

Der aktuelle Fall 04-2015: Ermittlungen nach der WDO und multinationale Untersuchungen (Investigation)

Der aktuelle Fall 04/2015

Direktor Heinen

Ermittlungen nach der WDO und multinationale Untersuchungen (Investigation), Standards of Behavior/Code of Conduct, ausländische Zeugen

§§ 9, 32 WDO

§§ 7, 16, 17 Abs. 2, 23 SG

Sachverhalt^[1]:

Deutschland beteiligt sich an einer durch die VN mandatierten Ausbildungsmaßnahme im Einsatzgebiet GRÜNLAND. Dt. Soldaten wurden nach einem entsprechenden Beschluss des Dt. Bundestags sowohl als Ausbilder als auch Stabspersonal zu einem multinationalen Ausbildungsverband entsandt. Ihr Auftrag lautet: Unterstützung bei der Stabilisierung des GRÜNLANDES durch Ausbildung der GRÜNLAND-Streitkräfte.

Die dt. Soldaten unterstehen für den Einsatz dem Force Commander, einem General aus Z-Land. Die Ausbildung der einheimischen Soldaten findet unter schwierigen klimatischen Bedingungen in einem durch kulturelle und ethnische Vielfalt geprägten Umfeld statt.

Gegen einen dt. Major werden eines Tages Vorwürfe laut, er habe sich sowohl verbal, als auch durch Gesten und Berühren gegenüber einer Soldatin des Y-Kontingentes, das sich auch an der Ausbildungsmission beteiligt, „unangemessen“ verhalten.

Der dt. Kontingentführer leitet daraufhin Ermittlungen ein und ersucht einen Feldjägeroffizier um Unterstützung.

Gleichzeitig ordnet der Force Commander eine „Investigation“ an, mit deren Durchführung er die Force Military Police, die von Z-Land gestellt wird, betraut.

Der Feldjägeroffizier überlegt, ob

- er Bewohner des Einsatzgebietes sowie Angehörige anderer Kontingente vernehmen darf und
- er mit der multinationalen Untersuchung zusammenarbeiten darf.

Rechtliche Wertung

- **Im Rahmen der Ermittlungen nach der WDO dürfen grundsätzlich auch Personen außerhalb der Bundeswehr vernommen werden.**
- **Auskünfte über disziplinare Ermittlungen an Dritte, die Einsichtnahme in Unterlagen bzw. die Überlassung von Unterlagen an Dritte sind nur in den (engen) Grenzen des § 9 WDO zulässig.**

Gliederung

Die nationale Untersuchung auf der Grundlage der WDO

Nr. 1: Ermittlungspflicht, § 32 Abs. 1 WDO

Nr. 2 – 5: Dienstpflichten nach dem SG und multinationale Verhaltensregeln

Nr. 6 – 12: Zeugen

Nr. 13, 14: Vernehmung ausländischer Zeugen

Die multinationale Untersuchung (Investigation)

Nr. 15 – 17: Befugnisse internationaler Vorgesetzter

Nr. 18: Aussagegenehmigung

Zusammenarbeit nationale Ermittlungen – multinationale Untersuchung (Investigation)

Nr. 19: Auskünfte nach § 9 WDO

Die nationale Untersuchung auf der Grundlage der WDO

1. Der nächste Disziplinarvorgesetzte ist nach § 32 Abs. 1 WDO **verpflichtet**, Ermittlungen anzustellen, wenn Anhaltspunkte vorliegen, dass Soldaten, die ihm unterstellt sind, Dienstvergehen begangen haben. Er kann die Ermittlungen auf einen Offizier, z. B. einen Feldjägeroffizier, übertragen^[2].

2. Ein Dienstvergehen ist nach § 23 Abs. 1 des Soldatengesetzes (SG) eine schuldhaft Dienstpflichtverletzung. Die **Dienstpflichten** sind dem Soldaten **gesetzlich** nach den **§§ 7-21 SG** auferlegt. Hinzutreten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die wehrrechtlichen, die dem Soldaten in seiner besonderen Funktion und Eigenschaft Aufgaben zuweisen^[3] (z.B. nach dem Wehrstrafgesetz, der WDO, dem Völkerstrafgesetzbuch).

Pflichten, die durch Befehle und Weisungen begründet werden, sind nur dann bindend, wenn sie zur Ausfüllung gesetzlicher Pflichten dienen^[4]. Eine inhaltliche Bezugnahme auf § 7 SG soll dabei genügen^[5]. Soweit in einer Dienstvorschrift dem Soldaten eine Pflicht

aufgelegt wird, die in keiner gesetzlichen Bestimmung ihre Grundlage hat, ist diese insoweit unbeachtlich^[6]. Sie vermag keine neuen Dienstpflichten zu erzeugen^[7].

3. Neben den im Soldatengesetz (§§ 7 – 22) begründeten Pflichten sind Soldaten auf Grund der Bindung der Streitkräfte an Recht und Gesetz (Art. 20 Abs. 3 GG) verpflichtet, alle Gesetze, Rechtsverordnungen, Satzungen auf nationaler Ebene sowie die Regeln des Völkerrechts (§§ 10 Abs. 4, 11 SG) zu beachten. Im Bereich der Regeln des Völkerrecht kommen vorrangig die **Stationierungsabkommen** (z. B. NATO-SOFA) und das **Humanitäre Völkerrecht in bewaffneten Konflikten** (z. B. die Genfer Abkommen und die Zusatzprotokolle) in Betracht.

4. Häufig werden darüber hinaus **multinationale Verhaltensregeln** durch die internationale Organisation, die den Einsatz führt bzw. durch den von ihr eingesetzten Force Commander festgelegt (z. B. EU-Standards of Behaviour for ESDP Operations^[8], United Nations Code of Conduct for Law Enforcement Officials^[9]). Sie ergänzen lediglich die bestehenden gesetzlichen und völkerrechtlichen Verpflichtungen für die teilnehmenden Soldaten. Häufig erläutern sie diese für den jeweiligen Einsatz. Sie schaffen jedoch **keine neuen disziplinarischen Befugnisse**, insbesondere nicht für internationale Vorgesetzte^[10]. Die teilnehmenden Soldaten verbleiben in der nationalen disziplinarischen und strafrechtlichen Verantwortung. Ein internationaler Vorgesetzter ist weder Vorgesetzter nach der Vorgesetztenverordnung noch Disziplinarvorgesetzter nach § 1 Abs. 4 SG^[11] und § 27 WDO^[12].

5. Die **Verhaltensregeln** sind häufig **Teil des Operationsplans**, dem die teilnehmenden Staaten zugestimmt haben^[13]. Damit erlangen die genannten Regeln jedoch nicht die Qualität gesetzlicher Verpflichtungen, deren Verletzung ein Dienstvergehen begründen würde. Vielmehr ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Verhaltensregel eine Entsprechung in den gesetzlichen Dienstpflichten des SG finden.

Hier kommen vor allem folgende Dienstpflichten in Betracht:

- die **allgemeine Wohlverhaltenspflicht** des § 17 Abs. 2 SG. Soldaten haben die Achtung und das Vertrauen, das der Dienst erfordert, zu wahren. Achtung und Vertrauen beruhen im Wesentlichen auf der moralischen Integrität des Soldaten. Sie kann schon dann Schaden nehmen, wenn das Verhalten des Soldaten Zweifel an seiner Redlichkeit und Zuverlässigkeit weckt^[14] oder seine Eignung für die jeweilige Verwendung in Frage stellt. Für die Feststellung eines Dienstvergehens reicht es aus, dass das Verhalten geeignet ist, die Schädigung herbeizuführen.

- die Pflichten zum **Verhalten in anderen Staaten (§ 16 SG)**. Dem Soldaten ist jede Einmischung in die Angelegenheiten des Aufnahmestaates untersagt. Hinzu tritt häufig die Verpflichtung aus den Stationierungsabkommen^[15], die Rechtsordnung des Aufnahmestaates zu achten („to respect“). In diesem Zusammenhang ist auch die Pflicht zur Zurückhaltung bei Äußerungen (§ 10 Abs. 6 SG) anzuführen.
- Die Pflicht, auch bei der Entsendung in einen multinationalen Einsatzverband/Hauptquartier **„treu zu dienen“ (§ 7 SG)**. Dies bedeutet, dass sich der dt. Soldat in die jeweiligen Verfahrensabläufe im Interesse des Gesamterfolges einzuordnen, insbesondere auch Weisungen von nicht-deutschen Vorgesetzten zu befolgen hat.

6. Zur Aufklärung des Verdachts eines Dienstvergehens stehen dem Disziplinarvorgesetzten u. a. die Vernehmung des beschuldigten Soldaten und von Zeugen, die Einsichtnahme in Unterlagen, die Besichtigung des/der Tatort(e) zur Verfügung.

7. Als **Zeugen** können die **dt. Angehörigen** des Einsatzverbandes und anderer Truppenteile sowie Dienststellen der Bw (Soldaten, Beamte, Tarifbeschäftigte) einvernommen werden. Diese sind grundsätzlich zur Aussage verpflichtet^[16].

8. Auch die **nicht-deutschen Angehörigen des Einsatzverbandes** (Soldaten und Beamte anderer Einsatzkontingente) können grundsätzlich als Zeugen vernommen werden. Sie sind jedoch nicht zu einer Aussage verpflichtet. Die ausländischen Zeuge bedürfen einer Aussagegenehmigung durch die jeweiligen nationalen Vorgesetzten. Grundsätzlich können die Vernehmung durchführen:

- die nationalen Vorgesetzten des ausl. Soldaten,
- die nationalen Vorgesetzten des ausl. Soldaten in Anwesenheit dt. Offiziere,
- dt. Offiziere (ggfs. mit Beteiligung der Vorgesetzten des ausl. Soldaten).

Dabei kommt der Vernehmung durch dt. Offiziere der größte Beweiswert zu.

9. Entsprechendes gilt für **lokale Arbeitnehmer**, die vom Einsatzverband beschäftigt werden (z. B. Ortskräfte). Soweit diese vom dt. Kontingent angestellt wurden, haben sie auf Grund ihres Arbeitsvertrages mit dem dt. Kontingent eine Aussagepflicht^[17]. Andere Arbeitnehmer des Einsatzverbandes (z. B. diejenigen, die bei anderen Kontingenten oder im HQ beschäftigt sind) bedürfen einer Genehmigung durch den jeweiligen arbeitsrechtlichen Vorgesetzten.

10. Auch die **Bewohner des Einsatzgebietes** kommen als Zeugen in Betracht. Für sie besteht jedoch keine Verpflichtung beim ermittelnden Disziplinarvorgesetzten auszusagen. Die von den Vereinten Nationen (oder anderen internationalen Organisationen) erlassenen mandatierenden Resolutionen werden in aller Regel eine solche Verpflichtung nicht enthalten. Soweit Rechtshilfeabkommen mit dem Aufnahmestaat bestehen, führen dessen Behörden die Einvernahme durch. Die in den Status-of-forces-agreements zwischen Entsendetruppe und Aufnahmestaat häufig vereinbarte Zusammenarbeit bei Vorfällen bezieht sich auf die Behörden des Aufnahmestaates, nicht jedoch dessen Bürger oder Bewohner.

11. Führen die **Behörden des Aufnahmestaates** eine eigene Untersuchung von Vorfällen, ist das jeweilige Stationierungsabkommen dahingehend zu prüfen, ob dort eine Zusammenarbeitspflicht enthalten ist. So können die Behörden des Aufnahmestaates verpflichtet, Einsicht in ihre Ermittlungsunterlagen zu gewähren oder diese herauszugeben.

12. Schließlich kann grundsätzlich auch auf **andere Personen, die sich im Einsatzgebiet aufhalten**, als Beweismittel zurückgegriffen werden. Dies sind beispielsweise Angehörige der internationalen Organisationen, die ihren Aufgaben im Einsatzgebiet nachgehen (z. B. Angehörige der Verwaltung von UN-Behörden wie [UNHCR, WHO], speziell eingerichteter UN-Organisationen [z. B. UNAMA, UNMIK], Rechtsstaatlichkeits- und Polizeimissionen [z. B. EULEX, UNPTF] sowie Non-Governmental Organisations [z. B. Human Rights Watch, Medecins Sans Frontieres, Amnesty International]). Diese Personen haben keine Verpflichtung als Zeuge in einer dt. Ermittlung auszusagen. Sie bedürfen zudem der Zustimmung ihrer jeweiligen Organisation.

13. Die Vernehmung ist als formelle Vernehmung durchzuführen. Dabei ist eine **dem Zeugen verständliche Sprache** zu verwenden. Er ist über Zeugnisverweigerungsrechte zu belehren. Dazu reicht das Verlesen der Belehrungsformel auf den Niederschriftformularen allein nicht aus. Vielmehr muss dem Zeugen eine genügende Vorstellung vom Zeugnisverweigerungsrecht erläuternd vermittelt werden. Er ist zudem darauf hinzuweisen, dass er wahrheitsgemäß aussagt. Die Belehrungen sind in der Niederschrift zu dokumentieren.

14. In einem Verfahren (einfaches Disziplinarverfahren, Disziplinarbeschwerde, gerichtliches Disziplinarverfahren, Strafverfahren) ist die Verwertung der Zeugenaussagen in der jeweiligen Originalsprache nicht von vornherein ausgeschlossen.

Eine „**amtliche Übersetzung**“ ist sehr zweckdienlich, aber auch nicht zwingend. Wurde eine Übersetzung gefertigt, muss diese:

- den Verfasser,
- seinen Status (Angehöriger des Bundessprachenamtes/vergleichbare ausländische Behörden, freiberuflicher Übersetzer),
- seine Qualifikation (z. B. vereidigter Übersetzer),
- eine mögliche Überprüfung durch einen zweiten Übersetzer,

erkennen lassen und von diesem unterzeichnet sein. So kann der Beweiswert eingeschätzt werden bzw. zusätzliche Übersetzungen veranlasst werden.

Die multinationale Untersuchung (Investigation)

15. Der Force Commander kann, gestützt auf seinen ihm von den Vereinten Nationen übertragenen Auftrag und die folgende Führungsverantwortung, eine Untersuchung (Investigation) des Vorfalls durchführen. Dazu hat er insbesondere Anlass, wenn ihm ein „Complaint“ (Beschwerde) eines Einsatzkontingentes oder Angehörigen des Einsatzverbandes vorliegt.

Ziel der Investigation ist die Aufrechterhaltung bzw. Wiederherstellung der **Einsatzbereitschaft des multinationalen Verbandes** sowie die **Verbesserung der Verfahrensabläufe** innerhalb des Verbandes. Entsprechendes gilt für die **Überprüfung**, ggf. gebotene Verbesserung, **der multinationalen Weisungslage**. Schließlich kann das Ergebnis der Investigation auch die Aufforderung an den Truppensteller sein, den betreffenden Soldaten in die Heimat zurückzuführen (**Repatriierung**). In bestimmten Fällen kann die internationale Organisation die betreffende Person aus dieser (und weiteren) Missionen ausschließen^[18]. Das Ergebnis der Investigation wird in einem Bericht (Report) niedergelegt und der internationalen Organisation, die den Einsatz führt, vorgelegt.

16. Da die nationalen Einsatzkontingente dem Force Commander nur in beschränktem Maße^[19] für den Einsatz, jedoch **nicht in truppendienstlicher Hinsicht**^[20] unterstellt sind, kann das Ziel der Investigation **nicht die Feststellung eines disziplinareren oder strafrechtlichen Fehlverhaltens** sein. Allenfalls kann eine Nichtübereinstimmung (Non-Compliance) mit den Verhaltensregeln konstatiert werden.

17. Der Force Commander darf zur Durchführung der Investigation einen Offizier als Untersuchungsführer (**Investigating Officer**) ernennen. Dieser stellt dann ein Team zusammen. Häufig ist darin auch ein Vertreter des Kontingentes des betroffenen Soldaten vertreten.

18. Im Rahmen der Investigation dürfen Personen (z. B. Soldaten aller Kontingente, Angehörige der Internationalen Organisation, Behörden des Aufnahmestaates, Bewohner des Aufnahmestaates) **angehört** werden (Interrogation). Dt. Soldaten bedürfen zu einer Aussage in der Investigation einer **Aussagegenehmigung** des zuständigen Vorgesetzten. Daneben kommen eine Besichtigung des jeweiligen Ereignisortes, Sichtung von Unterlagen^[21] und Beweisgegenständen^[22] in Betracht.

Zusammenarbeit nationale Ermittlungen – multinationale Untersuchung (Investigation)

19. Eine Weitergabe von Ergebnissen der nationalen Ermittlungen nach der WDO ohne Zustimmung des (der) beschuldigten Soldaten scheitert am ausdrücklichen Gesetzestext^[23] des **§ 9 WDO**^[24].

Als noch zulässig wird es anzusehen sein, den Force Commander darüber zu informieren, dass parallel zu seiner Investigation auch eine nationale Untersuchung durchgeführt wird. Allerdings ist die Mitteilung des Ergebnisses genauso wie eine Einsichtsgewährung in deren Unterlagen bzw. deren Übergabe nicht von der gesetzlichen Regelung gedeckt^[25].

Verfasser/Copyright: Johannes Heinen

Fußnoten (← zurück zum Text)

1. Der Vorfall hat sich so ähnlich vor einigen Jahren zugetragen. Er lag einem Truppendienstgericht zur Entscheidung vor. Er steht nicht in Zusammenhang mit den aktuellen Einsätzen der Bundeswehr.↵
2. Vgl. dazu im Einzelnen: Heinen, Rechtsgrundlagen Feldjägersdienst. 10. Aufl. 2013, S. 362ff.↵
3. Dau, WDO, Kommentar. 6. Aufl. 2013, Vorbem. zu § 15 RdNr. 2.↵
4. Walz in Walz/Eichen/Sohm, § 23 RdNr. 24 mit weiteren Nachweisen.↵
5. Walz in Walz/Eichen/Sohm, a.a.O., § 23 RdNr. 24.↵
6. Scherer/Alff/Poretschkin, Soldatengesetz Kommentar, 9. Aufl. 2013, § 23 RdNr. 2.↵
7. Scherer/Alff/Poretschkin, a.a.O., § 23 RdNr. 2.↵

8. Generic Standards of Behaviour for ESDP Operations des COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Brussels, 18 May 2005 (8373/3/05 REV 3) :

“GENERIC STANDARDS OF BEHAVIOUR FOR PERSONNEL IN ESDP OPERATIONS

1. INTRODUCTION. Personnel in ESDP Operations come from varying cultures and legal systems and represent different levels of training and experience. Nonetheless, in pursuance of their mission, all personnel are to apply the same standards of personal and professional behaviour. The maintenance of the highest personal and professional standards is crucial in order to engender and maintain confidence and trust in the EU.

2. AIM. The purpose of these standards of behaviour is to provide guidance to senior management and commanders on the standard of behaviour expected of personnel involved in ESDP operations, mentioned hereafter as „personnel“. They are not intended to replace, restrict or extend national regulations.

3. APPLICATION. All personnel should fully adhere to the standards of behaviour. Failure to adhere to the standards of behaviour may constitute grounds for the initiation of disciplinary actions. The inculcation and maintenance of appropriate standards of behaviour by personnel is a core responsibility of commanders and senior managers at all levels. The education of and guidance to personnel in order to underpin these principles is required. It is a function of leadership to respect and protect the rights and interests of subordinates and also of those with whom they interact. It is imperative that all personnel are fully aware of not only their rights and obligations but also of the appropriate standards of behaviour. Personnel must understand why they are expected to adhere to the standards of behaviour in the discharge of their duties. It is the duty of commanders and senior managers at all levels to ensure that these values and standards are accorded high priority, are fully explained to personnel and are applied consistently. Instances of unacceptable behaviour should be met by prompt and decisive action. Commanders and senior managers must themselves lead by example and discharge in full their duty of care.

4. SCOPE. The standards of behaviour are complementary to the legal obligations of personnel.

Personnel must apply the provisions of international law, including, when applicable, the law of armed conflict, and the laws of the contributing state. As a rule, personnel will also respect local law unless the execution of the mission requires otherwise.

5. STANDARDS OF BEHAVIOUR. In order to ensure these standards of behaviour are achieved, adherence to principles such as impartiality, personal integrity, courage, discipline, loyalty and respect for others is essential. Personnel should at all times exercise patience, tolerance, tact, diplomacy, good judgement and common sense. Personnel shall conduct themselves in an acceptable manner both on and off duty. Personnel should adhere to these standards in order to ensure appropriate behaviour in their relations with the local population.

This will also contribute to the moral cohesion of the operation.

a. To guarantee appropriate relations with the local population.

The clear demonstration of personal integrity will help to establish the credibility and authority of the ESDP operation and it is essential to the establishment of trust with the local population.

The impartial and objective pursuit of the operation's mandate, regardless of provocation and challenge, is essential in preserving the legitimacy of the operation and in maintaining, where appropriate, the consent and cooperation of parties involved. Personnel must be consistent and objective in the discharge of their duties and unfair advantage must not be, nor be seen to be, given to any party, regardless of personal opinion. Personnel shall neither engage personally in political activity within the area of operations, nor publicly express any preference for any political religious or ethnic entity group. Personnel will respond to all requests for assistance in a fair and impartial manner.

Personnel should be aware that both prostitution and the pornographic industry have established links with organised crime and human trafficking. Not only will the patronage of either serve to undermine the moral standing of the ESDP operation, but it will ultimately make the mission more difficult to achieve.

Sexual exploitation and sexual abuse violate universally recognised international legal norms and standards. They constitute acts of serious misconduct and are therefore grounds for disciplinary measures. Exchange of money, employment, goods or services for sex, including sexual favours or other forms of humiliating, degrading or exploitative behaviour, is prohibited.

Local society will often be representative of a wide diversity of people of different ethnic groups, religions and cultural backgrounds. Local customs may differ from those of personnel involved in ESDP operations, especially with regard to religion and family. All people must be treated with dignity and respect, regardless of sex, age, ethnic origin, religion, sexual orientation, disability, social or economic status or political views.

Condescending and discriminating remarks or gestures are not to be tolerated. As a rule, local customs should be respected.

Except where duly authorised, personnel must refrain from accepting items of value from members of the local community in order to maintain the neutrality integral to the operation.

b. To guarantee moral cohesion of the operation.

Personnel will represent a diversity of men and women of different nationalities, ethnic groups, religions and cultural backgrounds. All personnel must be treated with dignity and respect, regardless of sex, age, ethnic origin, religion, sexual

orientation, disability, social or economic status or political views.

The moral concepts of colleagues will differ, especially in terms of religion and family. Condescending and discriminating remarks or gestures are not to be tolerated.

The right of all personnel to live and work in an environment free from harassment, abuse, unlawful discrimination, intimidation and bullying must be upheld. This especially includes all forms of sexual abuse and sexual harassment but also the display of pornographic material at the work place and its distribution. The use of physical force or the abuse of authority to intimidate or victimise others, or to give unlawful punishments, is unacceptable behaviour which will undermine trust and respect. Any such behavior should not be tolerated. The standard determining harassment is not the intent of the alleged harasser but the effect of the behaviour on the alleged victim.

Misuse of drugs can be especially harmful. Those who are involved in drug misuse are a liability, not only to themselves, but also to their colleagues and the local population. Their judgement may be impaired, their fitness reduced, their health damaged, and their performance degraded. In short, they can be neither trusted nor relied upon. Drug misuse poses a significant threat to operational effectiveness. All forms of handling or use of illegal drugs are forbidden. Once again the link between organised crime and drug misuse and the detrimental effect that this has on the attainment of the ESDP operation merits mention here.

Excessive drinking impairs judgement, endangers health, degrades performance and is a major cause of ill-discipline. Alcohol abuse generates a loss of self-control, which can lead to unacceptable behaviour accompanied by criminal violence. For these reasons excessive drinking will not be tolerated. In addition, driving under the influence of alcohol is a serious offence that endangers life and displays a lack of judgement and self-discipline.

The consumption of alcohol whilst on duty must be authorised. On such occasions and during off duty periods alcohol consumption must be moderate. This must be particularly well observed where the consumption of alcohol is contrary to the religion of the local population and therefore where the damage to the perception of the EU caused by its abuse would be exacerbated.

6. CRIMINAL ACTIVITIES. Personnel should report any alleged violations by personnel of human rights and international humanitarian or international criminal law. An investigation of each complaint and where relevant subsequent prosecution should be ensured by the competent authority.

Personnel are to be made fully aware of applicable law. In particular, the following illegal and criminal activities merit highlighting in this document:

a. Organised Crime. Organised crime is likely to be a major source of much of the instability in the area of the operation. Any support to organised crime, whether intentional or otherwise, contributes further to this degree of instability and renders the execution of the ESDP operation more difficult. This includes everything from purchasing goods on the black market to the indirect/direct support of human trafficking.

b. Corruption. Personnel will not improperly use their relative position of power and privilege. Personnel will not contribute to corruption by giving or accepting bribes (money, expensive gifts or in services) for the purpose of gaining advantages over other people.

c. Human Trafficking. Trafficking in human beings includes the recruitment, transportation, transfer, harbouring or receipt of persons using the threat or use of force or other forms of coercion, abduction, fraud, deception, abuse of power or vulnerability or the giving or receiving of payments or benefits for the purpose of exploitation – from prostitution to the supplying of cheap labour³. The personnel must not in any way contribute to trafficking in human beings including for the purpose of sexual exploitation.

d. Child Abuse. All forms of sexual contact with children as well as child pornography are forbidden. Personnel must not in any way involve themselves in sexual exploitation, abuse and trafficking of children.

Other types of criminal activities will be included, as appropriate, in the relevant planning documents for each operation.

7. LEADERSHIP. The personal conduct of commanders and senior managers will have a direct effect on that of their subordinates. They are to ensure that their own professional and personal behaviour is of the highest standard in order to inspire the same in their subordinates. In addition, they are to ensure that the required standards of behaviour are known and adhered to by their personnel. Failure to do so will result in the breakdown of the moral cohesion of the operation.

8. REPORTING. Instances of misconduct may lead to disciplinary measures and actions, and appropriate reporting procedures should be instigated. In parallel to any national reporting systems that may be established, serious incidents should be reported through the EU chain of command in accordance with the specific reporting procedures established for each operation.

It is the right and obligation of all personnel to report cases of serious misconduct and criminal activity.

9. DISCIPLINE.

9.1. Principles.

a. Military and civilian seconded personnel. With regard to military and civilian personnel, seconded in the framework of the operation, by Member States, Third States or EU Institutions, relevant national authorities or relevant authorities within the EU Institutions will retain full disciplinary jurisdiction over their personnel.

b. Internationally contracted civilian personnel. With regard to internationally contracted civilian personnel, EU Force Commanders or EU Heads of Mission have full disciplinary jurisdiction over these personnel.

c. Locally contracted civilian personnel. With regard to locally contracted civilian personnel, EU Force Commanders or EU Heads of Mission have full disciplinary jurisdiction over these personnel.

9.2 Implementation.

a. For each operation, arrangements concerning discipline will be developed in the relevant planning documents, reflecting the specificity of the operation, especially its

chain of command.

b. It has to be noted that, for civilian operations, following the established practice, the EU Head of Mission would be responsible for carrying out investigations and would decide on the appropriate measures concerning seconded personnel, while the relevant national authorities or relevant authorities within the EU Institutions are responsible for taking appropriate disciplinary action.”⁴

9. Adopted by General Assembly resolution 34/169 of 17 December 1979. Hinsichtlich von Feldjägern/Military Police ist dieser jedoch nur „In countries where police powers are exercised by military authorities, whether uniformed or not, or by State security forces, the definition of law enforcement officials shall be regarded as including officers of such services.“ einschlägig (Art. 1 Commentary b).⁴

10. Vgl. Internetseite: UNITED NATIONS CONDUCT AND DISCIPLINARY UNIT:

“Disciplinary sanctions and any other judicial actions remain the responsibility of the national jurisdiction of the individual involved. Members of military contingents deployed on peacekeeping missions remain under the exclusive jurisdiction of their national government. The responsibility for investigating an allegation of misconduct and taking subsequent disciplinary action rests with the Troop Contributing Country, in accordance with the revised model memorandum of understanding, endorsed by the General Assembly in 2007. The Troop Contributing Country involved must then report back to the UN on the outcome of misconduct investigations and actions taken.”⁴

11. **§ 1 Abs. 4 SG:** „Disziplinarvorgesetzter ist, wer Disziplinarbefugnis über Soldaten hat. Das Nähere regelt die Wehrdisziplinarordnung.“⁴

12. **§ 27 Abs. 1, 2 WDO** (Disziplinarvorgesetzte): „(1) Die Befugnis, Disziplinarmaßnahmen zu verhängen und die sonst den Disziplinarvorgesetzten obliegenden Entscheidungen und Maßnahmen zu treffen (Disziplinarbefugnis), haben die Offiziere, denen sie nach diesem Gesetz zusteht, und deren truppendienstliche Vorgesetzte sowie die Vorgesetzten in vergleichbaren Dienststellungen, denen sie durch den Bundesminister der Verteidigung zur Erfüllung besonderer Aufgaben verliehen wird. Oberster Disziplinarvorgesetzter ist der Bundesminister der Verteidigung.
(2) Die Disziplinarbefugnis ist an die Dienststellung gebunden. Sie kann nicht übertragen werden. Sie geht von selbst auf den Stellvertreter im Kommando über. Hat der Inhaber der Dienststelle oder der Stellvertreter im Kommando keinen Offiziersrang, geht sie auf den nächsthöheren Disziplinarvorgesetzten über.“←
13. Soweit keine Caveats eingelegt wurden.←
14. Scherer/Alff/Poretschkin, Sa.aO., § 17 RdNr. 2←
15. Z. B. Art. II NATO-SOFA.←
16. Es sei denn, es steht ihnen im Ausnahmefall ein Aussageverweigerungsrecht nach §§ 52, 53, 55 StPO zu.←
17. Es sei denn, es besteht ein Aussageverweigerungsrecht im Einzelfall.←
18. Vgl. Internetseite: UNITED NATIONS CONDUCT AND DISCIPLINARY UNIT:
“When allegations of serious misconduct involving military and police personnel occur, the UN may repatriate the individuals concerned and ban them from future peacekeeping operations.”←
19. In der Regel sind die nationalen Kontingente dem Force Commander nur unter **Operational Control** (OPCON) gestellt.
ZDv 1/50 (Grundbegriffe zur militärischen Organisation – Unterstellungsverhältnisse -Dienstliche Anweisungen – Stand: Mai 1996) Nr. 212:
„Operational Control ist die einem militärischen Führer übertragene Befugnis, ihm unterstellte Kräfte so zu führen, daß er bestimmte Aufträge oder Aufgaben erfüllen kann, die im allgemeinen nach Art, Zeit und Raum begrenzt sind, sowie die betreffenden Truppenteile zu dislozieren und Tactical Control (Nr. 214) über diese Truppenteile selbst auszuüben oder zu übertragen. Operational Control umfaßt weder die Befugnis, den gesonderten Einsatz von Teilen dieser Truppenteile anzuordnen, noch sind truppendienstliche oder logistische Befugnisse ohne weiteres darin eingeschlossen.“←

20. **ZDv 1/50** (Grundbegriffe zur militärischen Organisation –

Unterstellungsverhältnisse -Dienstliche Anweisungen, Stand: Mai 1996) Nr. 202: „ Die truppdienstliche Unterstellung ist das grundlegende Unterstellungsverhältnis in den Streitkräften. Sie leitet sich aus der Organisation der Streitkräfte ab und umfaßt alle Aufgaben eines Vorgesetzten, deren Erledigung der Herstellung und Erhaltung der Einsatzbereitschaft des ihm anvertrauten Personals und Materials dient. Hierzu gehören im wesentlichen, soweit nicht andere Unterstellungsverhältnisse nach den Nrn. 204 und 205 angeordnet sind:

- die persönlichen – insbesondere die disziplinarischen – Angelegenheiten,
- die Ausbildung,
- die Versorgung sowie
- sonstige fachliche Angelegenheiten.

Die truppdienstliche Unterstellung umfaßt nicht die Unterstellung für den Einsatz (Nr. 203).☞

21. Auch die Einsicht sowie Übergabe nationaler Dokumente an die multinationale Investigation bedarf einer Entscheidung des Kontingentführers, soweit sich der Befehlshaber des Einsatzführungskommandos der Bw dies nicht vorbehalten hat.☞

22. Für eine Sicherstellung von Beweisgegenständen bedarf es der Einwilligung des jeweiligen Eigentümers, bei militärischen Gegenständen des Kontingentführers. Eine Beschlagnahme (gegen die Einwilligung des Verfügungsberechtigten) kommt nicht in Betracht.☞

23. **§ 9 Abs. 1 WDO** (Auskünfte): „(1) Auskünfte über förmliche Anerkennungen, über Disziplinarmaßnahmen und im Disziplinarbuch eingetragene gerichtliche Strafen, Mitteilungen über Ermittlungen des Disziplinarvorgesetzten, über Vorermittlungen des Wehrdisziplinaranwalts und über gerichtliche Disziplinarverfahren sowie über Tatsachen aus solchen Verfahren werden ohne Zustimmung des Soldaten oder des früheren Soldaten nur erteilt

1. an Dienststellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung, an Gerichte und Staatsanwaltschaften, soweit dies zur Erfüllung der in der Zuständigkeit des Empfängers liegenden Aufgaben erforderlich ist, sowie

2. an Verletzte zur Wahrnehmung ihrer Rechte.

Unter diesen Voraussetzungen ist auch die Übermittlung von Unterlagen zulässig.“☞

24. Leider hat es der Gesetzgeber der 2. Wehrrechtsnovelle 2002 verabsäumt, sich mit dem Zusammenwirken der Bundeswehr mit internationalen Organisationen und Partner im Auslandseinsatz auseinanderzusetzen, obwohl die Bundeswehr sich bereits zu diesem Zeitpunkt bereits neun Jahre an solchen Einsätzen beteiligte.☞

25. Dies ist im multinationalen Rahmen außerordentlich misslich, da damit der Anschein erweckt wird, etwas zu verbergen oder gar zu vertuschen.☞