Aktionsplan zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten in der Bundeswehr

Gemeinsam für eine Kultur des Respekts:
Null Toleranz gegenüber sexualisiertem Fehlverhalten

Bundesministerium
der Verteidigung

INHALT

Vorwort 3

Einleitung 5

I. Grundverständnis und Leitbild 9

II. Erkenntnisse anderer Streitkräfte, wissenschaftlicher Forschung und der Bundeswehr 13

III. Verfahrensabläufe und bestehende Maßnahmen 19

1. Prävention, Führung und Ausbildung 22

2. Sachverhaltserfassung, -aufklärung und Sanktionsmaßnahmen 25

3. Beratung, Schutz und Unterstützung 26

4. Forschung, Evaluation und organisationales Lernen 28

IV. Maßnahmenkatalog für die Bundeswehr 31

1. Präventive Maßnahmen 32

2. Ermittlungen und Sanktionsmaßnahmen 42

3. Schutz und Unterstützung 47

V. Umsetzung, Berichtswesen und Evaluation 51

Impressum 53

Vorwort



Foto: Bundeswehr/Steffen Kugler

Die Achtung der Menschenwürde ist unser oberstes Verfassungsgebot. Sie gehört ebenso wie gegenseitiger Respekt, Kollegialität, Kameradschaft und verantwortungsbewusste Führung zu den tragenden Werten unserer Bundeswehr.

Sie gehören auch zum Kern der Inneren Führung – unserem Leitbild des Staatsbürgers oder der Staatsbürgerin in Uniform.

Sexualisierte Gewalt und sexualisiertes Fehlverhalten sind mit diesem Wertefundament unvereinbar und haben in der Bundeswehr keinen Platz. Sie verletzen die Würde, die persönlichen Grenzen und die sexuelle Selbstbestimmung eines Menschen. Sie missbrauchen Vertrauen und beschädigen den Zusammenhalt.

Ich erwarte von allen Angehörigen der Bundeswehr einen respektvollen Umgang miteinander. Insbesondere von unseren Führungskräften erwarte ich, dass sie ihrer besonderen Verantwortung gerecht werden: durch klare Haltung, durch Aufmerksamkeit und durch konsequentes Handeln.

Mit dem vorliegenden Aktionsplan schaffen wir einen verbindlichen Rahmen. Er bündelt und verstärkt unsere Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt und sexualisiertes Fehlverhalten in drei zentralen Handlungsfeldern:

Prävention: Grenzverletzungen müssen frühzeitig erkannt und verhindert werden. Um dies zu gewährleisten, erweitern wir die Ausbildung, wir sensibilisieren und stärken so die Handlungssicherheit unserer Führungskräfte auf allen Ebenen.

Ermittlungen und Sanktionen: Jeder Verdacht muss ernst genommen und sorgfältig aufgeklärt werden. Bestätigtes Fehlverhalten muss konsequente Folgen haben.

Schutz und Unterstützung: Wer sexualisiertes Fehlverhalten erlebt, braucht verlässliche Hilfe. Mit der Beratungsstelle HELP stärken wir den unabhängigen und vertraulichen Zugang zu Beratung und Unterstützung. Menschen sollen wissen, an wen sie sich wenden können.

Mein Anspruch ist klar: Jeder Mensch in unserer Bundeswehr muss sich auf Respekt, Schutz und einen fairen Umgang verlassen können.

Entscheidend ist dabei das Handeln aller, in jeder einzelnen Einheit und Dienststelle. Dort zeigt sich, wie wir miteinander umgehen. Dort müssen Vorgesetzte handlungssicher sein und Verantwortung übernehmen, Kameradinnen und Kameraden füreinander einstehen und Kolleginnen und Kollegen aufmerksam sein.

Dafür trägt jede und jeder Verantwortung.



Bundesminister der Verteidigung,
Boris Pistorius

Einleitung

Die Bundeswehr[1] verfolgt im Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten eine konsequente Null-Toleranz-Linie. Das bedeutet konkret, dass Fehlverhalten weder geduldet, noch verharmlost oder gar vertuscht wird. Jeder gemeldete Vedachtsfall wird ernst genommen, sorgfältig untersucht und aufgearbeitet. Bestätigte Tatbestände werden je nach Art und Schwere disziplinar nach der Wehrdisziplinarordnung (WDO), dem Bundesdisziplinargesetz, dem Arbeitsrecht bzw. dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes geahndet oder nach dem Strafgesetzbuch (StGB) verfolgt.

Verlässliche Meldewege, vertrauenswürdige Beratung und Unterstützung sowie wirksamer und zeitnaher Schutz Betroffener sind zudem zentrale Voraussetzungen dafür, dass Betroffene Vorfälle vertrauensvoll offenlegen können. Meldeverfahren und -verantwortliche sind in der Bundeswehr eindeutig festgelegt. Für Beratung, Schutz und Unterstützung Betroffener existieren verschiedene, auch unabhängige, Ansprechstellen. Spezialisierte Aufgaben der psychischen, sozialen, seelsorgerischen und medizinischen Begleitung und Versorgung werden durch die entsprechenden Fachdienste wahrgenommen.

Dennoch wird sexualisiertes Fehlverhalten nicht in allen Fällen gemeldet. Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Die vom Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) durchgeführte Dunkelfeldstudie macht sichtbar, was im offiziellen Meldewesen, d.h. im sogenannten Hellfeld, nicht oder nur unzureichend erfasst wird. Damit steht erstmals eine belastbare wissenschaftliche Grundlage zur Verfügung. Unser Anspruch ist, dass jeder Fall sexualisierten Fehlverhaltens ein Fall zu viel ist.

Bekannt gewordenes und bestätigtes sexualisiertes Fehlverhalten zieht angemessene Konsequenzen nach sich. Je nach Art und Schwere sind diese truppendienstlicher, disziplinarer, arbeits- oder beamtenrechtlicher und ggf. strafrechtlicher Natur. Verdachtsfälle werden umgehend, sorgfältig und rechtsstaatlich aufgeklärt. Konsequenz bedeutet auch, Fehlverhalten unabhängig von formalen Meldungen weder zu bagatellisieren noch vorschnell zu sanktionieren. Für Aufklärung, rechtliche Bewertung und Ahndung gelten aunahmslos rechtsstaatliche Verfahrensgrundsätze.

Vorgesetzte tragen sowohl rechtliche als auch persönliche Verantwortung, Verdachtsmomente über Straftaten ihrer Untergebenen zu melden, zu untersuchen und an die zuständigen Strafverfolgungsbehörden weiterzuleiten. Ein vorsätzliches Unterlassen dieser Pflichten kann neben truppendienstlichen, disziplinar- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen auch eine strafrechtliche Verfolgung der bzw. des jeweiligen Vorgesetzten zur Folge haben.

Um sexualisiertem Fehlverhalten wirksam entgegen zu treten, sind alle Angehörigen der Bundeswehr gefordert, Kameradschaft bzw. Kollegialität, Wertschätzung sowie einen respektvollen Umgang im Alltag zu leben.

Die Dienst- und Arbeitsbedingungen in der Bundeswehr sind in besonderer Weise anspruchsvoll. Die Kombination aus hierarchischem Dienstverhältnis, eingeschränkter Privatsphäre, maximalen Anforderungen an die persönliche Mobilität und Flexibilität, Einschränkungen von Persönlichkeitsrechten sowie die Gefahr für Leib und Leben stellen für Soldatinnen und Soldaten wie auch zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein besonders dynamisches und forderndes Umfeld dar. Dieses erfordert besondere Achtsamkeit und gegenseitige Rücksichtnahme.

Prävention von und Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten sind dauerhafte Führungsaufgaben. Führungskräfte und Führungsteams prägen durch ihr tägliches Handeln, ihre Vorbildfunktion und ihren Umgang mit Grenzverletzungen wesentlich das Klima in den Einheiten und Dienststellen. Prävention wird dort wirksam, wo klare Verhaltensmaßstäbe gelten, ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander selbstverständlich ist und problematische Entwicklungen frühzeitig erkannt und angesprochen werden.

Personengruppen mit erhöhtem Risiko durch strukturelle Abhängigkeiten oder Minderheitenstatus bedürfen unserer besonderen Aufmerksamkeit. Dies gilt insbesondere für Personen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung unterrepräsentiert sind; zudem für Minderjährige, Menschen in Ausbildungsverhältnissen und den ersten Dienstjahren, in Abhängigkeitsverhältnissen, in persönlichen Notlagen, für Menschen mit Behinderung sowie Patientinnen und Patienten. Für all diese Gruppen besteht eine besondere Fürsorge- bzw. Aufsichtsverantwortung. Sie sind insbesondere vor Diskriminierung, Benachteiligung und dem Missbrauch von Machtstrukturen zu schützen. Präventions-, Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen müssen dem spezifischen Schutzbedarf dieser Personengruppen differenziert Rechnung tragen.

Die Bundeswehr verfügt bereits über ein breites Spektrum präventiver, sanktionierender und unter-

[1] Mit dem Ziel der verbesserten Lesbarkeit und Allgemeinverständlichkeit wird im Rahmen dieses Aktionsplans der Begriff „Bundeswehr“ ausnahmsweise synonym mit dem Begriff „Geschäftsbereich Bundesministerium der Verteidigung (GB BMVg)“ verwendet. Er adressiert neben der gesamten militärischen Organisation alle Behörden und Organisationen sowie deren Angehörige, die dem Bundesministerium der Verteidigung unterstehen.

stützender Maßnahmen. Diese müssen konsequent angewendet sowie die entsprechenden Prozesse und Strukturen kontinuierlich weiterentwickelt und, wo notwendig, erweitert werden. Hierzu dient der vorliegende Aktionsplan.

Diesem Aktionplan liegen die bisherigen Erfahrungen und Meldedaten sowie eine systematische Auswertung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Erkenntnisse zugrunde. Die „Dunkelfeldstudie“ des ZMSBw ergänzt dabei das Wissen um bisher nicht erhobene bundeswehrspezifische Sachverhalte, die einerseits begünstigend auf sexualisiertes Fehlverhalten wirken und andererseits die Meldung von sexualisiertem Fehlverhalten hemmen können. Durch regelmäßige Evaluationen und kontinuierliches Monitoring wird sichergestellt, dass die Maßnahmen umgesetzt werden, greifen und weiter optimiert werden.

I. Grundverständnis und Leitbild

Sexualisiertes Fehlverhalten umfasst ein breites Spektrum an Handlungen von sexistischen bzw. sexualisierten, entwürdigenden und/oder grenzverletzenden Äußerungen, digitalen Grenzverletzungen in Wort und Bild über unerwünschte körperliche Annäherungen und Berührungen bis hin zu gewalttätigen sexuellen Übergriffen. Sexualisiertes Fehlverhalten in der Bundeswehr beginnt somit nicht erst bei strafrechtlich relevanten Handlungen, sondern wird bereits unterhalb dieser Schwelle gemeldet und geahndet.

Der Oberbegriff „Sexualisiertes Fehlverhalten" erfasst alle sogenannten Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sowie weitere, auf unterschiedlichen Gesetzen und Vorschriften basierende Sachverhalte. Diese Sachverhalte sind bei der Umsetzung aller Maßnahmen zu berücksichtigen bzw. zu adressieren.

Dazu zählen:

- sexuelle Belästigung (inkl. digitale Formen der sexuellen Belästigung, Cybermobbing, digitale Hassrede etc.) und Grenzverletzungen sowie unbefugte Bildaufnahmen,
- geschlechtsbezogene Zurschaustellung,
- diskriminierendes, sexistisches und/oder herabwürdigendes Verhalten,
- sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung,
- sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen sowie Kinder- und Jugendpornografie,
- weitere Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (z. B. Verbreitung pornografischer Inhalte),
- Verstöße gegen die Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgesetzte, z.B. sexuell bestimmte körperliche Berührungen, unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten (verbal, nonverbal, digital) oder Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Sexualisiertes Fehlverhalten verursacht individuelles Leid. Und es verstößt gegen fundamentale Grundsätze des bundeswehrgemeinsamen Selbstverständnisses. Es widerspricht der Menschenwürde, den Grundsätzen von Respekt, Kameradschaft und Kollegialität sowie den Werten der Inneren Führung und wirkt sich negativ auf die Auftragserfüllung der Bundeswehr und somit die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte aus.

Ziel dieses Aktionsplans ist es daher,

- eine Kultur des respektvollen Miteinanders aller Bundeswehrangehörigen zu stärken,
- diesbezüglich alle Bundeswehrangehörigen zu sensibilisieren und aufzuklären,
- Betroffene[2] noch besser zu schützen und zu unterstützen sowie
- die Aufklärung und Ahndung festgestellten Fehlverhaltens zu optimieren,

um eine nachhaltige Verbesserung des Organisationsklimas und letztendlich eine deutliche Reduktion von Vorfällen zu erreichen[3]. Individuelle Grenzen werden offen kommuniziert und verteidigt sowie Grenzverletzungen transparent angesprochen und geahndet. Vertrauen und Sicherheitsgefühl verbessern sich messbar. Verdachtsfälle werden lückenlos überprüft und bei Bestätigung für die Betroffenen nachvollziehbar sanktioniert.

Gemeinsames Leitbild

Das folgende Leitbild stellt die verbindliche Grundlage für den gemeinsamen Dienst aller Angehörigen der Bundeswehr dar.

Wir fühlen uns dem Schutz, der Würde und der Gleichbehandlung aller Angehörigen unserer Bundeswehr verpflichtet. Unser gemeinsames Ziel ist es, mit einer gelebten Kultur von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung den höchsten Einsatzwert für die Verteidigung unserer freiheitlich-demokratischen Normen und Werte zu erreichen.

Wir wollen eine Umgebung schaffen, in der jeder Mensch – unabhängig von Statusgruppe, Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, kultureller oder sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung sowie körperlichen oder geistigen Fähigkeiten – seine Potenziale zur Erfüllung der gemeinsamen Aufgabe frei entfalten kann.

Wir fördern eine Kultur der Achtsamkeit, des Hinsehens, des Ansprechens und des Zuhörens.

Wir gewährleisten eine Dienst- und Arbeitsumgebung, in der jegliche Form von Sexismus, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gegeneinander schon im Ansatz keinerlei Akzeptanz findet und in der sich alle Angehörigen sicher, wertgeschätzt und respektiert fühlen.

[2] „Betroffene" von sexualisiertem Fehlverhalten sind diejenigen, welche durch die beschuldigte bzw. tatverdächtige Person in ihrer sexuellen Selbstbestimmung verletzt werden.
[3] Es ist zu erwarten, dass die Zahl der Verdachtsmeldungen im Meldewesen ISoLaBw zunächst aufgrund der verbesserten Informations- und Aufklärungsarbeit ansteigt. Dies ist nicht zwangsläufig einhergehend mit einer tatsächlich angestiegenen Fallzahl, sondern kann eine Verschiebung aus dem Dunkel- ins Hellfeld darstellen.

Wir richten dazu unser Handeln an den folgenden Grundsätzen aus:

- Wir behandeln alle Menschen mit Würde und Achtung.
- Wir gewährleisten eine sichere und respektvolle Arbeitsumgebung für alle.
- Wir tolerieren keine sexistischen oder diskriminierenden Äußerungen, Witze oder Verhaltensweisen.
- Wir unterstützen Betroffene und ermutigen sie, Fehlverhalten konsequent zu melden.
- Wir schaffen ein Umfeld, in dem jede und jeder Angehörige der Bundeswehr Fehlverhalten erkennen, ansprechen und melden sowie Betroffene unterstützen kann.
- Wir arbeiten aktiv am Abbau von Vorurteilen und entwickeln uns selbst stetig weiter.

Wir handeln entschlossen: Sexualisiertes Fehlverhalten zieht konsequente Sanktionen nach sich. Wir unterbinden Fehlverhalten und stellen den Betroffenenschutz aktiv in den Vordergrund.

Wir verpflichten uns:

- eine Kultur der offenen Kommunikation und des konstruktiven Dialogs zu fördern,
- Grenzen zu achten,
- Meldungen ernst zu nehmen und diesen konsequent nachzugehen,
- Fehlverhalten konsequent zu sanktionieren,
- Betroffene zu unterstützen und zu schützen sowie
- ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander durch Haltung und Vorbild aktiv zu gestalten.

Die Maßnahmen des Aktionsplans sind Ausdruck dieses Leitbildes und dienen seiner Umsetzung.

II.
Erkenntnisse anderer Streitkräfte, wissenschaftlicher Forschung und der Bundeswehr

Dieses Kapitel fasst die wesentlichen Erkenntnisse zu Ausmaß, Erscheinungsformen und begünstigenden Bedingungen sexualisierten Fehlverhaltens zusammen. Dazu wurden Erkenntnisse aus den Studien anderer Streitkräfte mit Blick auf mögliche Ableitungen für die Bundeswehr ausgewertet. Ergebnisse ähnlicher Studien aus dem zivilen Bereich ergänzen die Analyse. Des Weiteren basieren Maßnahmen des Aktionsplans auf den Ergebnissen der Dunkelfeldstudie „Sexualisiertes Fehlverhalten in den Streitkräften: Ursachen, Meldekultur und Prävention“ des ZMSBw.

Erkenntnisse aus der Auswertung von Studien anderer Streitkräfte

Viele unserer Partner und Verbündeten haben ihre Strukturen und Maßnahmen in den vergangenen Jahren grundlegend überprüft oder neu ausgerichtet. Im Mittelpunkt stehen Prävention, Meldewege, Unterstützung Betroffener, Führungsverantwortung, Verfahrensgestaltung und Wirkungskontrolle.

Vor dem Hintergrund ihrer langjährigen Aktivitäten in diesem Gebiet sowie vorhandener wissenschaftlicher Veröffentlichungen zum Thema wurden die Maßnahmen der Streitkräfte der USA, des Vereinigten Königreiches, Kanadas, Frankreichs, Australiens, der Niederlande und Norwegens näher betrachtet.

Auch wenn aufgrund unterschiedlicher rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen nicht jede Maßnahme anderer Streitkräfte direkt auf die Bundeswehr übertragbar ist, lassen sich folgende Ableitungen treffen:

- Die bestehenden Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten sollten niedrigschwellig zugänglich und stärker bekannt gemacht werden.
- Betroffene benötigen leicht erreichbare und vertrauenswürdige Ansprechpersonen.
- Regeln zu respektvollem Verhalten und sexueller Selbstbestimmung sowie Informationen zu Meldewegen und Hilfsangeboten müssen von Beginn der Ausbildung an praxisnah und wiederholt vermittelt werden.
- Meldungen dürfen keine negativen dienstlichen Konsequenzen für die Betroffenen haben. Soziale Ausgrenzung und sozialer Druck sind strikt zu unterbinden.
- Schutz darf sich nicht auf die disziplinarische, beamten- bzw. tarif- oder strafrechtliche Bearbeitung des Vorfalls beschränken. Unterstützung und Schutz enden nicht mit dem rechtlichen Verfahren, sondern richten sich am Bedarf der Betroffenen aus.
- Vorgesetzte müssen Risiken erkennen und Defizite beseitigen.
- Ein Bewusstsein für die Thematik darf nicht erst mit einer Meldung oder einem bestätigten Einzelfall beginnen.
- Erkenntnisse aus Befragungen, Beschwerden, Eingaben und Dienstaufsicht müssen in spezifische Präventionsmaßnahmen der betroffenen Dienststellen einfließen.
- Dienstaufsicht sollte sich besonders auf Ausbildungseinrichtungen, junge Menschen sowie Einheiten und Dienststellen mit besonderer Führungs- oder Gruppenkultur fokussieren.
- Erkennbare Risikobereiche benötigen lagebezogene Präventionsmaßnahmen, fachliche Unterstützung und eine verstärkte Aufsicht durch die nächsthöhere Ebene.
- Transparente Verfahren, eine frühzeitige Information über den voraussichtlichen Verfahrensablauf und ein systematisches Monitoring der Verfahrensdauer können Misstrauen und Frustration verringern.
- Die Prävention und Bekämpfung sexualisierten Fehlverhaltens darf nicht auf kurzfristig angelegte Einzelmaßnahmen beschränkt bleiben.

Die Erfahrungen der Partnerstreitkräfte zeigen, dass nur ein langfristiger Ansatz Vertrauen schafft und verhindert, dass sich erkannte Probleme bei zusätzlichen Herausforderungen ausweiten. Ein verbundenes System mit präventivem Schwerpunkt, klaren Verantwortlichkeiten, verlässlichem Schutz, konsequentem Führungshandeln, überprüfbarer Wirkung und der Bereitschaft, den Lernprozess langfristig und mit den erforderlichen Ressourcen zu tragen, ist entscheidend für die Wirksamkeit. Der Lernprozess sollte zudem regelmäßig überprüft und – wo erforderlich – nachgesteuert werden.

Ergänzende Befunde aus weiteren nationalen Studien

Die Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Belastung im Alltag“ (LeSuBiA)[4] untersucht Gewalterfahrungen innerhalb und außerhalb von Partnerschaften. Unter gemeinsamer Federführung des Bundesfamilien- und des Bundesinnenministeriums wurden im Rahmen der Studie von Juli 2023 bis Januar 2025 insgesamt fast 16.000 Personen im Alter von 16 bis 85 Jahren befragt.

Im Ergebnis berichten Frauen deutlich häufiger als Männer, innerhalb der letzten fünf Jahre von sexueller Belästigung oder sexuellen Übergriffen betroffen gewesen zu sein. Mit zunehmendem Schweregrad der

4 N. Leitgöb-Guzy, I. Bieber: Ergebnisse der Dunkelfeldstudie „Lebenssituation, Sicherheit und Belastung im Alltag (LeSuBiA)“ I. Gewalterfahrungen innerhalb und außerhalb von (Ex-)Partnerschaften, Themenheft I, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Bundesministerium des Innern und dem Bundeskriminalamt, 2026.

Übergriffe wurde die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern ausgeprägter. Besonders betroffen sind darüber hinaus jüngere Menschen sowie Angehörige von Minderheiten mit Bezug auf sexuelle Orientierung und Identität.

Nur ein kleiner Teil der Vorfälle wird der Polizei bekannt, also gemeldet. Bei sexueller Belästigung mit Körperkontakt erfolgt eine Anzeige bei den Frauen nur in jedem 50. Fall, bei betroffenen Männern in jedem 17. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass sexualisiertes Fehlverhalten ein häufig auftretendes gesellschaftliches Problem sei, dass jedoch nur sehr selten zur Anzeige gebracht und damit kaum rechtlich verfolgt wird.

Die Studie „Sexismus am Arbeitsplatz“[5] verband 2025 eine Onlinebefragung von 1.147 Erwerbstätigen mit einer qualitativen Tagebuchstudie mit 31 Teilnehmenden. Der untersuchte Sexismusbegriff umfasst neben sexueller Belästigung und Übergriffen auch geschlechtsbezogene Abwertung, Vorurteile, Benachteiligung und Ausgrenzung. Innerhalb der letzten zwölf Monate berichtete jeweils ca. ein Drittel der Befragten über abwertende Kommentare oder Witze, Annahmen oder Vorurteile oder von ungleicher Behandlung oder Ausgrenzung aufgrund ihres Geschlechts.

Sexuelle Belästigung oder Übergriffe hat in diesem Zeitraum jede sechste Person erlebt. Allerdings haben sich lediglich sieben Prozent der Betroffenen ihren Vorgesetzten anvertraut. Nur knapp ein Drittel gab an, dass spezifische Anlaufstellen vorhanden wären und ihnen Beschwerdewege sowie Kontaktmöglichkeiten konkret bekannt seien.

Erkenntnisse aus dem Meldewesen „Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“

Das als Frühwarnsystem konzipierte Meldewesen „Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ (ISoLaBw) zeigt das dienstlich registrierte „Hellfeld“ aller gemeldeten Verdachtsfälle. Die Auswertung zeigt seit 2021 einen stetigen Anstieg der Anzahl der Meldungen. Jeder gemeldete Verdachtsfall wird untersucht und bei Bestätigung der Schwere entsprechend geahndet.

Im Fall einer Abgabe an die zuständigen Wehrdisziplinar- oder Staatsanwaltschaften kommt es regelmäßig zu längeren Verfahrenszeiten. Bei einer disziplinaren Ahndung wird die gesamte Bandbreite der zur Verfügung stehenden Mittel ausgenutzt. Diese reichen von einem Verweis über eine Kürzung der Dienstbezüge bis zur Entfernung aus dem Dienstverhältnis.

Etwa 75 Prozent der Verdachtsfälle betreffen lebensjunge Soldatinnen und Soldaten der Dienstgradgruppe der Mannschaften. Diese Gruppe tritt allerdings auch in Relation zu ihrem Anteil an den Streitkräften überproportional häufig als Beschuldigte in Erscheinung.

Befunde aus der Studie „Sexualisiertes Fehlverhalten in den Streitkräften: Ursachen, Meldekultur und Prävention“ (sogenannte Dunkelfeldstudie)

Die im Jahr 2026 durchgeführte Untersuchung erfasst auch Erfahrungen, die im dienstlichen Meldewesen nicht sichtbar werden. Sie untersucht die Verbreitung sexualisierten Fehlverhaltens sowie den Umgang mit Vorfällen und die Gründe für unterbliebene Meldungen. Zur Befragung wurden mehr als 45.000 Soldatinnen und Soldaten aller Dienstgradgruppen eingeladen; es liegen 8.144 vollständige Rückläufe vor.

Für die zwölf Monate vor der Befragung berichten 38 Prozent der Soldatinnen und 16 Prozent der Soldaten von unangemessenen Witzen oder Bemerkungen mit sexuellem Inhalt. Unerwünschte sexuelle Darstellungen nennen 7 Prozent der Soldatinnen und 5 Prozent der Soldaten. Von unerwünschten sexuell bestimmten körperlichen Berührungen oder entsprechenden Versuchen berichten 9 Prozent der Soldatinnen und 3 Prozent der Soldaten. Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder entsprechende Versuche nennen jeweils 2 Prozent.

Bezogen auf die gesamte bisherige Dienstzeit berichten 72 Prozent der Soldatinnen und 31 Prozent der Soldaten von unangemessenen Witzen oder Bemerkungen mit sexuellem Inhalt. Unerwünschte sexuelle Darstellungen nennen 23 Prozent der Soldatinnen und 12 Prozent der Soldaten. Unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Berührungen oder entsprechende Versuche haben 39 Prozent der Soldatinnen und 10 Prozent der Soldaten erlebt. Von Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder entsprechenden Versuchen berichten 10 Prozent der Soldatinnen und 4 Prozent der Soldaten. Diese Angaben beziehen sich auf unterschiedlich lange individuelle Dienstzeiten. Aus dem Vergleich mit den Zwölfmonatswerten lässt sich keine zeitliche Entwicklung ableiten.

Frauen sind bei den meisten erfassten Erscheinungsformen deutlich häufiger betroffen als Männer. Besonders hohe Anteile finden sich unter Mannschaftssoldatinnen. Aufgrund ihres hohen Anteils am militärischen Personal stellen Männer zahlenmäßig die größere Gruppe der Betroffenen. Die Personen, von denen das Verhalten ausging, waren überwiegend männlich.

5 L. Giardina et. al.: Sexismus am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer Studie zu Erscheinungsformen, Verbreitung und Auswirkungen, hrsg. von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V. (EAF Berlin), Mai 2026.

Nur eine Minderheit der Betroffenen meldete den jeweils erfragten Vorfall. Je nach Erscheinungsform liegen die Anteile bei Soldatinnen zwischen 18 und 32 Prozent und bei Soldaten zwischen 16 und 20 Prozent. Die Angaben beziehen sich auf Erfahrungen während der gesamten bisherigen Dienstzeit. Bei mehreren Erfahrungen war der aus Sicht der Betroffenen schwerwiegendste Vorfall der jeweiligen Erscheinungsform maßgeblich. Frauen meldeten unerwünschte sexuelle Berührungen und Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung häufiger als Männer.

Häufig genannte Gründe für die Nichtmeldung von Vorfällen sind der Wunsch, kein Aufsehen zu erregen, die Angst vor negativen Konsequenzen und Zweifel an der Wirksamkeit einer Meldung. Weitere Gründe sind die Regelung des Vorfalls durch eigenes Handeln oder im Kameradenkreis sowie die Beendigung des Verhaltens durch die betreffende Person. Auch fehlendes Vertrauen in Vorgesetzte und das Meldeverfahren sowie fehlende Beweise werden genannt.

Die Erfahrungen meldender Betroffener zeigen Probleme bei der Bearbeitung. Je nach Erscheinungsform bewerten 28 bis 45 Prozent den Meldeprozess als gut funktionierend; 33 bis 46 Prozent fühlen sich über die Bearbeitung schlecht informiert. Die Reaktion der Vorgesetzten bewerten 44 bis 63 Prozent als angemessen. Gleichwohl würden 67 bis 81 Prozent den entsprechenden Vorfall erneut melden. Die ergänzenden Interviews mit Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern weisen unter anderem auf mögliche Interessenkonflikte bei der Bearbeitung und längerfristige soziale Belastungen für Betroffene hin. Welche Stellen Beratung zum Thema sexualisiertes Fehlverhalten anbieten, wissen 49 Prozent der Befragten. Informations- und Präventionsangebote erreichen die Befragten in unterschiedlichem Umfang. An Trainings oder Coachings haben 12 Prozent teilgenommen. Je nach Angebot fallen 62 bis 66 Prozent der Bewertungen durch diejenigen, die das Angebot wahrgenommen beziehungsweise genutzt haben, positiv aus. Für eine anonyme Meldemöglichkeit sprechen sich 58 Prozent der Befragten aus.

Folgerungen

Die Ergebnisse bieten Ansatzpunkte für die Prävention und den Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten. Aus Sicht des BMVg ergeben sich daraus nachstehende Folgerungen:

1. Stärkung von Schutz, vertrauenswürdigen Meldewegen und verlässlicher Bearbeitung

- Vertrauenswürdige und verständliche Zugänge zu Beratung und Meldung gewährleisten,
- Betroffene und Hinweisgebende vor Nachteilen, Druck und Ausgrenzung schützen,
- Unterstützung und kontinuierliche Begleitung sicherstellen,
- Verfahrensabläufe nachvollziehbar gestalten und regelmäßig informieren,
- Verdachtsfälle sorgfältig und zeitnah aufklären und Fehlverhalten konsequent ahnden.

Die Befunde zu Meldehemmnissen und Informationsdefiziten unterstreichen die Bedeutung verlässlicher Verfahren. Es muss erkennbar sein, an wen sich gewandt werden kann, welche Vertraulichkeit gewährleistet ist und welche Schritte eine Kontaktaufnahme auslöst. Informationsangebote sollten ausdrücklich vermitteln, dass Betroffene auch dann Beratung in Anspruch nehmen können, wenn sie einen Vorfall noch nicht eindeutig einordnen können oder ihnen keine Beweise dafür vorliegen.

Zugänge zu Beratung und Meldung außerhalb der unmittelbaren Führung müssen klar ausgewiesen werden. Bei der Weiterentwicklung sollte der Wunsch nach einer anonymen Meldemöglichkeit berücksichtigt werden. Schutz muss auch mögliche berufliche und soziale Folgen einer Meldung umfassen. Unterstützung sollte frühzeitig zugänglich sein und sich hinsichtlich Art und Dauer am individuellen Bedarf orientieren.

Regelmäßige Rückmeldungen sollten den Bearbeitungsstand, mögliche Verzögerungsgründe und den Abschluss erläutern. Regelmäßige Prüfungen offener Fälle sollten eine sorgfältige und zügige Bearbeitung unterstützen.

2. Verbesserung von Führungsverantwortung und Umgangskultur im Alltag

- Grenzüberschreitungen und ihrer Normalisierung frühzeitig entgegentreten,
- Führungsverantwortung durch Vorbild, verlässliches Eingreifen und einheitliche Maßstäbe wahrnehmen,
- Alle zum Erkennen, Ansprechen und Unterbrechen von Fehlverhalten befähigen.

Die unterschiedlichen Bewertungen des Verhaltens von Vorgesetzten nach einer Meldung und fehlendes Vertrauen als Meldehemmnis verdeutlichen die Bedeutung konkreten Führungshandelns. Klare Verhaltensmaßstäbe müssen auch verbale und digitale Grenzüberschreitungen erfassen und im täglichen Miteinander durchgesetzt werden. Führungskräfte müssen Grenzen vorleben, Hinweise ernst nehmen, angemessen reagieren und Betroffene unterstützen. Mögliche Interessenkonflikte bei der Bearbeitung sind frühzeitig zu erkennen und aufzulösen. Auch das unmittelbare Umfeld ist bedeutsam. Kameradschaft und Kollegialität werden dadurch als gegenseitige Verantwortung für Schutz und respektvollen Umgang praktisch erfahrbar.

3. Ausrichtung von Prävention an Zielgruppen und Lebensbedingungen

- Prävention auf erkennbare Risikokonstellationen ausrichten,
- Verhaltensmaßstäbe und Handlungskompetenz bereits beim Diensteinstieg vermitteln,
- Information und Ausbildung verständlich, praxisnah und wiederkehrend gestalten,
- Außerdienstliche Erfahrungen und daraus entstehende Unterstützungsbedarfe ausdrücklich berücksichtigen.

Die Dunkelfeldstudie weist insbesondere auf die hohe Betroffenheit von Mannschaftssoldatinnen hin. Beratung und Unterstützung müssen diese besonders belastete Gruppe berücksichtigen und zugleich Frauen wie Männer als Betroffene ansprechen.

Unteroffiziere mit Portepee werden in der Dunkelfeldstudie überproportional häufig als Beschuldigte genannt. Auch Vorgesetzte treten als Beschuldigte in Erscheinung. Prävention und Dienstaufsicht müssen deshalb alle Dienstgradgruppen und ausdrücklich auch Fehlverhalten von Vorgesetzten einbeziehen.

Die begrenzte Bekanntheit von Beratungsstellen und die unterschiedliche Reichweite der Präventionsangebote sprechen dafür, bestehende Angebote gezielter zu vermitteln. Mit dem personellen Aufwuchs gewinnt eine frühzeitige gemeinsame Orientierung zusätzlich an Bedeutung. Beratungs-, Unterstützungs- und Meldewege müssen bekannt sein. Inhalte sollten regelmäßig, zielgruppengerecht und anhand konkreter Alltagssituationen vermittelt werden. Es muss zudem bekannt sein, welche Hilfen innerhalb der Bundeswehr und welche zivilen Fachstellen ergänzend zur Verfügung stehen.

4. Aussagekräftige Berichterstattung und kontinuierliche Verbesserung

- Meldungen, Bearbeitungsstände und Ergebnisse differenziert analysieren,
- Erfolg an weniger Fehlverhalten, wirksamem Schutz und verlässlicher Unterstützung messen,
- Erkenntnisse aus Befragungen, Fallaufarbeitung und Evaluation systematisch nutzen.

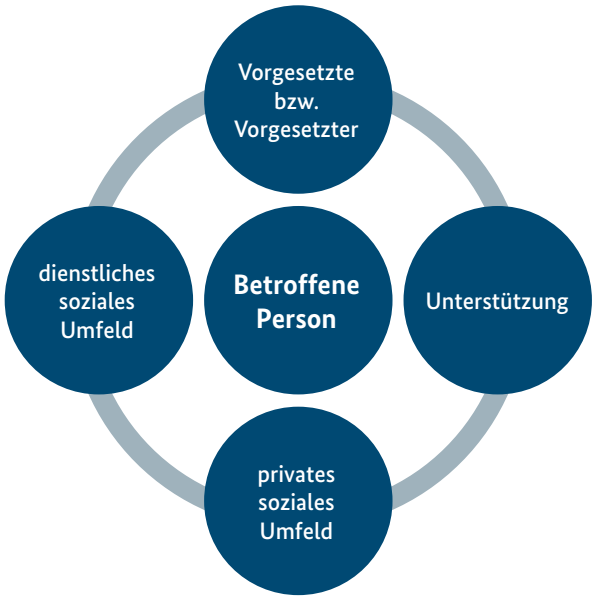
Bezugszeiträume, Auswertungsstand und Bezugsgrößen sind eindeutig auszuweisen. Die Distanz zwischen erlebten und gemeldeten Vorfällen zeigt, dass die Entwicklung der Meldezahlen allein keinen verlässlichen Erfolgsmaßstab bildet. Neben Reichweite und Umsetzung der Maßnahmen sollte überprüft werden, ob Fehlverhalten zurückgeht und Schutz sowie Unterstützung verbessert werden.

Diese Perspektiven sollten durch regelmäßige, über die Zeit vergleichbare Befragungen, differenzierte Hellfeldauswertungen und die systematische Aufarbeitung von Fällen zusammengeführt werden. Erkannte Defizite müssen in konkrete Anpassungen in den Bereichen Führung, Ausbildung, Verfahren und Unterstützung übersetzt und deren Ergebnisse erneut überprüft werden.

III.
Verfahrensabläufe und bestehende Maßnahmen

Die Bundeswehr verfügt über einen umfassenden Regelungsrahmen für militärisches und ziviles Personal. Neben der Definition von klaren Verhaltensregeln, Bewertungsmaßstäben, Befugnissen und Ahndungsmöglichkeiten von Fehlverhalten wirken normative Grundlagen auch präventiv, indem ihre Vorgaben in klare Grenzen übersetzt und diese verbildlich durchgesetzt werden.

Zum Verständnis des bestehenden Systems aus Akteuren und Maßnahmen werden diese im Folgenden kurz dargestellt. Die handelnden Akteure treten dabei miteinander auf vielfältige Weise in Interaktion (vereinfachte Darstellung auf Ebene einer Einheit bzw. Dienststelle):



Vorgesetzte erfüllen dabei verschiedene Aufgaben gegenüber der betroffenen Person: im Rahmen der Meldung, der Ermittlung sowie der Fürsorgepflicht. Gleichzeitig ist es ihre Aufgabe, auf die Einheit bzw. Dienststelle als Ganzes einzuwirken und Vorfälle im Rahmen einer transparenten Fehlerkultur zu evaluieren.

Betroffene können sich jederzeit und unabhängig von einer Meldung an die Ansprechstellen des Unterstützungs- und Betreuungssystems wenden. Darüber hinaus interagieren sie mit ihrem privaten Umfeld. Sollten sich aus der Situation heraus in diesem Bereich Belastungen ergeben, unterstützen beispielsweise der Sozialdienst der Bundeswehr oder die Militärseelsorge, aber auch Vorgesetzte, Kameradinnen und Kameraden oder Kolleginnen und Kollegen.

Eine beschuldigte Person kann Teil des dienstlichen oder sozialen Umfelds sein, kann aber auch von außerhalb des dargestellten Umfeldes kommen. Zuständige und Ansprechpersonen für die betroffene Person bleiben in allen Fällen gleich. Ziel ist es, gemeinsam zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen zu handeln.

Der Verfahrensablauf umfasst im Wesentlichen folgende Handlungsfelder:

Meldung

- Betroffene selbst
- Zeuginnen/Zeugen, Kameradinnen/Kameraden oder Kolleginnen/Kollegen
- immer bei Vorgesetzten möglich
- zusätzliche Anlaufstellen
- Beschwerde- und Eingaberecht

Schutz und Soforthilfe

- auf Wunsch: Begleitung durch Psychosoziales Netzwerk und/oder Person des Vertrauens
- ggf. räumliche Trennung
- ggf. Verbot der Dienstausübung bzw. Betretungsverbot für tatverdächtige Person
- bei Bedarf: medizinische Versorgung

Ermittlung

- zuständige/r Vorgesetzte/r (immer)
- ggf. Wehrdisziplinaranwaltschaften (militärisches Personal)
- ggf. Strafverfolgungsbehörden (bei Abgabe bzw. Strafanzeige)

Sanktion

- einfache oder gerichtliche Disziplinarmaßnahmen (militärisches Personal)
- dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen (ziviles Personal)
- ggf. strafrechtliche Maßnahmen

Unterstützung

- Fachdienste Psychosoziales Netzwerk (Sozialdienst, Psychologischer Dienst und Sanitätsdienst der Bundeswehr sowie Militärseelsorge)
- Vorgesetzte
- Kameradinnen/Kameraden bzw. Kolleginnen/Kollegen
- Beratung (z. B. durch Ansprechstellen)

Maßnahmen, die dem Schutz, der Unterstützung sowie der Beratung und Versorgung der betroffenen Person dienen, erfolgen niedrigschwellig, verschwiegen und unabhängig, insbesondere von einer Meldung.

Jede Kenntniserlangung durch Meldung oder in sonstiger Weise veranlasst Ermittlungen der bzw. des zuständigen Vorgesetzten. Diese führen bei Nachweis des Fehlverhaltens zu Sanktionsmaßnahmen. Hier ist zwischen bundeswehrinternen Maßnahmen des Disziplinarrechts und strafrechtlichen Maßnahmen zu unterscheiden. Über letztere entscheiden die Strafverfolgungsbehörden.

Zudem bestehen eine Reihe weiterer Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Führung, Ausbildung, Beratung, erweitertes Meldewesen, Lageerfassung, Sachverhaltsaufklärung sowie Forschung, Evaluation und organisationales Lernen.

Die Maßnahmen der verschiedenen Handlungsfelder werden nachfolgend dargestellt und eingeordnet. Sofern Optimierungsbedarf bei bestehenden Instrumenten erkannt wurde, ist dies im vorliegenden Aktionsplan berücksichtigt.

1. Prävention, Führung und Ausbildung

Allgemeine Regelung A-2610/2 „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten“	
Beschreibung	Die Regelung enthält Vorgaben zu Prävention und Sensibilisierung, zum Umgang mit Verdachtsfällen, zu Beratungsangeboten und Meldewegen sowie zum Schutz und zur Unterstützung betroffener Personen und verpflichtet zu regelmäßiger Ausbildung.
Bewertung	Die Allgemeine Regelung A-2610/2 bildet den zentralen und bundeswehrweiten Regelungsrahmen im Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten.
Folgeschritte	Turnusmäßige Aktualisierung und Integration der Maßnahmen dieses Aktionsplanes.

Verankerung des Themas in der Laufbahnausbildung aller Angehörigen der Bundeswehr	
Beschreibung	Der Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten ist Bestandteil der Ausbildung. Alle Angehörigen der Bundeswehr werden von Beginn an über Gleichstellung, rechtliche Grundlagen, Verhaltensmaßstäbe sowie Beratungs-, Ansprech- und Meldewege unterrichtet.
Bewertung	Die Vermittlung klarer Verhaltensmaßstäbe von Beginn der Ausbildung an gewährleistet frühzeitig Orientierung und schafft Handlungssicherheit.
Folgeschritte	Fokussierung auf wertschätzende Kommunikation, respektvolles Verhalten und klare Grenzen, durchgehend von Beginn der Dienstzeit durch alle Stadien der Ausbildung.

Kontinuierliche Sensibilisierung in Aus-, Fort- und Weiterbildung	
Beschreibung	Sexualisiertes Fehlverhalten wird in der allgemeinen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie in spezialisierten Rechts- und Führungstrainings behandelt. Dies umfasst rechtliche Grundlagen und Regelungen, Prävention, respektvolles Verhalten, Meldeverfahren sowie Kenntnisse über Beratungs- und Unterstützungsstrukturen.
Bewertung	Die Einhaltung des gemeinsamen Wertekodex wird durch Aufklärung und Sensibilisierung gestärkt. Ebenso werden die Kenntnisse über Verfahren, Zuständigkeiten und Prozesse regelmäßig aufgefrischt.
Folgeschritte	Stärkung und Weiterentwicklung von themenspezifischen Inhalten in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Vorgesetzten.

Qualifizierung von Führungspersonal	
Beschreibung	Führungskräfte werden in einschlägigen Ausbildungs- und Trainingsformaten auf ihre Verantwortung bei Prävention, Führung, Schutz und Fallbearbeitung vorbereitet. Hierzu gehören insbesondere rechtliche Trainings für Disziplinarvorgesetzte, Personalverantwortliche, Dienstellenleitungen sowie andere zivile Vorgesetzte sowie Formate der Inneren Führung für Kommandeurinnen bzw. Kommandeure, Einheitsführerinnen bzw. Einheitsführer und Kompaniefeldwebel.
Bewertung	Führungskräfte, Führungsteams und zuständige Fachstellen gewinnen mehr Sicherheit darin, Grenzverletzungen zu erkennen, angemessen zu reagieren, Betroffene zu schützen und Verfahren sachgerecht einzuleiten.
Folgeschritte	Stärkere Praxisorientierung von Ausbildungs- und Trainingsangeboten durch Ausrichtung auf konkrete Handlungssituationen.

Ausbildungsangebote am Zentrum Innere Führung (ZInFü)	
Beschreibung	Das ZInFü unterstützt mit Ausbildungsmitteln und -hilfsmitteln, Trainingsangeboten und fachlicher Beratung. Die Angebote verbinden wertegebundene Führung, rechtliche Orientierung, Sensibilisierung und praktische Handlungssicherheit im Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten.
Bewertung	Vermittelt werden klare Verhaltensmaßstäbe, eine konsequente Wahrnehmung von Führungs- und Dienstaufsichtsverantwortung sowie ein frühzeitiges Einschreiten bei sexualisiertem, diskriminierendem oder entwürdigendem Fehlverhalten.
Folgeschritte	Fokussierung auf (Selbst-)Reflexion, Feedbackkultur sowie institutionelles und kollegiales Lernen in Führungstrainings. Anpassung der Methodik der Ausbildungsmittel und -hilfsmittel an die Zielgruppe (modern, zeitgemäß, adressatengerecht).

Mobile Trainings- und Unterstützungsangebote des ZInFü	
Beschreibung	Mobile Trainingsteams des ZInFü können Dienststellen und Führungsteams bedarfsorientiert unterstützen. Sie greifen konkrete Herausforderungen auf, stärken die gemeinsame Führungsverantwortung auf Einheits- und Dienststellenebene und fördern eine respektvolle Führungs-, Kommunikations- und Organisationskultur.
Bewertung	Führungsteams auf Einheits- und Dienststellenebene erlangen ein gemeinsames Verständnis angemessenen Führungsverhaltens und handeln gegenüber Grenzverletzungen konsistent.
Folgeschritte	Fokussierung auf frühzeitiges Erkennen von Grenzverletzungen und den angemessenen Umgang damit.

Konkrete bedarfsabgeleitete Maßnahmen	
Beschreibung	Der im Januar 2026 in Kraft gesetzte „Aktionsplan Luftlandetruppe“ bündelt als Reaktion auf bekannt gewordene Vorfälle verschiedene präventive, führungsbezogene und organisatorische Maßnahmen. Dazu gehören unter anderem verpflichtende Führungstrainings, die Stärkung von Ansprech- und Gleichstellungsstrukturen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Führungs- und Organisationskultur.
Bewertung	Meldehemmnisse werden abgebaut, Schutz- und Risikofaktoren besser berücksichtigt und Präventionsmaßnahmen an den Erfordernissen auf Einheits- und Dienststellenebene ausgerichtet.
Folgeschritte	Weitere Umsetzung und begleitende Evaluation.

Stärkung der Prävention durch Führung	
Beschreibung	Prävention ist Bestandteil täglicher Führung, Erziehung und Dienstaufsicht. Vorgesetzte aller Ebenen tragen Verantwortung dafür, klare Verhaltensmaßstäbe zu vermitteln, problematische Umgangsformen frühzeitig anzusprechen und ein Klima zu fördern, in dem Respekt, Kameradschaft und gegenseitiges Vertrauen selbstverständlich sind.
Bewertung	Führungs-, Kommunikations- und Organisationsklima werden kontinuierlich evaluiert, um problematische Entwicklungen und Risikokonstellationen möglichst frühzeitig zu erkennen und gezielt zu unterstützen.
Folgeschritte	Kontinuierliche Evaluation zur bedarfsangepassten Schwerpunktsetzung.

2. Sachverhaltserfassung, -aufklärung und Sanktionsmaßnahmen

Meldewesen „Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ (ISoLaBw)	
Beschreibung	Das Meldewesen ISoLaBw ermöglicht eine einheitliche Erfassung von Verdachtsmeldungen in der Bundeswehr. Mögliches sexualisiertes Fehlverhalten wird dabei in Anlehnung an gesetzliche Grundlagen, z.B. gemäß § 174 ff. StGB, systematisch erfasst und ausgewertet. Meldungen werden auch auf Leitungsebene sichtbar und somit transparent.
Bewertung	Meldedaten sind zunächst Verdachtsfälle und erlauben keine unmittelbare Aussage über die tatsächliche Häufigkeit. Sie liefern Hinweise auf Entwicklungen im jeweiligen Sachverhaltsbereich. Das Meldewesen ermöglicht Auswertungen auf allen Ebenen und kann somit bei der Wahrnehmung der Dienstaufsicht unterstützen.
Folgeschritte	Kontinuierliche Weiterentwicklung und periodische Überarbeitung.

Sorgfältige und rechtsstaatliche Sachverhaltsaufklärung	
Beschreibung	Aufklärung hat immer objektiv, nachvollziehbar und unter Wahrung der Rechte aller Beteiligten zu erfolgen. Dabei werden die zuständigen truppendienstlichen, personalbearbeitenden, rechtlichen und bei Bedarf strafverfolgenden Stellen frühzeitig einbezogen.
Bewertung	Sexualisiertes Fehlverhalten wird, sofern bekannt, umfassend aufgeklärt. Sachverhalte werden auf rechtsstaatlicher Grundlage ermittelt.
Folgeschritte	Fortsetzung konsequenten Handelns.

Truppendienstliche, disziplinar-, arbeits-, beamten- und strafrechtliche Konsequenzen	
Beschreibung	Bestätigtes Fehlverhalten wird entsprechend seiner Art und Schwere konsequent geahndet. Neben disziplinarrechtlichen Maßnahmen finden truppendienstliche, arbeits-, beamten- und strafrechtliche Konsequenzen Anwendung.
Bewertung	Maßstab sind die rechtlichen Grundlagen und eine klare Null-Toleranz-Politik: Bestätigtes Fehlverhalten wird ausnahmslos geahndet.
Folgeschritte	Fortsetzung konsequenten Handelns.

3. Beratung, Schutz und Unterstützung

Ansprechstelle gegen Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr	
Beschreibung	Die Ansprechstelle gegen Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr berät aktive und ehemalige Angehörige der Bundeswehr unter anderem bei Diskriminierung, Gewalt und sexualisiertem Fehlverhalten. Sie informiert über Handlungsmöglichkeiten und vermittelt bei Bedarf an weitere zuständige Stellen.
Bewertung	Durch die Ansprechstelle werden sowohl Betroffene als auch Vorgesetzte objektiv, verschwiegen und unabhängig von jeglichen Hierarchien beraten und unterstützt.
Folgeschritte	Erhöhung des Bekanntheitsgrades, Verbesserung der Erreichbarkeit und Weiterentwicklung des Angebotes.

Unterstützung, Beratung, Ausbildungs- und Präventionsangebote der Fachdienste der Bundeswehr für Führungspersonal und Betroffene	
Beschreibung	Die Fachdienste der psychosozialen Unterstützung und der Gesundheitsversorgung (Sozialdienst der Bundeswehr (SozDstBw), Psychologischer Dienst der Bundeswehr (PsychDstBw), Sanitätsdienst der Bundeswehr (SanDstBw) sowie die Militärseelsorge (MilSeelS) bieten sowohl individuelle Führungsberatung als auch Informationsveranstaltungen, Unterrichtungen und Workshops zu verschiedensten fachlichen Themen im Hinblick auf sexuelle Selbstbestimmung, Sexualität, sexualisiertes Fehlverhalten, Stärkung der Grenzwahrung und Verhalten bei deren Verletzung, medizinischen Aspekten sowie ethischen und religiösen Fragestellungen. Gleichzeitig findet die Unterstützung, Beratung und Versorgung Betroffener jederzeit fachlich unabhängig, verschwiegen und kontinuierlich statt. Zusätzlich werden auch weitere Ratsuchende wie Kameradinnen und Kameraden, Kolleginnen und Kollegen sowie auch beschuldigte Personen beraten. Die Fachdienste können zudem im Bedarfsfall durch spezifische Unterstützung einer Einheit oder Dienststelle einen Beitrag zu deren Stabilisierung leisten.
Bewertung	Die Fachdienste SozDstBw, PsychDstBw, SanDstBw sowie die MilSeelS leisten im Rahmen ihrer Facharbeit einen wertvollen Beitrag zu Beratung, Unterstützung, Ausbildung und Versorgung sowohl von Individuen als auch ganzer Einheiten bzw. Dienststellen. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
Folgeschritte	Bedarfsorientierte Weiterentwicklung und Steigerung des Bekanntheitsgrades der Beratungs-, Unterstützungs- und Versorgungsleistungen einschließlich des Zugangs zu diesen Angeboten.

Psychosoziales Netzwerk der Bundeswehr (PSN)	
Beschreibung	Die psychosoziale Unterstützung wird vom SozDstBw, PsychDstBw, SanDstBw sowie von der MilSeelS bei Bedarf im Verbund des PSN geleistet, um eine ganzheitliche Unterstützung zu ermöglichen.
Bewertung	Die mit der psychosozialen Unterstützung betrauten Fachdienste stimmen sich bei Bedarf regional standortbezogen im PSN ab und ermöglichen so eine ganzheitliche und nachhaltige Unterstützung. Sie ermöglichen einen niederschwelligen Zugang zur psychosozialen Beratung und Unterstützung sowie zu weiteren Unterstützungsangeboten.
Folgeschritte	Bedarfsorientierte Weiterentwicklung des vernetzten Beratungs- und Unterstützungsangebots.

Militärische und zivile Gleichstellungsstrukturen	
Beschreibung	Militärische und zivile Gleichstellungsbeauftragte sowie Gleichstellungsvertrauensfrauen beraten und unterstützen bei Fragen der Gleichstellung, Benachteiligung und sexualisiertem Fehlverhalten.
Bewertung	Gleichstellungsstrukturen wirken darauf hin, strukturelle Ursachen zu erkennen und geeignete Schutz- und Präventionsmaßnahmen anzustoßen.
Folgeschritte	Konsequentes Adressieren von problematischen Gruppen- und Kommunikationsnormen sowie erkanntem Fehlverhalten.

Vertrauenspersonen und Personalvertretungen	
Beschreibung	Vertrauenspersonen und Personalvertretungen bieten zusätzliche Zugänge zu Meldewegen, Beratung und Unterstützung. Betroffene können entsprechend ihrer persönlichen Situation, zusätzlich zu den Angeboten der Fachdienste, eine geeignete und vertrauenswürdige Anlaufstelle wählen.
Bewertung	Niedrigschwellige Anlaufstellen informieren Betroffene über bestehende Möglichkeiten, begleiten sie bei weiteren Schritten und tragen dazu bei, Hemmschwellen für die Meldung von Vorfällen zu senken.
Folgeschritte	Derzeit kein Handlungsbedarf.

Schutzmaßnahmen für Betroffene	
Beschreibung	Schutzmaßnahmen für betroffene Personen durch Vorgesetzte gemäß AR A-2610/2 werden unverzüglich nach einer Meldung bzw. Bekanntwerden eines Sachverhalts geprüft und umgesetzt. Dies umfasst z. B. organisatorische oder räumliche Trennungen, Anpassungen des dienstlichen Umfelds oder Schutz vor weiteren Belastungen. Betroffene und Personen, die einen Sachverhalt melden oder bei seiner Aufklärung mitwirken, werden vor Benachteiligung und Ausgrenzung geschützt.
Bewertung	Vertraulichkeit, nachvollziehbare Abläufe und ein wirksamer Schutz vor Benachteiligung sind Voraussetzungen dafür, dass Betroffene Vorfälle offenlegen und Schutzmaßnahmen in Anspruch nehmen. Dabei werden sowohl die Bedürfnisse betroffener Personen als auch die Rechte aller weiteren Beteiligten angemessen berücksichtigt.
Folgeschritte	Sicherstellen der frühzeitigen und bedarfsgerechten Anwendung von Maßnahmen zum konsequenten Betroffenenschutz.

4. Forschung, Evaluation und organisationales Lernen

Dunkelfeldstudie „Sexualisiertes Fehlverhalten in den Streitkräften: Ursachen, Meldekultur und Prävention“	
Beschreibung	Im Auftrag des BMVg hat das ZMSBw mit einer umfassenden Dunkelfeldstudie beauftragt. Untersucht werden Ausmaß und Erscheinungsformen sexualisierten Fehlverhaltens, mögliche Ursachen und begünstigende Faktoren, Meldehemmnisse sowie Risiko- und Schutzfaktoren.
Bewertung	Die Ergebnisse der Studie schaffen eine bundeswehrspezifische wissenschaftliche Grundlage für die zielgerichtete Weiterentwicklung von Prävention, Führung, Ausbildung, Meldewegen und Unterstützungsangeboten.
Folgeschritte	Gezielte Weiterentwicklung und regelmäßige Folgeevaluation unter Einschluss des gesamten GB BMVg.

Bundeswehrstudien sowie nationale und internationale Forschung	
Beschreibung	Studien bilden eine wesentliche empirische Grundlage für die längerfristige Betrachtung sexualisierten Fehlverhaltens, des diesbezüglichen Meldeverhaltens sowie der organisationskulturellen und systemischen Einflussfaktoren. Wissenschaftliche Erkenntnisse aus Deutschland und anderen westlichen Streitkräften werden systematisch ausgewertet.
Bewertung	Wissenschaftsbasierte Auswertungen ermöglichen die frühzeitige Erkennung wiederkehrender Muster, besonderer Risikokonstellationen und strukturellen Handlungsbedarfs.
Folgeschritte	Weitere systematische Bearbeitung des Forschungsfeldes.

Organisationales Lernen und Weiterentwicklung	
Beschreibung	Die Weiterentwicklung von Prävention und Bekämpfung sexualisierten Fehlverhaltens wird bundeswehrweit als kontinuierlicher organisationaler Lernprozess verstanden.
Bewertung	Bestehende Regelungen, Ausbildungsangebote, Meldewege, Schutzmaßnahmen und Unterstützungsstrukturen werden auf Grundlage praktischer Erfahrungen, wissenschaftlicher Erkenntnisse und neuer Lagebilder fortlaufend überprüft.
Folgeschritte	Systematisches Integrieren von Erkenntnissen aus Forschung, Lageerfassung, Fallbearbeitung, Evaluation und internationalen Erfahrungen in die Weiterentwicklung von Führung, Ausbildung, Prävention, Schutz und Unterstützungsstrukturen.

Mitarbeit im Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“	
Beschreibung	Das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ tritt dem Sexismus in unserer Gesellschaft entgegen. Es wurde 2023 ins Leben gerufen und wird vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V. (EAF) Berlin durchgeführt. Das BMVg gehört dem Bündnis seit 2023 an.
Bewertung	Das Bündnis fördert klare Linien im Umgang mit Sexismus. Die langjährige Mitarbeit des BMVg setzt ein sichtbares Zeichen aktiven Vorgehens und trägt zur wirksamen Unterstützung Betroffener bei.
Folgeschritte	Fortsetzung der aktiven Mitarbeit.

IV. Maßnahmenkatalog für die Bundeswehr

Der nachfolgende Maßnahmenkatalog beinhaltet sowohl Weiterentwicklungen bestehender Mechanismen und Strukturen als auch neue Maßnahmen in den Handlungsfeldern Prävention, Sanktionen sowie Schutz und Unterstützung.

Zielgruppe sind alle Angehörigen der Bundeswehr, denn sexualisiertes Fehlverhalten ist ein Thema, das uns alle angeht. Ein besonderer Schwerpunkt liegt jedoch auf den Vorgesetzten aller Ebenen. Sie verantworten ein respektvolles, offenes und wertschätzendes Klima innerhalb ihrer Bereiche. Als Vorgesetzte mit Disziplinarbefugnis sind sie bei Meldungen von Ereignissen zudem für deren Aufklärung, Ermittlung und disziplinare Würdigung bzw. eine gegebenenfalls erforderliche Abgabe an die Strafverfolgungsbehörden zuständig.

Darüber hinaus sind Schutz und Unterstützung der Betroffenen ebenfalls Aufgabe aller Vorgesetzten. Weitere Adressatinnen und Adressaten sind: Wehrdisziplinaranwaltschaften, sonstige Personen mit Ermittlungsauftrag, Ausbildungseinrichtungen, Personalvertretungen und Vertrauenspersonen, Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsvertrauensfrauen sowie die Militärseelsorge und die Fachdienste der psychosozialen und medizinischen Betreuung und Versorgung.

Alle Angehörigen der Bundeswehr müssen mit ihrer Haltung und ihrem Verhalten zu einem Klima beitragen, das von Respekt und Wertschätzung geprägt ist und in dem sexualisiertes und diskriminierendes Fehlverhalten keinen Platz hat. Vorgesetzte nehmen dabei aufgrund ihrer Vorbildfunktion sowie ihrer vorgenannten Aufgaben eine herausgehobene Position ein. Übergeordnete Führungsebenen schaffen die organisatorischen, normativen, personellen und materiellen Voraussetzungen. Die Verantwortung tragen die Inspekteurinnen bzw. Inspekteure der Teilstreitkräfte, die Befehlshabenden bzw. Leitungen der Organisationsbereiche sowie das BMVg.

1. Präventive Maßnahmen

Präventionsmaßnahmen tragen zum Schutz vor Sexismus und sexualisiertem Fehlverhalten bei. Sie sind daher Schwerpunkt dieses Aktionsplans. Prävention ersetzt reaktives durch proaktives Handeln, schützt alle Angehörigen der und stärkt das Vertrauen in die Bundeswehr.

Für eine wirkungsvolle Prävention sind alle Angehörigen der Bundeswehr anzusprechen, zu schulen, zu sensibilisieren und zu befähigen. In einem Umfeld, das von Kameradschaft, Kollegialität, Verständnis, persönlicher Resilienz und Grenzwahrung auf allen Ebenen geprägt ist, finden Diskriminierung, Sexismus und sexualisiertes Fehlverhalten keinen Nährboden oder Toleranz.

Prävention richtet sich daher an folgenden Handlungsfeldern aus:

- vorbildhaftes und konsequentes Führungsverhalten entlang des gemeinsamen Leitbildes sowie der Grundsätze der Inneren Führung,
- vertrauensschaffende Maßnahmen, die durch frühzeitiges Einschreiten sowie sichtbare konsequente Aufklärung und Ahndung Sicherheit vermitteln,
- Aufzeigen und Verteidigen von ethischen und rechtlichen Grenzen sowie Stärkung der Reaktion auf Grenzverletzungen durch Sensibilisierung, Aufklärung und Ausbildung,
- Förderung von Kameradschaft sowie eines respektvollen und empathischen Miteinanders, wertschätzender Kommunikation und offener Fehlerkultur.

Im Einzelnen werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

Maßnahme 1: **Prävention sexualisierten Fehlverhaltens ist Chefsache**	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist, die Vorgaben des Tagesbefehls des Generalinspekteurs (GenInsp) vom 7. September 2026 in den Streitkräften umzusetzen sowie die entsprechenden Maßnahmen spiegelbildlich in den zivilen Organisationsbereichen zu verankern. Führungsverhalten spielt im Bereich der Prävention von sexualisiertem Fehlverhalten eine Schlüsselrolle. Das wirkungsvollste Mittel in der Erziehung und Prägung ist das persönliche Beispiel des bzw. der Vorgesetzten. Dies gilt auf allen Ebenen.
Meilensteine	Konzepte zur Umsetzung der führungsbezogenen Aufträge des Tagesbefehls des GenInsp sind in den TSK/OrgBer erstellt (3 Monate). Die Umsetzung der Beauftragung des GenInsp sowie die Abstimmung des Beauftragten des Generalinspekteurs (BEAGenInsp) mit den jeweiligen Inspizientinnen und Inspizienten Ausbildung der TSK/OrgBer ist erfolgt (3 Monate). Leitfäden für wertschätzendes Miteinander der TSK/OrgBer sind erstellt (3 Monate).
Abschluss	Der BEAGenInsp hat die Vorgaben des GenInsp umgesetzt. Die Inspekteurinnen bzw. Inspekteure der TSK und Befehlshabenden bzw. Leitungen der OrgBer haben die Vorgaben des GenInsp vollumfänglich umgesetzt.

Maßnahme 2: **Stärkung der Präsenz und des aktiven Handelns von Vorgesetzten**	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, ein respektvolles Miteinander sowie die soldatische Ordnung sowohl im Dienst als auch innerhalb militärischer Liegenschaften nach Dienst sicherzustellen. Fehlverhalten wird aufgezeigt und Gegenmaßnahmen werden unmittelbar ergriffen. Schwerpunkte werden risikobasiert in Einheiten und Dienststellen mit besonders schützenswerten Personengruppen und in identifizierten Risikosituationen gesetzt. Militärische Vorgesetzte sind in militärischen Liegenschaften gezielt auch außerhalb der regulären Dienstzeit präsent. In zivilen OrgBer bzw. bei zivilen Beschäftigten sind die jeweiligen statusrechtlichen Bestimmungen sowie die dienst-, arbeits-, tarif- und mitbestimmungsrechtlichen Vorgaben einzuhalten.
Meilensteine	Besonders schützenswerte Gruppen und Risikosituationen sowie Anpassungsbedarfe zur Umsetzung sind identifiziert und Unterstützungsbedarfe sind angezeigt (3 Monate). Vorgesetzte sind über diese Indikatoren aufgeklärt, zur erweiterten Präsenz angewiesen und für frühe Anzeichen von Fehlverhalten sensibilisiert (6 Monate). Die Stärkung der Präsenz von Vorgesetzten auch außerhalb der regulären Dienstzeit ist umgesetzt (9 Monate).
Abschluss	Fehlverhalten wird von Vorgesetzten aktiv angesprochen und abgestellt. In Risikosituation und für besonders schützenswerte Gruppen wird eine adäquate Präsenz auch außerhalb der regulären Dienstzeit sichergestellt.

Maßnahme 3: Überprüfung der Auswahlkriterien für Bewerberinnen und Bewerber	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, die bestehenden Auswahlkriterien und -verfahren für Bewerberinnen und Bewerber für den Dienst in der Bundeswehr im Hinblick auf die Prävention sexualisierten Fehlverhaltens zu überprüfen und anzupassen. Dazu werden die bestehenden Kriterien auf ihre Wirksamkeit überprüft und ggf. durch weitere evidenzbasierte Kriterien zur Erkennung von sexistischen, grenzüberschreitenden und/oder zu Diskriminierung neigenden Haltungen ergänzt.
Meilensteine	Kriterien und Verfahren sind überprüft (3 Monate). Bestehende Kriterien sind angepasst und ggf. durch zusätzliche ergänzt (6 Monate). Assessmentverfahren sind angepasst (9 Monate). Assessmentverfahren werden mit neuen Prüfkriterien durchgeführt (12 Monate)
Abschluss	Assessmentverfahren sind angepasst und werden angewandt.

Maßnahme 4: Anpassung der Regelungen für die Heranziehung von Reservistinnen und Reservisten	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, dass Personen, gegen die insbesondere gerichtliche disziplinare Maßnahmen aufgrund sexualisierten Fehlverhaltens verhängt oder die wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung strafrechtlich sanktioniert wurden, nicht (mehr) zu Reservedienstleistungen heran- oder zu Dienstlichen Veranstaltungen hinzugezogen werden. Laufende Reservedienstleistungen werden unmittelbar nach Verhängung einer entsprechenden Disziplinarmaßnahme beendet.
Meilensteine	Erforderliche Anpassungen sind identifiziert und abgestimmt (6 Monate). Änderungen sind umgesetzt und personalführende Stellen sowie Karrierecenter der Bundeswehr informiert (12 Monate).
Abschluss	Die Regelungen für eine Heranziehung von Reservistinnen und Reservisten sind angepasst und Verfahren implementiert.

Maßnahme 5: Fallbezogene Aufarbeitung auf Dienststellenebene	
Ziel & Beschreibung	Ziele sind wirksame Prävention, eine transparente Fehlerkultur, institutionelles Lernen und die Festigung des internen Organisationsklimas der Dienststelle. Nach Abschluss einer Verfahrensbearbeitung wird der Fall mehrdimensional intern im Rahmen von Debriefings evaluiert und aufgearbeitet. Dies beinhaltet potenziell begünstigende Faktoren, Meldeverhalten, Maßnahmen der Führung, Ausbildung, Dienstaufsicht, Prävention, Schutz und Unterstützung. Dabei sollen möglichst alle Perspektiven berücksichtigt, Optimierungspotenziale identifiziert und Anpassungen vorgenommen werden.
Meilensteine	Die Implementierung optionaler Debriefing-Tools zur Unterstützung der Aufarbeitung durch das ZInFü ist geprüft (6 Monate). Eine fallbezogene Aufarbeitung wird regelmäßig durchgeführt (12 Monate).
Abschluss	In den Dienststellen wird jeder Fall sexualisierten Fehlverhaltens zeitnah evaluiert und aufgearbeitet. Dabei werden sowohl präventive Aspekte als auch Sanktionsmaßnahmen, Verfahren, Schutz und Unterstützung überprüft, bewertet und angepasst.

Maßnahme 6: Besondere Berücksichtigung des Umgangs mit Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion bei der Beurteilung von Vorgesetzten	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, Sensibilisierung und Präventionsarbeit in Form verpflichtender Stellungnahmen in die Beurteilung von Führungspersonal einfließen zu lassen. Vorgesetzte tragen eine besondere Verantwortung für die Prävention und den Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten in ihrem Aufgabenbereich. Sie verantworten die Präventionsarbeit und schaffen die Voraussetzungen für die Bereitschaft, Vorkommnisse zu melden. Sie gestalten durch ihr Führungsverhalten maßgeblich die Zusammenarbeits- und Gesprächskultur.
Meilensteine	Verpflichtende Stellungnahmen in militärischen Beurteilungen sind im Freitextfeld der Regelbeurteilungen (RBU) unter „Ergänzende Bemerkungen zu Punkt VIII“ der Leistungsbeurteilung eingeführt (3 Monate). Die technische Umsetzung der erforderlichen Erhöhung der Zeichenzahl im Freitextfeld „Ergänzende Bemerkungen zu Punkt VIII“ der RBU ist erfolgt (18 Monate).
Abschluss	Militärische Vorgesetzte werden aktiv zur Reflextion und Umsetzung von Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen angehalten. Sie erhalten über die Beurteilung hierzu zugleich ein Feedback.

Maßnahme 7: **Würdigung vorbildlichen Verhaltens**	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, durch Förderung kameradschaftlichen, respektvollen, grenzwahrenden, empathischen und wertschätzenden Verhaltens präventiv zu wirken. Die Sichtbarmachung von hervorragendem Führungsverhalten und besonders beispielhaftem Verhalten führt zu einer nachhaltigen Verbesserung der Organisationskultur.
Meilensteine	Möglichkeiten der Würdigung sind identifiziert (6 Monate). Voraussetzungen zur Umsetzung sind geschaffen (9 Monate).
Abschluss	Besonders vorbildliches Verhalten wird aktiv und offen gewürdigt.

Maßnahme 8: **Regelmäßige sozialwissenschaftliche Erfassung des Organisationsklimas sowie von sexualisiertem Fehlverhalten**	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, die Voraussetzungen für eine kontinuierliche Optimierung und frühzeitige Identifizierung problematischer Dynamiken zu schaffen und Bewertungen und Ableitungen zu ermöglichen. Hierfür bedarf es regelmäßiger Analysen des Organisationsklimas und des kameradschaftlichen bzw. kollegialen Miteinanders auf allen Ebenen, denn Kameradschaft, wertschätzendes Miteinander und gegenseitiges Vertrauen verhindern sexualisiertes Fehlverhalten. Dies beinhaltet auch weitere Dunkelfelduntersuchungen.
Meilensteine	Die Projektskizze ist unter Berücksichtigung TSK/OrgBer-spezifischer Aspekte erstellt (6 Monate). Die Methodik der Befragungen ist festgelegt (12 Monate). Organisatorische Grundlagen sind geschaffen (12 Monate). Die initiale Befragung ist durchgeführt (18 Monate). Ergebnisse sind vorgestellt (24 Monate).
Abschluss	Im GB BMVg erfolgen regelmäßige sozialwissenschaftliche Erfassungen des Organisationsklimas sowie zu sexualisiertem Fehlverhalten.

Maßnahme 9: Weiterentwicklung der Erfassung sexualisierten Fehlverhaltens	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, das Meldewesen unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der Dunkelfeldstudie in seiner statistischen Aussagefähigkeit zu stärken.
Meilensteine	Die Konzeption zur Weiterentwicklung der Datenerhebung ist erstellt (1 Monat). Die Regelung A-2600/10 „Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ sowie die dazugehörige Softwareanwendung sind angepasst (6 Monate).
Abschluss	Datenerfassung und -auswertung finden auf einer weiter verbesserten Grundlage statt.

Maßnahme 10: Weiterentwicklung der Verankerung der Thematik in der Laufbahnausbildung	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, alle Soldatinnen und Soldaten sowie zivile Mitarbeitende von Beginn ihrer Dienstzeit an regelmäßig über Gleichstellung, rechtliche Grundlagen, Verhaltensmaßstäbe sowie Beratungs-, Ansprech- und Meldewege zu unterrichten. Dies betrifft die Aspekte (Selbst-)Reflexion, Rollenbilder, Gruppendynamiken, Fehlerkultur, Resilienz, wertschätzende Kommunikation, Erkennen von Grenzverletzungen sowie institutionelles Lernen. Es findet eine Fokussierung auf wertschätzende Kommunikation, respektvolles Verhalten und klare Grenzen statt, insbesondere in der Heimatschutzausbildung.
Meilensteine	Anzupassende Trainings und aufzunehmende Inhalte sind identifiziert, Ausbildungsgrundlagen sind überarbeitet und mit praxisbezogener Methodik hinterlegt (6 Monate). Angepasste Inhalte und Methoden sind den Ausbildenden bekannt und die erforderlichen Anpassungen der Ausbildung zur Umsetzung vorbereitet (12 Monate). Angepasste Ausbildungen sind organisationsweit implementiert (18 Monate).
Abschluss	Alle definierten Laufbahnausbildungen beinhalten Inhalte zu Prävention und Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten. Diese werden praxisbezogen mit modernen, zeitgemäßen Methoden adressatengerecht und zielorientiert vermittelt. Ausbildung, Methodik Ausbildungsmittel und -hilfsmittel werden kontinuierlich evaluiert und optimiert.

Maßnahme 11: Weiterentwicklung der Qualifizierung von Vorgesetzten und Führungspersonal	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, in bestehende Trainings für Führungspersonal sowie Formate der Inneren Führung für Kommandeurinnen und Kommandeure, Einheitsführerinnen und Einheitsführer sowie Kompaniefeldwebel und in vergleichbare Formate für zivile Führungskräfte die besonders führungsrelevanten Aspekte zu Prävention und Maßnahmen bei sexualisiertem Fehlverhalten praxisorientiert abzubilden. Hierbei spielen die psychologischen Faktoren der Menschenführung, z.B. Einflussfaktoren von Wahrnehmung, Bewertung und Verhalten, eine besondere Rolle. Schwerpunkt ist die Vermittlung von konkreten Kompetenzen anhand von Fallbeispielen.
Meilensteine	Anzupassende Trainings sind identifiziert und Entscheidungen zu Inhalten und Methodik getroffen (9 Monate). Angepasste Inhalte und Methoden sind den Ausbildenden bekannt und die erforderlichen Anpassungen der Ausbildung zur Umsetzung vorbereitet. (15 Monate). Angepasste Ausbildungen sind organisationsweit implementiert (18 Monate).
Abschluss	Definierte Führungstrainings beinhalten führungsrelevante Inhalte. Diese werden mit modernen, zeitgemäßen, adressatengerechten Methoden zielorientiert vermittelt. Dabei steht der Praxisbezug im Fokus. Es erfolgt eine kontinuierliche Evaluation und Optimierung der Ausbildung, der Ausbildungsmethoden, -mittel und -hilfsmittel.

Maßnahme 12: Weiterentwicklung der Ausbildungsangebote des Zentrums Innere Führung (ZInFü)	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, bestehende Ausbildungsangebote am ZInFü zu wertegebundener Führung, rechtlicher Orientierung, Sensibilisierung und praktischer Handlungssicherheit im Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten inhaltlich im Bereich der Prävention zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Dies betrifft die Aspekte (Selbst-)Reflexion, Rollenbilder, Gruppendynamiken, Fehlerkultur, Resilienz, wertschätzende Kommunikation, Erkennen von Grenzverletzungen sowie institutionelles Lernen. Dabei stehen Praxisbezug und eine kontinuierliche Evaluation und Optimierung der Ausbildung, derAusbildungsmethoden, -mittel und -hilfsmittel im Fokus.
Meilensteine	Inhalte der Ausbildungsangebote am ZInFü sind im Bereich Prävention überprüft und Anpassungsbedarfe evidenzbasiert abgestimmt (6 Monate). Ausbildungsinhalte am ZInFü sind im Bereich Prävention angepasst (12 Monate).
Abschluss	Ausbildungsangebote am ZInFü sind im Bereich Prävention überprüft, bei Bedarf angepasst und werden mit modernen, zeitgemäßen und adressatengerechten Methoden zielorientiert vermittelt und kontinuierlich evaluiert.

Maßnahme 13: Weiterentwicklung der kontinuierlichen Sensibilisierung in Aus-, Fort- und Weiterbildung	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, bereits bestehende Inhalte in Trainings zu intensivieren, auf Basis aktueller Erkenntnisse weiterzuentwickeln und praxisorientiert zu vermitteln. Besonderes Augenmerk wird hier auf die Aktivierung sogenannter Bystander gelegt und auf ein aktives Empowerment des Umfeldes fokussiert. Eine aktive Unterstützung durch Dritte in konkreten Situationen hilft Betroffenen unmittelbar, wirkt präventiv und stellt den ersten Schritt der weiteren Aufarbeitung dar.
Meilensteine	Anzupassende Trainings sind identifiziert, Ausbildungsunterlagen und Konzepte inklusive der Methodik sind angepasst (6 Monate). Angepasste Inhalte und Methoden sind den Ausbildenden bekannt und die erforderlichen Anpassungen der Ausbildung zur Umsetzung vorbereitet (12 Monate). Angepasste Ausbildungen sind organisationsweit implementiert (18 Monate).
Abschluss	Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung beinhalten auch Inhalte zu Prävention und Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten sowie insbesondere zur „Bystander"-Thematik. Diese werden mit modernen, zeitgemäßen, adressatengerechten Methoden zielorientiert vermittelt. Dabei steht der Praxisbezug im Fokus. Es erfolgt eine kontinuierliche Evaluation und Optimierung der Ausbildung, der Ausbildungsmethoden, -mittel und -hilfsmittel.

Maßnahme 14: Stärkung von grenzwahrendem Verhalten durch Verbesserung der individuellen Resilienz	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, die psychische Resilienz als präventiven Faktor für das Bestehen verschiedenster Herausforderungen im dienstlichen und im privaten Alltag zu stärken. Resilientes Personal ist besser in der Lage, Grenzen zu erkennen sowie Grenzverletzungen offen zu benennen und aktiv zu verteidigen. Das moralische Urteilsvermögen, die Selbstreflexion und die professionelle Distanz im Dienstalltag werden gefestigt.
Meilensteine	Trainings, in denen Inhalte zur Steigerung der psychischen Resilienz integriert werden können, sind identifiziert (3 Monate). Maßnahmen zur Steigerung der psychischen Resilienz zur Integration in Trainings sind identifiziert (6 Monate). Maßnahmen zur Steigerung der psychischen Resilienz zur Integration im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) sind identifiziert (6 Monate). Regulatorische und organisatorische Voraussetzungen sind geschaffen (9 Monate). Maßnahmen zur Steigerung der psychischen Resilienz werden umgesetzt (12 Monate).
Abschluss	Maßnahmen zur Stärkung der individuellen Resilienz, insbesondere zur Stärkung grenzwahrenden Verhaltens, sind in die Laufbahnausbildung, spezialisierte Lehrgänge und das BGM implementiert.

Maßnahme 15: **Verstetigung der Thematik „Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten“ in der Persönlichkeitsbildung**	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, eine regelmäßige gemeinsame und nachhaltige Befassung mit „sexualisiertem Fehlverhalten“ und den damit verbundenen Auswirkungen zu etablieren. Neben der jährlich verpflichtenden Durchführung erfolgt die Befassung mit der Thematik auch anlassbezogen. Somit wird sichergestellt, dass sich alle Angehörigen der Bundeswehr regelmäßig damit auseinandersetzen.
Meilensteine	„Sexualisiertes Fehlverhalten“ ist als Thema ab dem Jahr 2027 in die „Jahresweisung zur Persönlichkeitsbildung in der Bundeswehr“ aufgenommen (1 Monat). Unterrichtsmaterialien als Grundlage für die Ausbildung auf Einheitsebene sind erstellt (3 Monate).
Abschluss	„Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten“ ist als Pflichtthema verstetigt.

Maßnahme 16: **Weiterentwicklung und Ausweitung des Informationsangebots durch eine zentrale Informationsplattform**	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, die Bedeutung der Thematik, relevante normative Grundlagen, diesen Aktionsplan, seine Maßnahmen sowie sämtliche Unterstützungsangebote allen Soldatinnen und Soldaten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu machen. Dies erfordert eine zentrale Informationsplattform für alle Angehörigen der Bundeswehr. Relevante Normen, Formulare, Arbeitsgrundlagen, Checklisten, Hinweise zu Trainings, Erreichbarkeiten von Ansprechstellen sowie ein Leitfaden für Vorgesetzte sind hier zusammengeführt und hinterlegt. Die Plattform wird regelmäßig aktualisiert und ist auch mit privater IT erreichbar.
Meilensteine	Die Konzeption und Inhalte sind erstellt und abgestimmt (bereits erfolgt). Notwendige technische und organisatorische Grundlagen sind geschaffen (3 Monate). Die zentrale Informationsplattform ist vollständig online verfügbar (4 Monate).
Abschluss	Es existiert für alle Angehörigen der Bundeswehr eine zentrale Informationsplattform, die sowohl Wissen vermittelt als auch Betroffene und Vorgesetzte unterstützt. Diese ist allen bekannt und mit privater IT nutzbar.

Maßnahme 17: **Aktive Kommunikation zur zeitgemäßen Aufklärung und Sensibilisierung aller Bundeswehrangehörigen**	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, Problembewusstsein und zielgruppengerechte Information als einen wesentlichen Aspekt von Prävention zu stärken. Hierzu bedarf es eines zentral gesteuerten, integrierten und crossmedialen Kommunikationskonzepts innerhalb der Bundeswehr zur Vermittlung von Leitbild, Grenzen, Werterahmen und Informationen zu Prävention und Unterstützung. Darüber hinaus wird ein gemeinsames Verständnis für ein wertschätzendes, kameradschaftliches Miteinander unterstützt und beispielhaft respektvolles und persönliche Grenzen bewahrendes Verhalten gezeigt.
Meilensteine	Das Kommunikationskonzept ist erstellt (1 Monat). Die technischen und organisatorischen Grundlagen sind geschaffen (2 Monate). Die Inhalte sind erstellt, abgestimmt und niederschwellig abrufbar (3 Monate).
Abschluss	Die integrierte, crossmediale Kommunikation hat die Masse der Angehörigen der Bundeswehr erreicht, sensibilisiert und informiert.

2. Ermittlungen und Sanktionsmaßnahmen

Der Fokus im Bereich der Aufrechterhaltung der militärischen Disziplin und Ordnung liegt insbesondere auf der Verbesserung der Handlungssicherheit von Führungskräften und Angehörigen der Rechtspflege der Bundeswehr. Es kommt darauf an, nach Kenntniserlangung eine unverzügliche und den rechtsstaatlichen Grundsätzen entsprechende Sachverhaltsaufklärung sicherzustellen, um erkanntes Fehlverhalten konsequent und zeitnah ahnden zu können. Dabei muss die Sichtbarkeit des Handelns unter Beachtung der gesetzlichen Schutzpflichten sowohl für Betroffene als auch andere Dienststellenangehörige gewährleistet sein.

Disziplinarvorgesetzte, Dienststellenleitungen sowie Wehrdisziplinaranwaltschaften sind dazu regelmäßig weiterzubilden, um nach Kenntniserlangung entsprechenden Fehlverhaltens die Aufnahme gebotener disziplinarrechtlicher Ermittlungen sicherzustellen, angemessene disziplinare, arbeits- und statusrechtliche Maßnahmen einzuleiten sowie über eine Abgabe an die Staatsanwaltschaft zu entscheiden.

Klare Regeln und konsequente Aufklärung schaffen Sicherheit und Vertrauen. Hemmungen, Fehlverhalten zu melden, werden reduziert. Grenzverletzungen haben bereits unterhalb der strafrechtlichen Relevanz erzieherische bzw. disziplinare Konsequenzen, um den Werterahmen in Handlungen zu übersetzen und Grenzen erlebbar werden zu lassen. Rechtsstaatliche Ermittlung und Ahndung festgestellten Fehlverhaltens setzt umfassende Kenntnisse, richtige Einordnung, konsequente Anwendung und Handlungssicherheit der Verantwortlichen voraus.

Im Einzelnen werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

Maßnahme 18: Ermittlungsunterstützung in Fällen sexualisierten Fehlverhaltens	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, erforderliche Sachverhaltsaufklärungen anlassbezogen hierarchieunabhängig zu unterstützen. Disziplinare Ermittlungen können formal an eine Feldjägeroffizierin bzw. einen Feldjägeroffizier übertragen werden oder es kann Ermittlungsunterstützung durch die Feldjägertruppe hinzugezogen werden. Diese sind keine Angehörigen der Dienststelle und insofern unabhängig von deren Hierarchie. Eine ggf. erforderliche Anpassung der Kapazitäten der Feldjägertruppe auf Grundlage der tatsächlich erforderlichen Unterstützungsleistungen ist perspektivisch zu berücksichtigen.
Meilensteine	Anwendungshilfen für Disziplinarvorgesetzte sind erstellt (6 Monate). Curricula der Aus- und Weiterbildung von Vorgesetzten sind angepasst (12 Monate). Kapazitäten der Feldjägertruppe sind bedarfsbezogen angepasst (24 Monate).
Abschluss	Disziplinarvorgesetzte sind über die Möglichkeit der Hinzuziehung dienstellenexterner Ermittlungsunterstützung informiert und wissen dieses Instrument zur Sachverhaltsaufklärung in Fällen sexualisierten Fehlverhaltens angemessen anzuwenden.

Maßnahme 19: Professionalisierung von Ermittlungs- und Vernehmungsführung	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, die Handlungssicherheit von Disziplinarvorgesetzen in der Ermittlungsführung zu erhöhen. Disziplinarvorgesetzte müssen Ermittlungen durchführen und dabei Beschuldigte sowie Zeuginnen und Zeugen vernehmen. Professionalisierungstools (z. B. Checklisten, Anleitungen, Handreichungen), die den besonders sensiblen Bereich sexualisierten Fehlverhaltens umfassen, unterstützen im Rahmen der Ermittlungsführung. Durch eine professionelle, neutrale und die besonderen Herausforderungen des Betroffenenschutzes berücksichtigende Ermittlungsführung werden Nachvollziehbarkeit sowie Gleichbehandlung gestärkt.
Meilensteine	Professionalisierungstools sind konzipiert (6 Monate). Professionalisierungstools sind erstellt und verfügbar (12 Monate). Professionalisierungstools sind in die Aus- und Weiterbildung integriert (18 Monate).
Abschluss	Professionalisierungstools sind verfügbar und werden angewandt.

Maßnahme 20: Angemessene Anwendung der strengen Form einfacher Disziplinarmaßnahmen	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, bei der Ahndung von Dienstvergehen sowohl in spezial- als auch in generalpräventiver Hinsicht eine stärkere erzieherische Wirkung zu erzielen. Einfache Disziplinarmaßnahmen können auch in der strengen Form (Bekanntgabe „vor der Truppe“) verhängt werden. Dies erzeugt Transparenz und somit Vertrauen in die Wirksamkeit von Meldungen. (Zukünftige) Disziplinarvorgesetzte sind mit den daraus resultierenden weiteren Effekten solcher Maßnahmen im Zusammenhang mit sexualisierten Fehlverhalten explizit vertraut zu machen.
Meilensteine	Anwendungshilfen für Disziplinarvorgesetzte sind erstellt (6 Monate). Curricula der Aus- und Weiterbildung von zukünftigen Disziplinarvorgesetzten sind angepasst (12 Monate).
Abschluss	Disziplinarvorgesetzte sind sich der Möglichkeit und der Wirkung der Ahndung sexualisierten Fehlverhaltens durch strenge Formen einfacher Disziplinarmaßnahmen bewusst und können diese angemessen anwenden.

Maßnahme 21: Erweiterung des Auskunftsrechts Betroffener sexualisierten Fehlverhaltens	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, das Auskunftsrecht Betroffener (u.a. sexualisierten Fehlverhaltens) über Verfahrensabschnitte und verhängte Disziplinarmaßnahmen zu erweitern und größere Transparenz herzustellen.
Meilensteine	Der Anpassungsbedarf der WDO ist erarbeitet und gebilligt (3 Monate). Erforderliche Änderungen der WDO sind umgesetzt (verfahrensabhängig). Anpassungsinhalte sind in die Aus- und Weiterbildung integriert (Inkrafttreten + 3 Monate).
Abschluss	Betroffene können Auskunft über wesentliche Verfahrensabschnitte und Ausgang des Verfahrens erhalten.

Maßnahme 22: Spezialisierung von Wehrdisziplinaranwältinnen und Wehrdisziplinaranwälten	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, Fälle sexualisierten Fehlverhaltens zielgerichteter und beschleunigter zu bearbeiten. Einzelne Wehrdisziplinaranwältinnen und Wehrdisziplinaranwälte werden spezialisiert und bezüglich aller, die Ermittlungen von Fällen sexuellen Fehlverhaltens betreffenden, Aspekte umfassend fortlaufend geschult. Diese Spezialistinnen und Spezialisten werden als Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren und Ansprechpersonen für andere Wehrdisziplinaranwältinnen und Wehrdisziplinaranwälte fungieren. Sie können im Rahmen von Ermittlungen durch eine anfragende Wehrdisziplinaranwaltschaft (WDA) verstärkend hinzugezogen werden.
Meilensteine	Wehrdisziplinaranwältinnen und Wehrdisziplinaranwälte sind identifiziert (3 Monate). Wehrdisziplinaranwältinnen und Wehrdisziplinaranwälte sind geschult (9 Monate).
Abschluss	Die RpflBw verfügt über gesonderte und auf die Bearbeitung von sexualisiertem Fehlverhalten spezialisierte Wehrdisziplinaranwältinnen und Wehrdisziplinaranwälte.

Maßnahme 23: Einrichtung einer WDA-Ermittlungsgruppe für Fälle sexualisierten Fehlverhaltens	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, besonderen Sachverhaltsgestaltungen fokussiert begegnen zu können. Dazu wird eine Ermittlungsgruppe von besonders geschulten Wehrdisziplinaranwältinnen und Wehrdisziplinaranwälten (siehe Maßnahme 22) eingerichtet, die anlassbezogen eingesetzt werden kann und im Zusammenwirken mit der originär zuständigen Wehrdisziplinaranwaltschaft die Ermittlungen führt.
Meilensteine	Die WDA-Ermittlungsgruppe ist eingerichtet (3 Monate).
Abschluss	Die spezialisierte, dislozierte WDA-Ermittlungsgruppe ist einsatzbereit.

Maßnahme 24: Stärkung der Vernetzung mit Polizei und Staatsanwaltschaften	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, eine zügige und zielgerichtete Ermittlungsarbeit und Verfolgung im Rahmen der Disziplinar- und Strafverfahren zu unterstützen. Eine Vernetzung der Wehrdisziplinaranwaltschaften mit den Staatsanwaltschaften und Polizeidienststellen durch Kontaktveranstaltungen fördert die Zusammenarbeit.
Meilensteine	Ein Konzept für Kontaktveranstaltungen ist erstellt (6 Monate). Regelmäßige Austauschformate sind etabliert (12 Monate).
Abschluss	Kontaktveranstaltungen werden durchgeführt und Arbeitsbeziehungen sind etabliert.

Maßnahme 25: Themenbezogene rechtliche Weiterbildung von Vorgesetzten	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, die rechtlichen Implikationen von Vorfällen sexualisierten Fehlverhaltens in Schwerpunktunterrichten an Disziplinarvorgesetzte zu vermitteln. Die Vermittlung von Rechtskenntnissen und Rechtsbewusstsein an militärische Vorgesetzte gehört zu den wesentlichen Aufgaben der Rechtspflege der Bundeswehr. Zur begleitenden Weiterbildung im Hinblick auf den Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten tragen auch die zweimal jährlich durchzuführenden Rechtsunterrichte durch die Rechtsberaterinnen und Rechtsberater in ihrem Zuständigkeitsbereich bei.
Meilensteine	Die Thematik ist für die Weiterbildung angewiesen (1 Monat).
Abschluss	Vorgesetzte erhalten in thematischen Schwerpunktweiterbildungen durch die Rechtsberaterinnen und Rechtsberater vertiefte rechtliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten.

Maßnahme 26: Aktualisierung Basislehrgang Personal Rechtspflege der Bundeswehr	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, angehende Rechtsberaterinnen und Rechtsberater sowie Rechtslehrerinnen und Rechtslehrer gezielt auf die Besonderheiten und Herausforderungen im Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten vorzubereiten. Der Basislehrgang vermittelt angehenden Rechtsberaterinnen und Rechtsberatern sowie Rechtslehrerinnen und Rechtslehrern die Grundkompetenz im Bereich des Wehrrechts. Es wird u.a. die Rechtsberatung im Zusammenhang mit sexueller Belästigung thematisiert.
Meilensteine	Das Curriculum ist überprüft (3 Monate). Erforderliche Anpassungen sind umgesetzt (6 Monate).
Abschluss	Das überarbeitete Curriculum wird in der Ausbildung angewandt.

Maßnahme 27: Aktualisierung des Einweisungslehrgangs in die Tätigkeit einer Wehrdisziplinaranwältin bzw. eines Wehrdisziplinaranwalts	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, angehende Wehrdisziplinaranwältinnen und Wehrdisziplinaranwälte gezielt auf Herausforderungen im Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten im Rahmen ihrer künftigen Aufgaben vorzubereiten. Der Einweisungslehrgang vermittelt die Grundkompetenzen zur Ausübung der Tätigkeit einer Wehrdisziplinaranwältin bzw. eines Wehrdisziplinaranwalts. Besonderes Augenmerk legt die Ausbildung dabei auf Vernehmungen nach traumatischen Ereignissen und bei Traumafolgestörungen sowie den Umgang mit traumatisierten Personen bei der Beweisführung und den Ermittlungshandlungen.
Meilensteine	Das Curriculum ist überprüft (6 Monate). Erforderliche Anpassungen sind umgesetzt (12 Monate).
Abschluss	Das überarbeitete Curriculum wird in der Ausbildung angewandt.

Maßnahme 28 : Einführung einer Fortbildung für Führungspersonal der Rechtspflege der Bundeswehr	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, sicherzustellen, dass insbesondere das Führungspersonal der RpflBw die notwendige Sensibilität auch im Hinblick auf psychologische Faktoren im Umgang mit Betroffenen sexualisierten Fehlverhaltens aufbringt. Die RpflBw steht für die Einhaltung des Rechts in den Streitkräften. Daher führt die RpflBw eine Fortbildung für Führungskräfte jedweder Besoldungshöhe ein. Inhaltlich hält die Fortbildung ein breites Spektrum an Themen bereit, die mit Führungsverantwortung einhergehen, aber auch für die Beurteilung von Fällen sexualisierten Fehlverhaltens relevant sein können. So werden Fragen der Wahrnehmung (z. B. unconscious bias), Merkmale guter Führung, Führungsstile und die Ausübung von Führungsverantwortung ebenso behandelt wie das Selbstverständnis der RpflBw oder die Erwartungen einer Kommandeurin oder eines Kommandeurs an die Rechtsberatung.
Meilensteine	Die Fortbildung ist konzipiert, vorbereitet und ein Pilotdurchgang ist durchgeführt und evaluiert (3 Monate). Die Fortbildung ist etabliert (6 Monate).
Abschluss	Die Fortbildung für Führungskräfte der RpflBw ist fester Bestandteil ihrer Ausbildung.

3. Schutz und Unterstützung

Umfassende Unterstützung, Beratung und Schutz für Betroffene folgen dem verantwortungsvollen und fürsorglichen Selbstverständnis der Bundeswehr und sind für die Einsatzbereitschaft unabdingbar. Soldatinnen und Soldaten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die Angebote und Strukturen eingehend zu informieren. Niedrigschwellige Erreichbarkeit und Verschwiegenheit sind Voraussetzung für eine vertrauensbasierte Inanspruchnahme. Im Vordergrund stehen Maßnahmen des aktiven Schutzes, der vertraulichen, niedrigschwellig und jederzeit erreichbaren psychosozialen Unterstützung und Begleitung sowie rechtlicher und truppendienstlicher Beratung bis hin zu medizinischer Versorgung im Bedarfsfall.

Sexualisiertes Fehlverhalten, aber auch der diesbezügliche Tatvorwurf betrifft und belastet eine Vielzahl von Personen: Betroffene, Vorgesetzte, Kameradinnen und Kameraden bzw. Kolleginnen und Kollegen, Angehörige und auch die Personen, gegen die ermittelt wird. Alle ratsuchenden Personen benötigen Unterstützung im Umgang mit der Situation. Insbesondere Vorgesetzte stehen vor der Herausforderung, Betroffene zu schützen, ohne Personen, gegen die ermittelt wird, vorzuverurteilen oder verfrüht zu sanktionieren. Darüber hinaus müssen sie den Zusammenhalt innerhalb der Einheit oder Dienststelle stärken, Lagerbildung verhindern und Gerüchten und Mutmaßungen aktiv vorbeugen.

Im Einzelnen werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

Maßnahme 29: **Schaffung der Beratungsstelle „HELP“ (Hilfestellung, Erstberatung, Lotsenfunktion, Präventionsunterstützung) für Betroffene, Meldende und Vorgesetzte**	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, für Betroffene und Vorgesetzte eine unabhängige und jederzeit verfügbare Ansprechmöglichkeit zu schaffen, die Ersthilfe sowie kompetente, unabhängige und vermittelnde initiale ganzheitliche Beratung außerhalb der Zuständigkeit von Inspekteuren sowie Befehlshabenden bietet. Betroffenen steht rund um die Uhr und komplementär zu den weiteren Unterstützungsmöglichkeiten (SozDstBw, PsychDstBw, SanDstBw, MilSeelS, AnsprSt) ein unabhängiges und vertrauliches Beratungs- und Hilfsangebot zur Verfügung. Ein zentrales Unterstützungsangebot für Vorgesetzte bündelt individuelle und maßgeschneiderte Beratung und Hilfestellung und bietet auf Anforderung auch Unterstützung vor Ort (Mobile Training Team, MTT). Dies beinhaltet auch Unterstützung im Meldewesen der Bundeswehr, um eine schnellstmögliche Information der Leitung zu gewährleisten. Dies stärkt die Handlungsfähigkeit und fördert klare, rechtssichere und einheitliche Rahmenbedingungen.
Meilensteine	Eine Beratungsstelle für Betroffene (täglich) ist eingerichtet (bereits erfolgt). Organisatorische Grundlagen sind geschaffen, eine Beratung wird 24/7 angeboten (2 Monate). Eine Führungsberatung von Vorgesetzten ist etabliert (2 Monate). Die Beratungsstelle ist vollständig arbeitsbereit, ein MTT ist verfügbar (5 Monate). Die Evaluierung und Überführung in eine feste Struktur sind umgesetzt (12 Monate).
Abschluss	Das Angebot ist verfügbar und wird genutzt.

Maßnahme 30: Psychosoziale Begleitung im Ermittlungsverfahren	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, mit den Ermittlungen verbundene Belastungen zu reduzieren und zur emotionalen Entlastung beizutragen. Insbesondere Betroffene schwerer Straftaten benötigen während Befragungen, Vernehmungen oder eventueller Wartezeiten im Verfahren psychosoziale Unterstützung und Begleitung. Psychosoziale Begleitung unterstützt bei der psychischen Verarbeitung des Erlebten und seiner Folgen und vermittelt dadurch soziale Sicherheit. Sie wird unter anderem von Angehörigen des SozDstBw und des PsychDstBw geleistet.
Meilensteine	Die psychosoziale Begleitung in Ermittlungsverfahren bei sexualisiertem Fehlverhalten ist zwischen SozDstBw und PsychDstBw abgestimmt (3 Monate).
Abschluss	Betroffene sexualisierten Fehlverhaltens können psychosoziale Begleitung bei dienstlichen Ermittlungsverfahren in Anspruch nehmen.

Maßnahme 31: Weiterentwicklung der Ansprechstelle gegen Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, Bekanntheitsgrad und Effektivität der AnsprSt nachhaltig zu steigern. Die AnsprSt und ihr Tätigkeitsumfang sind im GB BMVg nicht hinreichend bekannt. Onlineauftritte der AnsprSt werden zur vereinfachten und verbesserten Übersichtlichkeit überarbeitet. Für nicht digital angebundene Personen werden im Rahmen einer flächendeckenden Informationsinitiative, abgestimmt mit der zentralen Informationskampagne zur Thematik, Plakate, Flyer, Postkarten und Aufkleber in sämtlichen Dienststellen im GB BMVg verteilt sowie die Übersichtlichkeit und Auffindbarkeit der Homepage verbessert. Zudem werden deren Inhalte aktualisiert und modernisiert. Zusätzlich wird die tägliche Verfügbarkeit erweitert, um den Bedarfen der Soldatinnen und Soldaten bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besser gerecht zu werden. Durch die Integration zusätzlicher psychologischer Kompetenz kann die Beratungsexpertise erweitert werden. Zur weiteren zielgerichteten Steuerung werden Fallzahlen und Anrufaufkommen sowie die geäußerten Bedarfe quartalsweise evaluiert.
Meilensteine	Die Informationsmaßnahmen sind konzipiert und implementiert (bereits erfolgt). Das Weiterentwicklungskonzept für die Ansprechstelle ist erstellt (6 Monate). Organisatorische Grundlagen sind geschaffen (12 Monate). Maßnahmen sind implementiert, beauftragtes Personal ist fachbezogen aus- und weitergebildet (18 Monate).
Abschluss	Aufgaben, Auftrag und Unterstützungsangebote der AnsprSt sind im GB BMVg bekannt. Das erweiterte Beratungsangebot ist für Betroffene niedrigschwellig verfügbar.

Maßnahme 32: Schaffung eines sozialdienstlichen Angebots zur Reintegration in die dienstliche Umgebung	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist soziale Stabilisierung, Orientierung und frühzeitiges Erkennen weiterer Unterstützungsbedarfe. Beteiligte, die temporär dem Dienst fernbleiben oder andernorts Dienst tun, benötigen häufig Unterstützung bei der Rückkehr in die dienstliche Umgebung. Der SozDstBw begleitet Betroffene, Beschuldigte und anderweitig belastete Personen auf freiwilliger Basis und unterstützt bei der Rückkehr in den Dienstalltag. Sachverhaltsbewertung, Personalentscheidungen und Führungsaufgaben werden nicht berührt.
Meilensteine	Eine Zielgruppenanalyse ist durchgeführt (3 Monate). Eine Konzeption für das Beratungsangebot ist erstellt (6 Monate). Das Angebot ist erprobt und evaluiert (12 Monate).
Abschluss	Ein abgestimmtes Konzept liegt vor, wurde praktisch erprobt und hinsichtlich einer dauerhaften Umsetzung bewertet.

Maßnahme 33: Schaffung eines internen Kompetenzteams im Sozialdienst der Bundeswehr	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, Kolleginnen und Kollegen, die in themenspezifischen Einzelfällen professionellen Austausch benötigen, durch besonders befähigte oder erfahrene Mitarbeitende des SozDstBw zu beraten. Das Kompetenzteam bildet zudem Mitarbeitende intern themenspezifisch weiter.
Meilensteine	Interessierte Mitarbeitende innerhalb SozDstBw sind identifiziert (3 Monate). Das Kompetenzteam ist eingesetzt und im SozDstBw bekannt gemacht (9 Monate). Beauftragtes Personal ist identifiziert; die ggf. erforderliche fachbezogene Weiterbildung befindet sich in Umsetzung (9 Monate).
Abschluss	Das Kompetenzteam ist für alle SozDstBw als professioneller Austauschpartner verfügbar und informiert themenspezifisch in der Aus- und Fortbildung bzw. auf Anfrage.

Maßnahme 34: Verbesserung der Bekanntheit der Unterstützungsangebote vor Ort	
Ziel & Beschreibung	Ziel ist es, die konkreten Ansprechstellen (gemäß AR A-2610/2 „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten“) allen Angehörigen der Bundeswehr bekannt zu machen und ihre Erreichbarkeit innerhalb der regulären Dienstzeit sicherzustellen.
Meilensteine	Ansprechverzeichnisse vor Ort sind erstellt und allen Standort- bzw. Dienststellenangehörigen bekannt (3 Monate).
Abschluss	Die zuständigen Ansprechpersonen sind allen Angehörigen einer Dienststelle namentlich bekannt und erreichbar.

V.
Umsetzung, Berichtswesen und Evaluation

Die Maßnahmen dieses Aktionsplanes werden unverzüglich umgesetzt. Umsetzungsverantwortlich sind die jeweils fachlich zuständigen Stellen im BMVg, die Inspekteurinnen bzw. Inspekteure sowie die Leitungen der Teilstreitkräfte (TSK) und Organisationsbereiche (OrgBer). Durchführungsverantwortlich sind grundsätzlich die Inspekteurinnen und Inspekteure bzw. Leitungen der TSK und OrgBer, es sei denn, es handelt sich um eine rein auf ministerieller Ebene durchzuführende Maßnahme.

Darüber hinaus sind alle Angehörigen der Bundeswehr verpflichtet, ihren individuellen Beitrag zu leisten. Die Prävention von sexualisiertem Fehlverhalten, die Feststellung und Meldung von Ereignissen, die konsequente rechtsstaatliche Ermittlung und disziplinare Ahndung bzw. Abgabe an Strafverfolgungsbehörden sowie bedarfsgerechte Unterstützung und der Schutz von Betroffenen betreffen jede und jeden Einzelnen.

Eine besondere Verantwortung obliegt den Führungskräften der Dienststellen. Militärische wie zivile Vorgesetzte stehen in der Verantwortung, vorbildhaft voranzugehen, zu einem respektvollen und wertschätzenden Organisationsklima beizutragen und ihre Aufgaben im Rahmen von Prävention, Betroffenenschutz und Ahndung sexualisierten Fehlverhaltens vollumfänglich wahrzunehmen.

Die Maßnahmen dieses Aktionsplanes beinhalten bereits einzelne Umsetzungsschritte und Zeitlinien. Um eine schnelle, spürbare und ganzheitliche Verbesserung von Organisationsklima, Informationsstand, Präventionsmaßnahmen, Meldeverhalten, Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten sowie der Unterstützung und dem Schutz von Betroffenen zu erreichen, sind darüber hinaus folgende Umsetzungsschritte angewiesen:

- Bekanntgabe dieses Aktionsplanes und Information zu den Maßnahmen in allen Dienststellen durch die jeweiligen Dienststellenleitungen,
- Festlegung von konkreten Durchführungsverantwortlichen durch die jeweiligen fachlich zuständigen Stellen bzw. Umsetzungsverantwortlichen im BMVg sowie auf Ebene der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche,
- Erstellung detaillierter Umsetzungspläne für die Maßnahmen dieses Aktionsplanes durch die jeweiligen Durchführungsverantwortlichen.

Die Inspekteurinnen bzw. Inspekteure sowie Leitungen der TSK und OrgBer verantworten die Umsetzung und Durchführung in ihrem Zuständigkeitsbereich vollumfänglich. Sie begleiten und überwachen diese im Rahmen ihrer Dienstaufsicht.

Die umsetzungsverantwortlichen Stellen berichten dem Bundesminister der Verteidigung halbjährlich im Rahmen eines Fortschrittsberichtes zum Umsetzungsstand der Maßnahmen dieses Aktionsplanes.

Die Evaluierung der Wirksamkeit der Maßnahmen dieses Aktionsplanes erfolgt im Rahmen der regelmäßigen Bewertung der Inneren Lage im BMVg auf Basis folgender Grundlagen:

- Fortschrittsberichte zu den Maßnahmen dieses Aktionsplanes,
- regelmäßige Aus- und Bewertung der Inneren und Sozialen Lage in der Bundeswehr,
- Auswertung der Eingaben an den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages,
- regelmäßige wissenschaftliche Analysen zum Organisationsklima sowie zu sexualisiertem Fehlverhalten,
- regelmäßige Sachstandsberichte der Gleichstellungsbeauftragten, des Hauptpersonalrates sowie des Gesamtvertrauenspersonenausschusses beim BMVg.

Die aus der Evaluierung gewonnenen Erkenntnisse fließen laufend in die Umsetzung der Maßnahmen ein. Sich daraus ergebender Anpassungsbedarf wird durch die Umsetzungsverantwortlichen direkt umgesetzt.

Impressum

Herausgeber
Bundesministerium der Verteidigung
BMVg SK III 7
Innere Führung und Militärseelsorge
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

Stand
November 2026

Gestaltung
Redaktion der Bundeswehr
Daniela Hebbel, Catharina Deflou

Weitere Informationen im Internet unter
www.bmvg.de
www.bundeswehr.de

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



BUNDESWEHR