienstaufsicht |
| [A2] Beobachtungsbesuche des BEA GenInsp an den Standorten der LLBrig 1 |

Handlungsfeld 2: Strukturelle Maßnahmen

- | |
|---|
| [A3] Verbesserung der Führbarkeit der Brigadeeinheiten LLBrig 1 und der Fallschirmjägerregimenter |
| [A4] Stärkung des Fachpersonals |

Handlungsfeld 3: Prävention und Resilienz

- | |
|--|
| [A5] Unterstützung bei der Erziehung, der Wertevermittlung, dem Bilden von Persönlichkeiten und dem Erzeugen von Einsicht in den fortdauernden Veränderungsprozess |
| [A6] Unterstützungsangebote des ZInFü |
| [A7] Stärkung der Gleichstellungsvertrauensfrauen |
| [A8] Erarbeitung „Leitbild Luftlandetruppe“ |

Handlungsfeld 4: Werdegänge

- | |
|---|
| [A9] Weiterentwicklung der Werdegänge und zur Gestaltung des Verwendungsaufbaus von Luftlandesoldatinnen und -soldaten zum Gewinn zusätzlicher Perspektive, Erfahrung und Expertise aus Verwendungen außerhalb der LLBrig 1 oder aus Lehrgängen |
| [A10] Begrenzung der Verwendungsdauer in Schlüsselpositionen zur Gewährleistung einer regelmäßigen Rotation |
| [A11] Begrenzung von unterbrechungsfreien Verwendungsdauern für querschnittlich in der LLBrig eingesetztes Personal |