

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Eva-Maria Elisabeth Schreiber, Cornelia Möhring, Heike Hänsel, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 19/2053 –**

### **Sexualisierte Gewalt in der Entwicklungszusammenarbeit, bei humanitären Hilfseinsätzen und anderen internationalen Missionen**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Sexualisierte Gewalt ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, das sich durch sämtliche soziale Schichten zieht und über alle kulturellen und nationalstaatlichen Grenzen hinweg in unterschiedlicher Form in Erscheinung tritt. Sexualisierte Gewalt findet besonders häufig dort statt, wo es schwache oder unzureichend durchsetzbare Gesetze und Normen gibt und die strukturellen Machtunterschiede zwischen Menschen besonders groß sind. Das ist bei kriegerischen Auseinandersetzungen und Militäreinsätzen am häufigsten der Fall, aber auch bei Entwicklungszusammenarbeit und humanitärer Hilfe in Krisen- und Katastrophensituationen sind diese Voraussetzungen oft gegeben. Ab Februar 2018 erschienen Presseberichte über sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter der Hilfsorganisation Oxfam Großbritannien im erdbebenzerstörten Haiti 2011 ([www.sueddeutsche.de/panorama/fehlverhalten-in-hilfsorganisation-oxfam-mitarbeiter-sollen-auf-haiti-partys-mit-prostituierten-gefeiert-haben-1.3861606](http://www.sueddeutsche.de/panorama/fehlverhalten-in-hilfsorganisation-oxfam-mitarbeiter-sollen-auf-haiti-partys-mit-prostituierten-gefeiert-haben-1.3861606)).

Nach Auffassung der Fragestellerinnen und Fragesteller ist davon auszugehen, dass es in allen größeren, besonders international agierenden Organisationen in- und extern zu Fällen sexualisierter Gewalt unterschiedlichster Art kommt. Wenn Organisationen heute keine internen Zahlen dazu vorlegen können, widmen sie dem Thema schlicht nicht genügend Aufmerksamkeit. Es bedeutet eben nicht, dass es dort keine Fälle sexualisierter Gewalt gibt. Dass Organisationen wie Oxfam und Ärzte ohne Grenzen aktuell interne Daten über Übergriffe vorlegen konnten zeigt zumindest, dass es bei ihnen funktionierende interne Meldesysteme gibt. Viele andere Nichtregierungsorganisationen und staatliche Akteure auf dem Gebiet der Entwicklungs- und Nothilfe erheben nicht einmal entsprechende Daten. Einer Studie der Nachrichtenagentur Reuters zufolge haben mehr als 120 Mitarbeiter von international führenden Hilfsorganisationen 2017 ihren Arbeitsplatz aufgrund sexuellen Fehlverhaltens verloren (<https://derstandard.at/2000075134521/Syrien-Humanitaere-Helfer-verlangen-Sex-gegen-Essen>).

Eine genaue Differenzierung unterschiedlicher Formen sexualisierter Gewalt ist nach Auffassung der Fragestellerinnen und Fragesteller wichtig, um die richtigen Lösungsvorschläge machen zu können. So mag die Inanspruchnahme sexueller Dienstleistungen durch Mitarbeiter staatlicher oder nichtstaatlicher Hilfsorganisationen im Auslandseinsatz aufgrund der wirtschaftlichen Asymmetrie zwischen den Beteiligten zwar als grundsätzlich moralisch verwerflich bewertet werden und gegen die Verhaltenskodizes einzelner Nichtregierungsorganisationen wie etwa Oxfam und Ärzte ohne Grenzen verstoßen, Sexarbeit und deren Inanspruchnahme stellt aber in vielen Ländern keine Straftat dar. Helfer, die existentielle Notlagen etwa bei der Ausgabe von Hilfsgütern an sexuelle Gefälligkeiten knüpfen, üben hingegen klar sexualisierte Gewalt aus. Im Juni 2015 hat das Internationale Rote Kreuz eine Umfrage unter geflüchteten Frauen im Süden Syriens durchgeführt. Demnach wurden 40 Prozent der Befragten Opfer sexualisierter Gewalt im Zuge von Unterstützungsmaßnahmen und humanitärer Hilfe. Täter waren sowohl Männer aus der Gruppe der lokalen als auch der entsendeten Mitarbeiter (<https://derstandard.at/2000075134521/Syrien-Humanitaere-Helfer-verlangen-Sex-gegen-Essen>).

Die UN sind bis heute mit zahlreichen Fällen von Vergewaltigungen und Missbrauch sogar Minderjähriger durch Blauhelmsoldaten befasst und haben in der Reaktion darauf starke Berichtsmechanismen eingeführt. Sie veröffentlichen mittlerweile eine Statistik aller bekannt gewordener Fälle sexualisierter Gewalt inklusive Informationen über die betroffene Friedensmission, die Art des Vergehens, das Herkunftsland des Blauhelms, den Status der Ermittlungen und die etwaigen Konsequenzen für den Täter. Trotz dieser vorbildlichen Transparenz bei Außeneinsätzen berichtete die britische Zeitung „The Guardian“ Anfang dieses Jahres, dass es intern in den UN-Büros in vielen Ländern zu sexuellen Belästigungen und Gewalt käme. Klägerinnen und Kläger würden ignoriert, Täter und Täter-innen kämen straffrei davon ([www.t-online.de/nachrichten/ausland/id\\_80886860/missbrauchsvorwurfe-gegen-un-15-jaehrige-von-50-soldaten-vergewaltigt.html](http://www.t-online.de/nachrichten/ausland/id_80886860/missbrauchsvorwurfe-gegen-un-15-jaehrige-von-50-soldaten-vergewaltigt.html); [www.zeit.de/gesellschaft/2016-03/un-blauhelme-sexueller-missbrauch-afrika](http://www.zeit.de/gesellschaft/2016-03/un-blauhelme-sexueller-missbrauch-afrika)). Der seit etwas mehr als einem Jahr amtierende UN-Generalsekretär António Guterres hält eine allgemeine Ermächtigung von Frauen für den einzigen Weg, Sexismus und sexuelle Gewalt erfolgreich zu bekämpfen. Erstmals in der Geschichte der UN ist die 44-köpfige oberste Führungsgruppe seit Anfang 2018 zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen besetzt und über den zwölf für dieses Jahr benannten Hauptthemen der UN steht als übergeordnetes Gebot die „Ermächtigung von Frauen“ ([www.tagesschau.de/ausland/un-missbrauch-105.html](http://www.tagesschau.de/ausland/un-missbrauch-105.html)).

Laut einem Bericht der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ (FAZ) hat das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung bereits eine Stellungnahme der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH angefordert, welche Schlussfolgerungen sie aus der Debatte um die Oxfam-Vorfälle gezogen hat. Die GIZ geht offensichtlich auch im Jahr 2018 immer noch davon aus, dass eigene Mitarbeiter im Auslandseinsatz niemals sexualisierte Gewalt gegenüber Mitgliedern der örtlichen Bevölkerung oder anderen externen Personen ausgeübt haben. Zwischen 2012 und 2017 habe es zwar insgesamt 16 interne Fälle sexualisierter Gewalt gegeben, aber es habe sich durchweg um Vorfälle am Arbeitsplatz gehandelt, „in keinem Fall um sexuelle Belästigungen von Menschen aus Entwicklungsländern beziehungsweise Hilfsbedürftigen.“ Dass solche Fälle nicht angezeigt wurden, liegt auch an dem Hinweisgebersystem der GIZ, das offensichtlich nur auf interne Fälle ausgerichtet ist. Bemühungen, auch den lokalen Hilfsbedürftigen vor Ort entsprechend niedrigschwellige Angebote zu machen, kann die GIZ bisher offensichtlich nicht vorweisen. Indessen hat eine Sprecherin des bundeseigenen deutschen Evaluierungsinstituts der Entwicklungsarbeit (Deval) geäußert, dass es entgegen der

aktuellen Praxis sinnvoll sein könnte, Informationen über sexuelle Übergriffe von Entwicklungshelfern auch zum Untersuchungsgegenstand bei der Evaluierung einzubeziehen. („Die Entwicklungshelfer werden nervös“, FAZ 23. März 2018).

1. Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus der Tatsache, dass 2017 mehr als 120 Mitarbeiter von international agierenden Hilfsorganisationen ihren Arbeitsplatz aufgrund der Ausübung sexualisierter Gewalt verloren haben, für ihre Zusammenarbeit mit den betroffenen Nichtregierungsorganisationen?

Die Bundesregierung hat die Vorfälle zum Anlass genommen, die bestehenden Standards und Mechanismen ihrer Partnerorganisationen, darunter auch Nichtregierungsorganisationen, zum Schutz vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch zu überprüfen. Partnerorganisationen wurden aufgefordert, eventuelle Schutzlücken zu schließen und ihre Mechanismen anerkannten Standards anzupassen. Dazu gehören Regelungen zur Prävention, Aufdeckung und Aufarbeitung sexuellen Fehlverhaltens sowie entsprechende Vorschriften für lokale Partnerorganisationen. Die Bundesregierung begleitet diesen Prozess und stimmt sich dabei auch mit anderen Gebern ab. Die Gewährleistung ethischer Grundsätze ist in Zuwendungsvereinbarungen für Projektförderungen im Bereich der Humanitären Hilfe als verpflichtende Maßgabe für Zuwendungsempfänger aufgenommen worden.

2. Welche Konsequenzen sollten Nichtregierungsorganisationen nach Ansicht der Bundesregierung aus den bekannt gewordenen Fällen sexualisierter Gewalt ziehen?

Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

- a) Wie bewertet die Bundesregierung die bisherigen Maßnahmen?
- b) Welche sollten die Organisationen nach Ansicht der Bundesregierung darüber hinaus ziehen?

Die Fragen 2a und 2b werden zusammengefasst beantwortet.

Die Bundesregierung begrüßt die selbstkritische und sorgfältige Einschätzung ihrer Partnerorganisationen zu vorhandenen Schutzmechanismen und -instrumenten. Ebenso befürwortet sie, dass sich der Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe deutscher Nichtregierungsorganisationen e. V. (VENRO) verstärkt dem Thema Schutz vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch widmet und die entsprechende Überarbeitung und Erweiterung von Verhaltenskodizes prüft. Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

3. Gibt es bei allen von der Bundesregierung ins Ausland entsandten staatlichen Organisationen wie GIZ, KfW, THW, Bundeswehr, diplomatischem Dienst und anderen eigene Verhaltenskodizes für das Verhalten der aus Deutschland entsendeten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen?
  - a) Gelten identische Regeln auch für von diesen Organisationen vor Ort beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen?
  - b) Gibt es Verhaltensregeln, die sich speziell auf die Vermeidung sexualisierter Gewalt beziehen?
4. Welche Möglichkeiten haben die durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der von der Bundesregierung ins Ausland entsandten staatlichen Organisationen geschädigte Personen, ihren Fall intern anzuzeigen (bitte jeweils für GIZ, KfW, THW, Bundeswehr, diplomatischen Dienst und andere einzeln auflisten)?
5. Wie gewährleisten die von der Bundesregierung ins Ausland entsandten staatlichen Organisationen GIZ, KfW, THW, Bundeswehr, diplomatischer Dienst und andere, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die verschiedenen Möglichkeiten zur Anzeige sexualisierter Gewalt innerhalb der eigenen Organisation informiert sind?
6. Wie gewährleisten die von der Bundesregierung ins Ausland entsandten staatlichen Organisationen wie GIZ, KfW, THW, Bundeswehr, diplomatischer Dienst und andere, dass die lokale Bevölkerung über die unterschiedlichen Möglichkeiten zur Anzeige sexualisierter Gewalt innerhalb der eigenen Organisation informiert werden, und welche speziellen Angebote gibt es für diese Personengruppen?
  - a) Gibt es jeweils Angebote in der eigenen Landessprache?
  - b) Gibt es auch niedrigschwellige Angebote, die auch von Frauen in Flüchtlingslagern etwa genutzt werden können, die weder über Telefon noch E-Mail verfügen oder unter Umständen nicht lesen und schreiben können?
7. Gibt es bei den von der Bundesregierung ins Ausland entsandten staatlichen Organisationen wie der GIZ, der KfW, dem THW, der Bundeswehr, dem diplomatischen Dienst und anderen speziell geschulte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die bei Fällen sexualisierter Gewalt professionell an der Seite der Betroffenen stehen, wenn nein, warum nicht?
8. Gibt es bei den von der Bundesregierung ins Ausland entsandten staatlichen Organisationen wie der GIZ, der KfW, dem THW, der Bundeswehr, dem diplomatischen Dienst und anderen Angebote an interne Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber (so genannte Whistleblower), damit diese motiviert werden, auf grobes Fehlverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufmerksam zu machen und etwaige Fälle sexualisierter Gewalt melden können, ohne eigene Nachteile fürchten zu müssen, wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 3 bis 8 werden mit nachstehender Übersicht zusammengefasst beantwortet.

## Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ):

Verhaltenskodizes:	<p>Bei der GIZ gibt es Verhaltenskodizes für das Verhalten der aus Deutschland entsandten Mitarbeitenden. Identische Regeln gelten auch für von der GIZ vor Ort beschäftigte Mitarbeitende.</p> <p>Die „Grundsätze integren Verhaltens“ normieren das Verbot sexueller Belästigung. Konkretisiert wird dies durch die „Policy zum Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aus dem Jahre 2015. Auf Länderebene wird diese entweder als Teil der „Employment-Handbooks“ der GIZ-Landesbüros oder der „Verhaltenskodizes“, immer unter Berücksichtigung der jeweils geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen, ausgestaltet.</p>
Möglichkeit der internen Anzeige (Frage 4) und Angebote an interne Hinweisgeber (Frage 8):	<p>Alle Mitarbeitenden der GIZ können sich an Vertrauenspersonen wenden. Ein Hinweisgebersystem ermöglicht intern Beschäftigten sowie externen Personen, Hinweise (auch anonyme) an die unternehmensinterne Integritätsberatung oder eine externe Ombudsperson zu richten. Inlands- und entsandtes Personal kann sich darüber hinaus an die Antidiskriminierungsstelle wenden, die als Vorgabe des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ (AGG) auch für Fälle sexueller Belästigung eingerichtet wurde.</p>
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige:	<p>Der GIZ-Verhaltenskodex für das Verhalten der aus Deutschland entsandten Mitarbeitenden, die „Grundsätze integren Verhaltens“ und die „Policy zum Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ sind für alle Beschäftigten der GIZ über das GIZ-Intranet leicht zugänglich.</p>
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige für lokale Bevölkerung:	<p>Die oben beschriebenen Hinweisgebersysteme stehen auch externen Personen zur Verfügung, um Verdachtsfälle (auch anonym) anzuzeigen.</p> <p>Die relevanten Grundlagendokumente der GIZ liegen in den vier Verkehrssprachen Deutsch, Spanisch, Englisch und Französisch vor. Darüber hinaus entwickelt und bietet die GIZ in Projekten zu Themenbereichen wie reproduktive Gesundheit oder psychosoziale Unterstützung Materialien und Kurse zum Umgang mit sexueller und geschlechtsbezogener Gewalt für die Arbeit mit gefährdeten, darunter auch analphabetischen Personengruppen an. Sofern die GIZ in Flüchtlingslagern der Vereinten Nationen (VN) tätig wird, (z. B. im Nord-Irak,) fügt sie sich in das bestehende VN-System zur Prävention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt, Belästigung und ähnliche Thematiken ein. In jedem VN-Camp gibt es Ansprechpartner.</p>
Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner:	<p>Die GIZ-Abteilung „COPE – Beratung und persönliche Notfälle“ steht Betroffenen zur Verfügung.</p>

## Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW):

Verhaltenskodizes:	Die KfW hat einen „Code of Conduct“, der in Kürze um konkrete Verhaltensregeln im Ausland ergänzt wird. Die KfW hat Ergänzungen ihres „Code of Conduct“ für konkrete Verhaltensregeln im Ausland erarbeitet und wird diese in Kürze einführen. In diesem Zusammenhang werden auch Regelungen zu sexualisierter Gewalt aufgenommen.
Möglichkeit der internen Anzeige (Frage 4) und Angebote an interne Hinweisgeber (Frage 8):	Die KfW hat im Rahmen ihres Hinweisgebersystems einen unabhängigen Rechtsanwalt als Ombudsperson bestellt, der als externe Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden der KfW und für Dritte vertrauliche Hinweise auf verdächtige Sachverhalte von strafbaren Handlungen entgegen nimmt. Darüber hinaus verfügt die KfW über eine Compliance-Einheit, bei der Verdachtsfälle ebenfalls gemeldet werden können.
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige:	Informationen zum Hinweisgebersystem der KfW sind an verschiedenen Stellen auf der Intranetseite der KfW platziert. Alle Mitarbeitenden werden verpflichtet zu den bestehenden Compliance-Standards geschult; die bestehenden Meldewege sind sowohl in den Schulungsunterlagen beziehungsweise Intranet-basierten Pflichtschulungen als auch auf den Intranet- und Internetseiten der KfW für alle Mitarbeitenden verfügbar.
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige für lokale Bevölkerung:	Die oben beschriebenen Hinweisgebersysteme stehen auch externen Personen zur Verfügung, um Verdachtsfälle (auch anonym) anzuzeigen. Die Angaben auf der Website der KfW sind in deutscher und englischer Sprache verfügbar; eine Übersetzung in weitere Sprachen ist derzeit in Arbeit. Die KfW beschäftigt im Ausland nur eine begrenzte Anzahl von Mitarbeitenden, die kaum direkten Kontakt zu Zielgruppen von Projekten haben.
Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner:	Betroffene Mitarbeitende der KfW können sich jederzeit an ihre direkten Vorgesetzten, die Personalabteilung/-vertretung, die AGG-Beauftragten und die Gleichstellungsbeauftragte, die Ombudsperson, oder Beratungsdienste wie den betriebsärztlichen Dienst wenden.

## Technisches Hilfswerk (THW):

Verhaltenskodizes:	Das THW hat einen eigenen Verhaltenskodex („Code of Conduct“) für das Verhalten der aus Deutschland entsandten Mitarbeitenden, der auch für Ortskräfte gilt, soweit diese für das THW tätig sind.
Möglichkeit der internen Anzeige (Frage 4) und Angebote an interne Hinweisgeber (Frage 8):	Das THW ist im Auslandseinsatz entweder der „Local Emergency Management Authority“ (LEMA) unterstellt oder arbeitet im Verbund und unter der Verantwortung der jeweiligen sogenannten „Cluster-Lead-Organisation“ der Vereinten Nationen beziehungsweise der Europäische Union. Kontakte zwischen Dritten und dem THW erfolgen im jeweiligen Einsatzgebiet über diese Partnerorganisationen. Dies schließt auch etwaige externe Beschwerden oder etwaige externe Anzeigen ein. THW-Einsatzkräfte können sowohl während als auch nach Durchführung von Auslandseinsätzen des THWs festgestellte Regelverstöße unverzüglich melden. Im Rahmen des internen Meldeverfahrens ist gewährleistet, dass die Anonymität der Hinweisgeber und Hinweisgeberinnen wirksam geschützt wird.
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige:	Alle seitens des THW für Auslandseinsätze vorgesehenen Einsatzkräfte müssen neben ihrer regulären nationalen THW-Ausbildung eine umfassende internationale Ausbildung absolvieren, die unter anderem zu Genderfragen und dem Thema sexuelle Gewalt sensibilisiert.
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige für lokale Bevölkerung:	Siehe Antwortteil zur Möglichkeit der internen Anzeige (Frage 4).
Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner:	Einsatzkräfte des THW können im Bedarfsfall aufgrund einer Vereinbarung zwischen dem THW und dem Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) individuelle Unterstützungsleistungen der „Koordinierungsstelle Nachsorge, Opfer- und Angehörigenhilfe“ (NOAH) nutzen.

## Bundeswehr:

Verhaltenskodizes:	Die im Ausland eingesetzten Soldatinnen und Soldaten unterliegen vollumfänglich den im Soldatengesetz vorgeschriebenen Dienstpflichten. Die Dienstpflichten werden durch entsprechende Weisungs- und Befehlsgebung konkretisiert. Daneben findet das nationale Strafrecht Anwendung. Darüber hinaus ist durch die im Ausland eingesetzten Soldatinnen und Soldaten der jeweilige normative Rahmen der konkreten Operation zu beachten (beispielsweise der „Code of Conduct“).
Möglichkeit der internen Anzeige (Frage 4) und Angebote an interne Hinweisgeber (Frage 8):	Die Möglichkeiten zur Meldung sexueller Übergriffe durch im Ausland eingesetzte Soldatinnen und Soldaten hängen je nach konkretem Einsatz von den normativen Vorgaben ab, welche die für den Einsatz verantwortliche Organisation (beispielsweise VN, NATO, EU etc.) dafür vorgesehen hat. Daneben sind die jeweils verantwortlichen deutschen militärischen Vorgesetzten vor Ort (beispielsweise Kontingentführer) grundsätzlich für die Entgegennahme entsprechender Meldungen zuständig.
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige:	Alle Soldatinnen und Soldaten werden über ihre Rechte, die ihnen insbesondere nach der Wehrbeschwerdeordnung beziehungsweise dem Wehrbeauftragtengesetz zustehen, unterrichtet.
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige für lokale Bevölkerung:	Es wird auf die Antwort zur Möglichkeit der internen Anzeige (Frage 4) verwiesen.
Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner:	Es wird auf die Antwort zur Möglichkeit der internen Anzeige (Frage 4) verwiesen.

## Auswärtiger Dienst

Verhaltenskodizes:	<p>Im Auswärtigen Dienst gilt der für alle Beschäftigten verbindliche Runderlass über sexuelle Belästigung und andere Formen der Belästigung im Arbeitsumfeld. Dieser gilt auch für lokal vor Ort nach ausländischem Recht eingestellte Personen und enthält Hinweise zur Prävention sexueller und anderer Formen der Belästigung.</p> <p>Darüber hinaus sind die entsandten Beschäftigten grundsätzlich verpflichtet, sich an das lokale Recht des Gastlands zu halten. Sie sind zudem gesetzlich beziehungsweise arbeitsrechtlich dazu verpflichtet, das Ansehen und die Interessen der Bundesrepublik nach besten Kräften zu schützen und zu fördern.</p>
Möglichkeit der internen Anzeige (Frage 4) und Angebote an interne Hinweisgeber (Frage 8):	<p>Für Beschäftigte des Auswärtigen Dienstes besteht eine Verfahrensrichtlinie zur Behandlung von Beschwerden über sexuelle und andere Formen der Belästigungen im Arbeitsumfeld, in der auch die potentiellen Ansprechpartner (vor Erhebung einer förmlichen Beschwerde) für betroffene Beschäftigte benannt werden. Auch anonyme glaubhafte Hinweise können unabhängig von einem förmlichen Verfahren zu Ermittlungen führen.</p>
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige:	<p>Beschäftigte des Auswärtigen Dienstes werden jährlich auf den entsprechenden Runderlass und die damit verbundenen Anzeigemöglichkeiten sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner hingewiesen. Auf den Runderlass werden Beschäftigte auch unabhängig von diesem jährlichen Wiedervorlagetermin im Rahmen der Ausbildung beziehungsweise nach Einstellung im Rahmen eines Organisationsseminars zu Beginn der Tätigkeit im Auswärtigen Amt hingewiesen. Das gleiche gilt für die Einführungsseminare für neu gewählte Mitglieder örtlicher Personalräte.</p>
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige für lokale Bevölkerung:	<p>Lokal Beschäftigte des Auswärtigen Amtes werden von der vor Ort gewählten Vertrauensperson für die lokal Beschäftigten vertreten. Diese Vertrauenspersonen arbeiten eng mit den örtlichen Personalräten zusammen, können sich in der Zentrale des Auswärtigen Amtes bei den zuständigen Arbeitseinheiten und Gremien – gegebenenfalls auch anonym für die betroffene Person – erkundigen oder Rat einholen und sind üblicherweise der Landessprache mächtig.</p>
Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner:	<p>In der psychosozialen Beratungsstelle des Auswärtigen Amtes können sich Beschäftigte vertraulich beraten lassen.</p>

## Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF)

Verhaltenskodizes:	Für die vom ZIF sekundierten zivilen Expertinnen und Experten in internationalen Friedenseinsätzen gilt ein detaillierter Verhaltenskodex, der sowohl ethisch als auch rechtlich verbindliche Standards festlegt und spezifische Verhaltensregeln zur Vermeidung sexualisierter Gewalt enthält.
Möglichkeit der internen Anzeige (Frage 4) und Angebote an interne Hinweisgeber (Frage 8):	Die über das ZIF sekundierten Expertinnen und Experten unterliegen den Regelungen ihrer jeweiligen internationalen Mission. Das ZIF hat im Juli 2017 eine Ombudsfrau berufen, an die sich Mitarbeitende wenden können.
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige:	Bei vom ZIF Sekundierten obliegt die Informationspflicht zu den verschiedenen Möglichkeiten zur Anzeige sexualisierter Gewalt der jeweiligen internationalen Mission, in die ZIF-Sekundierte entsendet werden.
Gewährleistung der Information zur Möglichkeit der Anzeige für lokale Bevölkerung:	Bei vom ZIF Sekundierten obliegt die Verantwortung zur Information der lokalen Bevölkerung über Möglichkeiten zur Anzeige sexualisierter Gewalt der jeweiligen internationalen Mission, in die ZIF-Sekundierte entsendet werden.
Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner:	Bei ZIF-Sekundierungen liegt die Frage von Ansprechpartnerinnen und -partnern in der Verantwortung der jeweiligen internationalen Mission, in die ZIF-Sekundierte entsendet werden.

9. Nach welchem System unterscheiden die von der Bundesregierung ins Ausland entsandten staatlichen Organisationen GIZ, KfW, THW, Bundeswehr, diplomatischer Dienst und andere sexuellen Missbrauch, sexuelle Belästigung, sexuelle Gewalt und andere Formen sexualisierter Gewalt?

Die verschiedenen zentralen und dezentralen Ansprech- und Beratungsstrukturen sowie die vertraulichen Hinweisgebersysteme stellen sicher, dass sämtliche Vorfälle, auch solche, die nicht im strafrechtlichen Bereich liegen, gemeldet werden können. Jeder gemeldete Vorfall wird nach Aufklärung der Sachlage einer arbeits-/dienstrechtlichen Prüfung und gegebenenfalls strafrechtlichen Bewertung unterzogen, um die Schwere des Fehlverhaltens im Einzelfall zu bestimmen und die dem Einzelfall angemessenen arbeits- oder dienstrechtlichen Reaktionen ableiten zu können und um zu entscheiden, ob Strafanzeige zu stellen beziehungsweise eine Abgabe an die Staatsanwaltschaft zu veranlassen ist.

Im Bereich der ZIF-Sekundierungen und des THWs liegt kein eigenes System zur Unterscheidung verschiedener Formen sexualisierter Gewalt vor. Etwaige Unterscheidungssysteme seitens der internationalen Missionen, in die ZIF-Sekundierte entsendet werden, sind hiervon unberührt.

Die KfW erfasst alle gemeldeten Fälle gemäß AGG sowie den Erläuterungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Die Bundeswehr unterscheidet zwischen sexuellem Missbrauch, sexueller Belästigung, sexueller Gewalt und anderen Formen sexualisierter Gewalt anhand der einschlägigen gesetzlichen Tatbestände, die Anwendung finden.

Für den Auswärtigen Dienst enthält ein Runderlass Hinweise zum Erkennen verschiedener Formen von Belästigungen im Arbeitsumfeld.

10. Welche internen und externen Fälle in den Bereichen sexualisierte Gewalt gab es von 2010 bis 2018 bei GIZ, KfW, THW, Bundeswehr diplomatischem Dienst und anderen von der Bundesregierung ins Ausland entsendeten Organisationen (bitte jeweils einzeln pro Organisation und Jahr auflisten)?

Die GIZ erfasst seit 2012 systematisch Hinweise zu jedweder Form sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Seitdem hat es 33 diesbezügliche Hinweise auf interne Fälle gegeben, die verfolgt und aufgeklärt wurden.

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
3	4	4	6	7	8	1

Im genannten Zeitraum sind in der KfW und dem THW weder interne noch externe Verdachtsfälle mit Bezug zu sexualisierter Gewalt bekannt geworden.

Bei der Bundeswehr wurden von 2010 bis einschließlich 14. Mai 2018 folgende Verdachtsmeldungen vorgelegt:

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
3	1	2	2	-	-	4	10	1

Dem Auswärtigen Amt sind für den angefragten Zeitraum vier interne Fälle bekannt (2011, 2012, 2014, 2016).

Dem ZIF sind keine Fälle sexualisierter Gewalt von strafrechtlicher Relevanz bekannt geworden, in die deutsches ziviles Personal involviert gewesen wäre. Dies gilt sowohl für interne als auch externe Fälle.

Die Fragen 10b bis 10i werden nur für die Organisationen beantwortet, bei denen Fälle bekannt geworden sind.

- a) Wie schätzt die Bundesregierung jeweils die Dunkelziffer ein?

Die Bundesregierung hat keine Erkenntnisse über eine eventuelle Dunkelziffer.

- b) In wie vielen Fällen haben sich Betroffene über extra eingerichtete Kanäle bei der Leitungsebene selber gemeldet?
- c) In wie vielen Fällen über den regulären Dienstweg?
- d) In wie vielen Fällen haben interne, nicht selbst betroffene Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber vermutete Fälle angezeigt?

Die Fragen 10b bis 10d werden zusammengefasst.

Die Meldungen sind in allen Fällen über die regulären Dienst- und Meldewege beziehungsweise die eingerichteten Hinweiskanäle eingegangen.

Für die GIZ kann keine eindeutige Zuordnung von Anzeigen durch selbst betroffene Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber vorgenommen werden, da Hinweise auch anonym angegeben werden können. Die Bundeswehr nimmt keine statistische Auswertung vor, wer einen Vorfall zur Meldung brachte beziehungsweise wodurch die meldende Dienststelle Kenntnis von einem Vorfall erlangte. Keiner der im Auswärtigen Dienst bekannt gewordenen Fälle wurde durch nicht selbst betroffene Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber angezeigt.

- e) In wie vielen Fällen haben sich die Anzeigen bestätigen bzw. nicht bestätigt?

Im Auswärtigen Dienst haben sich vier, bei der GIZ 16 Hinweise auf (jeweils interne) Fälle von verbaler und körperlicher Belästigung bestätigt.

Bei der Bundeswehr haben sich nach derzeitigem Sachstand fünf Verdachtsfälle bestätigt. In fünf Fällen hat sich der Verdacht nicht bestätigt. In 13 Fällen liegt derzeit noch kein Abschlussbericht vor.

- f) In welchen Ländern kam es bei welchen Einsätzen zu sexualisierter Gewalt in welcher Form?

Es wird auf die Antwort zu Frage 10e verwiesen.

Um Vertraulichkeit und Anonymität der gemeldeten Fälle zu gewährleisten, wird von einer weiteren Aufschlüsselung abgesehen.

- g) Welche internen Sanktionsmöglichkeiten stehen den genannten Organisationen gegenüber auffällig gewordenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rechtlich zur Verfügung, und welche haben sie in nachgewiesenen Fällen in der Vergangenheit angewendet?

Die Führungskräfte der GIZ sind nach Aufklärung des jeweiligen Sachverhaltes gemäß der „Policy zum Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ dafür verantwortlich, in allen Fällen von Fehlverhalten, unmittelbar der Sachlage angemessene (arbeitsrechtliche) Sanktionen (Ermahnung, Abmahnung, Versetzung oder Kündigung) zu ergreifen. Hierzu wird jeder Einzelfall einer arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Prüfung (nach den jeweils einschlägigen rechtlichen Bestimmungen) unterzogen. Liegt im Ergebnis die Annahme einer strafbaren Handlung im beruflichen Kontext nahe, wird seitens der GIZ darüber hinaus ein Strafantrag gestellt oder vergleichbare Schritte nach dem jeweiligen Landesrecht werden eingeleitet. Auf eine entsprechende Anzeige wird nur in den Ausnahmefällen verzichtet, in denen ein rechtsstaatliches Verfahren und/oder eine menschenwürdige Strafvollstreckung nicht zu erwarten ist. Die 16 unter der Antwort zu Frage 10e genannten Fälle wurden arbeitsrechtlich sanktioniert.

Die internen Sanktionsmöglichkeiten der Bundeswehr sind durch die Wehrdisziplinarordnung gesetzlich geregelt; dies schließt gegebenenfalls die Verpflichtung zur Abgabe an die Staatsanwaltschaft mit ein. In allen nachgewiesenen Fällen kam die Wehrdisziplinarordnung zur Anwendung.

Im Auswärtigen Dienst kommen insbesondere Abmahnungen und fristlose Kündigungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie disziplinarische Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte in Betracht. Bislang ergriffene Maßnahmen waren: Abmahnung, disziplinarische Ermahnung, Umsetzung.

- h) Wie viele Fälle wurden strafrechtlich verfolgt?

Der Bundesregierung ist nicht bekannt, in wie vielen Fällen es zu einer strafrechtlichen Verfolgung gekommen ist. Strafrechtliche Verfolgung obliegt der Justiz. Auf die Antwort zu den Fragen 10g und 10i wird verwiesen.

- i) Wie viele Fälle wurden den jeweiligen nationalen Behörden angezeigt, wenn sie nicht angezeigt wurden, warum nicht?

Die GIZ hat unter Anwendung der einschlägigen Vorschriften keinen Fall einer nationalen Behörde angezeigt, vergleiche auch die Antwort zu Frage 10g.

Die Bundeswehr nimmt keine statistische Erfassung der den nationalen Behörden angezeigten Fälle vor. Die dienst- und strafrechtliche Verfolgung von Verdachtsfällen durch entsprechende Verfahrensgesetze (insbesondere Wehrdisziplinarordnung und Strafprozessordnung) in Deutschland ist sichergestellt.

Im Auswärtigen Dienst wurde unter Anwendung der einschlägigen Vorschriften kein Fall der nationalen Behörde angezeigt.

11. Wenn die Bundesregierung Daten zur Beantwortung dieser Fragen fehlen, beabsichtigt sie, diese in Zukunft besser zu erfassen, wenn nein, warum nicht?
- a) Welche Maßnahmen wird sie diesbezüglich ergreifen (bitte für alle von der Bundesregierung ins Ausland entsandten staatlichen Organisationen wie GIZ, KfW, THW, Bundeswehr, diplomatischer Dienst und andere einzeln auflisten)?

Die Fragen 11 und 11a werden zusammen beantwortet.

Die Bundesregierung hält die Verfügbarkeit der auch hier dargelegten Daten für ausreichend.

12. Wie gewährleistet die Bundesregierung, dass Personen, die im Auslandseinsatz bereits wegen sexualisierter Gewalt auffällig geworden sind, nicht wieder für im Ausland agierende staatliche oder nichtstaatliche Organisationen tätig werden können?

In Bezug auf die aus deutschen Nichtregierungsorganisationen in den Auslandseinsatz entsandten Mitarbeitenden setzt die Bundesregierung in Hinblick auf strafrechtliche relevante Vorgänge auf die einschlägigen Regelungen im deutschen Strafrecht (§ 5 des Strafgesetzbuchs), auf die Kontroll- und Beratungsmechanismen der Zuwendungen vergebenden Institutionen und daneben auf eine Verbesserung der Selbstregulierungsmechanismen deutscher zivilgesellschaftlicher Organisationen.

Für Mitarbeitende der GIZ wird vor jedem Auslandseinsatz die Eignung der jeweiligen Kandidatin/des jeweiligen Kandidaten für den entsprechenden Einsatz anhand aller in der Personalakte vorliegenden Daten (entsprechend der datenschutzrechtlichen Vorgaben) geprüft. Einschlägige Ermahnungen oder Abmahnungen, ebenso wie in der Vergangenheit ausgesprochene verhaltensbedingte Kündigungen, führen zu einer abschlägigen Eignungsbeurteilung beziehungsweise Einstellungsentscheidung.

Die KfW fordert bei der externen Einstellung neuer Mitarbeitenden grundsätzlich ein polizeiliches Führungszeugnis an. Im Falle der Entsendung interner Mitarbeiter wird die fachliche und persönliche Eignung vor jeder Entsendung während des Rekrutierungsprozesses überprüft. Dazu gehört auch die Prüfung aller in der Personalakte des Mitarbeitenden vorliegenden Informationen (unter Berücksichtigung von Datenschutzvorgaben). Sollten dabei einschlägige Ermahnungen oder Abmahnungen oder sonstige arbeitsrechtliche Maßnahmen offenkundig werden, führt dies zu einer negativen Besetzungsentscheidung.

Für Soldatinnen und Soldaten ist gemäß dem im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung geltenden Zentralerlasses zu Personalangelegenheiten in Auslandseinsätzen eine Teilnahme an besonderen Auslandsverwendungen unter anderem bei schwebenden Disziplinar- und Strafverfahren sowie bei staatsanwaltlichen oder polizeilichen Ermittlungsverfahren regelmäßig auszuschließen.

Mit dem „Code of Conduct“ des THW ist ein formalisiertes Melde- und Prüfverfahren verbunden, das bei einschlägigen Verstößen unter anderem einen Ausschluss von weiteren Einsätzen sowie gegebenenfalls Strafverfolgungsmaßnahmen in Deutschland zur Folge hat.

Im Auswärtigen Dienst erfolgen sämtliche personalplanerischen Entscheidungen stets unter Einbeziehung aller in der Personalakte vorhandenen Erkenntnisse für die Eignung für einen Auslandseinsatz. Darüber hinaus findet eine Sicherheitsüberprüfung nach dem Sicherheitsüberprüfungsgesetz statt.

Das ZIF verlangt von seinem Personal ein polizeiliches Führungszeugnis und überprüft in einem umfangreichen Auswahlverfahren auch Referenzen. Begründeten Hinweisen, die während oder nach einer Sekundierung gegen eine Wiederverwendung der Person sprechen, geht das ZIF nach.

- a) Sieht die Bundesregierung Verbesserungsbedarf bei der Weitergabe von Informationen über bereits wegen sexualisierter Gewalt aufgefallenen Personen, die für staatliche Stellen oder Nichtregierungsorganisationen an Auslandseinsätzen teilnehmen wollen?

Aus Sicht der Bundesregierung reichen zum derzeitigen Zeitpunkt die in der Antwort zu Frage 12 beschriebenen Mechanismen aus.

- b) Wie steht die Bundesregierung zu der Einführung eines speziellen Führungszeugnisses für humanitäre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in internationalen Einsätzen, um zu verhindern, dass bereits auffällig gewordene Personen, die jedoch nicht vorbestraft sind und deshalb über ein tadelloses polizeiliches Führungszeugnis verfügen, nach einer Kündigung wegen sexualisierter Gewalt schlicht den Arbeitgeber wechseln (wie im Falle Oxfam geschehen)?

Ein verbessertes Einstellungs- und Leistungsmanagement, einschließlich einer möglichen Einführung eines speziellen Führungszeugnisses, ist ein Aspekt, der derzeit auf nationaler wie auf internationaler Ebene mit Hilfsorganisationen thematisiert wird.

13. Wie bewertet die Bundesregierung die Aussage einer Deval-Sprecherin, dass es sinnvoll sein könnte, in Zukunft Fragen nach sexueller Ausbeutung oder Einschüchterung durch GIZ-Mitarbeiterinnen und GIZ-Mitarbeiter in der Evaluierung zu berücksichtigen?
  - a) Gilt diese Einschätzung auch für die Evaluierung bei Einsätzen der von der Bundesregierung ins Ausland entsandten staatlichen Organisationen wie KfW, THW, der Bundeswehr, dem diplomatischen Dienst und anderen, wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 13 und 13a werden zusammen beantwortet.

Der Bundesregierung ist keine solche Aussage bekannt, laut Artikel der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ (FAZ) vom 23. März 2018 hat sich die Deval-Sprecherin nicht speziell zu GIZ-Mitarbeitenden geäußert.

Die Bundesregierung ist der Ansicht, dass Evaluierungen, das heißt tiefer gehende Analysen und Bewertungen insbesondere der Wirksamkeit von Maßnahmen – Projekte, Programme, Modalitäten, Strategien etc. –, in aller Regel kein geeignetes Instrument sind, um Fragen sexueller Gewalt durch Mitarbeitende deutscher Organisationen nachzugehen. Dies schließt nicht aus, dass in Einzelfällen Beschwerdemechanismen beziehungsweise Aspekte davon Teil einer Evaluierung sein können.

14. Wird die Bundesregierung sich zukünftig an der UN orientieren und eine Statistik aller bekannt gewordener Fälle sexualisierter Gewalt inklusive Informationen über den betroffenen Einsatz, die Art des Vergehens, den Status der Ermittlungen und die etwaigen Konsequenzen für den Täter veröffentlichen, wenn dieser bzw. diese für die GIZ, KfW, das THW, die Bundeswehr den diplomatischen Dienst oder eine andere von der Bundesregierung ins Ausland entsandte staatliche Organisationen tätig war, wenn nein, warum nicht?

Nach Ansicht der Bundesregierung sind die erhobenen und bei Bedarf veröffentlichten Daten ausreichend.

15. Welche konkreten Maßnahmen unternimmt die Bundesregierung, das von der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2017 ratifizierte „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (auch bekannt als „Istanbulkonvention“) im Rahmen der Entwicklungs- und Nothilfe sowie allen anderen von ihr beauftragten Auslandseinsätzen praktisch umzusetzen?

Die Prävention, Bekämpfung und Nachsorge von Gewalt an Frauen und Mädchen ist ein zentrales Anliegen der Bundesregierung. Dieses Bekenntnis wird unter anderem durch den zweiten Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung von Resolution 1325 zu Frauen, Frieden, Sicherheit des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen für den Zeitraum 2017 bis 2020 bekräftigt. Dieser zielt darauf ab, den Schutz vor sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt in Konfliktkontexten und die Unterstützung für Überlebende zu verbessern sowie der Straflosigkeit von Täterinnen und Tätern entgegenzuwirken.

Ferner wird das Anliegen sowohl im Gleichberechtigungskonzept des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2014) als auch im zweiten entwicklungspolitischen Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016-2020 (GAP II) festgeschrieben. Der GAP II enthält unter anderem das Ziel, die Beseitigung jeglicher Gewalt gegen Frauen und Mädchen in allen Lebensbereichen und Lebensstadien zu fördern und die Kooperation von Staat, Zivilgesellschaft und Privatwirtschaft im internationalen Dialog dazu zu stärken.

Im Fünf-Punkte-Papier „Keine Gewalt gegen Frauen“ (2017) bekräftigt die Bundesregierung ihr entwicklungspolitisches Engagement in diesem Bereich: Dies erfolgt unter anderem durch die Unterstützung von Betroffenen, die juristische Verfolgung der Täterinnen und Täter, die Stärkung der Gleichberechtigung der Geschlechter ebenso wie durch die Gewaltprävention. Entwicklungspolitische Vorhaben zur kritischen Reflektion von Geschlechterstereotypen werden etwa in Lateinamerika, Subsahara Afrika, Nordafrika, Nahost, Süd- und Südostasien durchgeführt. Ein Beispiel hierfür ist das Ende 2017 neu geschaffene Regionalvorhaben „Prävention von Gewalt gegen Frauen und Mädchen im südlichen Afrika“, für welches Mittel in Höhe von insgesamt 10 Mio. Euro eingeplant sind.

Im Bereich der humanitären Hilfe fördert die Bundesregierung den Schutz von Frauen und Mädchen in humanitären Notsituationen mit einer Reihe von Maßnahmen: Seit 2014 unterstützt die Bundesregierung den speziellen Hilfsaufruf des Internationalen Komitees vom Roten Kreuz (IKRK) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, seit 2016 mit jährlich rund zwei Millionen Euro. Zudem berichtet die Bundesregierung als Mitglied des sogenannten Call to Action on Protection from Gender-based Violence in Emergencies, einer Kampagne zum Schutz von Frauen und Mädchen in humanitären Notsituationen, jährlich zu den Fortschritten bei der Umsetzung des fünfjährigen Aktionsplans. Darüber hinaus wurde 2017 die Förderung von Programmen von Organisationen mit speziellem Schutzmandat, IKRK sowie Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen (UNHCR), signifikant erhöht. Im Übrigen sind geschlechtsspezifische Bedürfnisse und der Schutz vor sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt wichtiges Querschnittsthema der humanitären Hilfe der Bunderegierung.