

LEITFADEN FÜR DEN KAMPF GEGEN BELÄSTIGUNG UND MOBBING AN BORD



International
Chamber of Shipping
Shaping the Future of Shipping



International Transport
Workers' Federation

LEITFADEN FÜR DEN KAMPF GEGEN BELÄSTIGUNG UND MOBBING AN BORD

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
Einleitung	5
Zweck dieses Leitfadens	6
Was ist Belästigung?	7
Was ist Mobbing?	8
Unternehmensrichtlinie zum Thema Belästigung und Mobbing	9
– Engagement der Arbeitnehmerorganisationen für Seeleute	9
Fälle von Belästigung und Mobbing erkennen und melden	10
– Meldung von Vorfällen	10
– Internes Beschwerdeverfahren	10
– Beschwerdeverfahren bei Belästigung und Mobbing	10
– Behandlung von Beschwerden wegen Mobbing und/oder Belästigung	11
– Informelles Verfahren	11
– Formelles Verfahren	11
– Vertraulichkeit	11
– Anhörungen	11
– Entscheidung/Maßnahmen	11
Maßnahmen zur Prävention von Belästigung und Mobbing	12
Kommunikation und Aufklärung	13
– Aufklärungsmaßnahmen	13
Anhänge	
1. Beispiel für eine Unternehmensrichtlinie zum Thema Belästigung und Mobbing	14
2. Textentwurf für eine Broschüre für Seeleute	14
Danksagung	15
Weitere Materialien	15

This document is a translation from original English text of **ICS and ITF International Guidance on Eliminating Shipboard Harassment**, which is leading. This translation may give unintended meanings to the text. If any questions arise concerning the accuracy of the information presented by the translated version, please refer to the English version. Any discrepancies or variances shaped in the translation of the original text are not binding.

This translation is part of ECSA and ETF project: Contributing to an Attractive, Smart and Sustainable Working Environment in the Shipping Sector – 'WESS' – co-funded by the European Union.

Dieser Leitfaden für den Kampf gegen Belästigung und Mobbing an Bord von **ICS und ITF ist eine Übersetzung der englischen Originalfassung**, die maßgeblich ist. Die Übersetzung hat die Bedeutung des Texts womöglich unabsichtlich verändert. Wenn Sie Zweifel an der Genauigkeit der in der Übersetzung enthaltenen Informationen haben, prüfen Sie diese bitte in der englischen Fassung des Leitfadens. Unstimmigkeiten oder Abweichungen in der Übersetzung des Originaltextes sind nicht bindend.

Diese Übersetzung ist Teil des gemeinsamen Projekts „WESS“ von ECSA und ETF, das zu einem attraktiven, intelligenten und nachhaltigen Arbeitsumfeld in der Schifffahrt beitragen soll. Das Projekt wird von der Europäischen Union kofinanziert.

VORWORT

GUY RYDER

Generaldirektor der
International Labour Organization (Internationale
Arbeitsorganisation)

Laut dem Seearbeitsübereinkommen von 2006 müssen alle Mitgliedstaaten der ILO gewährleisten, dass ihre Gesetze und Vorschriften das Grundrecht auf diskriminierungsfreie Arbeitsplätze in der Schifffahrt respektieren.

Belästigung und Mobbing an Bord können die körperliche und psychische Gesundheit von Seeleuten ernsthaft beeinträchtigen, die Arbeitsmotivation mindern, den Krankenstand erhöhen sowie den Zusammenhalt und eine effiziente Teamarbeit stören. Außerdem können sie sich negativ auf die Unternehmen auswirken und zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mit möglichen organisatorischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Folgen führen.

In den letzten Jahren ist dieses Problem an Arbeitsplätzen im Seeverkehr immer stärker ins Bewusstsein gerückt und ist inzwischen für alle Mitgliedstaaten der ILO von Bedeutung.

Für viele Seeleute ist das Schiff monatelang ihr Zuhause. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen an Bord, die Isolation, die kleinen und eng beieinander liegenden Kabinen und die Notwendigkeit, auch in den Ruhezeiten am Arbeitsplatz zu bleiben, machen Belästigung und Mobbing hier besonders problematisch.

Dieser Leitfaden wurde von Reederverbänden und Arbeitnehmerorganisationen für Seeleute gemeinsam entwickelt, um Belästigung und Mobbing zu bekämpfen und die Arbeitsbedingungen an Bord aller Schiffe weltweit zu verbessern.

Deshalb würde ich mich freuen, wenn er möglichst weite Verbreitung findet.



EINLEITUNG

Alle Seeleute haben das Recht auf einen Arbeitsplatz, an dem sie vor Belästigung und Mobbing geschützt sind. Leider gibt es trotzdem immer noch Seeleute, die unter diesen problematischen Verhaltensweisen leiden. Deshalb müssen:

- die Reedereien dafür sorgen, dass auf ihren Schiffen Richtlinien gelten, die alle an Bord lebenden Seeleute vor jeder Form von Belästigung und Mobbing schützen und
- die Seeleute und ihre Arbeitnehmerorganisationen ihren Beitrag dazu leisten, Belästigung und Mobbing zu verhindern.

Reedereien und Arbeitnehmerorganisationen für Seeleute haben sich verpflichtet, Materialien zu erstellen, die auf die Probleme hinweisen und mögliche Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung aufzeigen.

Die International Chamber of Shipping (Internationale Schifffahrtskammer, ICS) und die International Transport Workers' Federation (Internationale Transportarbeiter-Föderation, ITF) betrachten Belästigung und Mobbing als inakzeptables Verhalten und haben gemeinsam diesen Leitfaden entwickelt, der Reedereien, Seeleuten und deren Arbeitnehmerorganisationen, Schulungsanbietern und anderen Akteuren erklärt, was sie tun können, um Belästigung und Mobbing zu eliminieren. Wenn ein Betroffener angibt, dass er Opfer von Belästigung und/oder Mobbing geworden ist, muss die Beschwerde ernst genommen und untersucht werden.

Belästigung und Mobbing sind Beispiele für unerwünschte Verhaltensweisen mit schädlichen Folgen, zum Beispiel:

- Stress,
- fehlende Motivation,
- schlechtere Arbeitsleistung,
- Vernachlässigung von Pflichten und
- Kündigungen.

Unter Belästigung versteht man alle unangemessenen und unerwünschten Verhaltensweisen, die – ob absichtlich oder nicht – bei der betroffenen Person Gefühle von Beklemmung, Demütigung, Beschämung oder Unbehagen auslösen.

Mobbing ist eine besondere Form der Belästigung, bei der feindseliges oder rachsüchtiges Verhalten dazu führt, dass sich der Betroffene bedroht oder eingeschüchtert fühlt.

In manchen Fällen handeln die Täter bei Belästigung und Mobbing mit voller Absicht. Es gibt aber auch Handlungen, die als Belästigung und/oder Mobbing empfunden werden können, jedoch aus Unwissenheit und ohne böse Absicht erfolgen. Deshalb kann die Pflege und Ermutigung eines Führungsstils, der keine aggressiven und einschüchternden Verhaltensweisen beinhaltet, bereits viel dazu beitragen, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu beseitigen.

Für Unternehmen gibt es starke rechtliche und wirtschaftliche Gründe, Belästigung und Mobbing zu bekämpfen:

- Es gehört zur guten Unternehmenspraxis, ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem die Seeleute frei von Belästigung und Mobbing ihrer Arbeit nachgehen können.
- Seeleute, die unter Belästigung und Mobbing leiden, sind oft demotiviert und leiden häufiger unter Stress, der dazu führt, dass sie ihre Pflichten vernachlässigen.
- Betroffene kündigen oft ihren Arbeitsvertrag, was zu zusätzlichen Rekrutierungskosten für das Unternehmen führt.
- Und es gibt einige Beschäftigte, die aufgrund von Belästigung erfolgreich wegen Diskriminierung geklagt haben.



ZWECK DIESES LEITFADENS

FÜR REEDEREIEN

Dieser Leitfaden soll Unternehmen dabei unterstützen:

- Richtlinien und Plänen zu entwickeln, um Belästigung und Mobbing an Bord ihrer Schiffe zu verhindern und
- ihre Seeleute und/oder deren Arbeitnehmerorganisationen an diesem Prozess zu beteiligen.

Wenn dies sinnvoll und nach dem nationalen Rechtssystem möglich ist, können Unternehmen Richtlinien zur Prävention von Belästigung und Mobbing in Kollektivverträge integrieren.

FÜR SEELEUTE

Diese Leitlinie soll Seeleute dabei unterstützen:

- Fälle von Belästigung und/oder Mobbing zu erkennen,
- entsprechende Vorfälle mittels funktionierender Beschwerdeverfahren zu identifizieren,
- in Situationen einzugreifen, in denen andere Seeleute am Arbeitsplatz belästigt und gemobbt werden und Betroffene, wenn nötig, zu unterstützen,
- Verhaltensweisen zu ändern, die Belästigung oder Mobbing darstellen,
- beobachtete oder erlebte Fälle von Mobbing und Belästigung zu melden,
- die Richtlinien des Unternehmens zu verstehen und umzusetzen,
- den im Unternehmen geltenden Verfahren für den Umgang mit Belästigung oder Mobbing zu folgen,
- wenn nötig, bei Arbeitnehmerorganisationen für Seeleute und anderen Sozialstellen Hilfe und Unterstützung zu suchen und
- die Vorteile eines Arbeitsplatzes ohne Belästigung und Mobbing schätzen zu lernen.

WAS IST BELÄSTIGUNG?

Belästigung ist eine Form der Diskriminierung, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

BEISPIELE FÜR BELÄSTIGUNG

Die folgenden Beispiele sollen zeigen, was als Belästigung empfunden werden kann:

- anstößiges oder zweideutiges Material zeigen oder in Umlauf bringen,
- Sticheleien, Spott, anzügliche oder sexistische, rassistische oder homophobe Witze oder Bemerkungen,
- gegenüber Personen mit Behinderung eine beleidigende Bezeichnung verwenden oder sich über diese Person lustig machen,
- Kommentare zur äußeren Erscheinung oder zum Charakter einer Person, die Verlegenheit bewirken oder als quälend empfunden werden,
- unwillkommene Aufmerksamkeit, Auflauern, Stalking, Belästigen, übermäßig vertrauliches (aufdringliches) Verhalten oder unliebsame verbale und körperliche Aufmerksamkeit,
- unerwünschte, sexuell anzügliche, aggressive oder die Privatsphäre verletzende Telefonanrufe, Textnachrichten, E-Mails, Kommentare in sozialen Medien, Faxe oder Briefe,
- unerwünschte, aufdringliche oder hartnäckige Fragen über Alter, Personenstand, Privatleben, sexuelle Interessen oder Orientierung oder entsprechende Fragen über die ethnische Herkunft, z. B. Kultur oder Religion,
- unerwünschte sexuelle Anträge, wiederholtes Drängen auf eine Verabredung oder Drohungen,
- Hinweise, dass sexuelle Gefälligkeiten der Karriere förderlich oder deren Verweigerung die Karriere nachteilig beeinflussen könnten,
- anzügliche Blicke oder Gesten, Berührungen, Grabschen, Tätscheln oder anderer unnötiger Körperkontakt, wie z. B. das „zufällige“ Streifen einer anderen Person und
- das Verbreiten böswilliger Gerüchte, Beleidigungen (insbesondere in Bezug auf Alter, ethnische Herkunft, Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft, Schwangerschaft und Mutterschaft, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung und Geschlechtsanpassung).



WAS IST MOBBING?

Mobbing ist eine Form der Belästigung, bei der feindseliges oder rachsüchtiges Verhalten dazu führt, dass sich der Betroffene bedroht oder eingeschüchtert fühlt. Dies erzeugt ein Arbeitsumfeld, in dem eine Gruppe oder eine einzelne Person aufgrund des negativen oder feindseligen Verhaltens einer anderen Gruppe oder Person verängstigt oder eingeschüchtert ist.

Beim Mobbing, das unvorhersehbar und dauerhaft sein kann, spielt häufig ein Macht- oder Positionsmissbrauch eine Rolle. Mögliche Motive sind Rachsucht, Grausamkeit oder Bosheit. Es kann sich aber auch dann um Mobbing handeln, wenn der Täter gar nicht weiß, wie sein Verhalten auf andere wirkt und nicht absichtlich mobbt.

BEISPIELE FÜR MOBBING

Die folgenden Beispiele soll zeigen, was als Mobbing empfunden werden kann:

- Verbale oder körperliche Drohungen oder Beschimpfungen in der Öffentlichkeit oder unter vier Augen, z. B. das Anschreien von Kollegen, Fluchen, oder herabwürdigende oder klischeehafte Äußerungen,
 - persönliche Beleidigungen,
 - eine Person oder ihre Fähigkeiten unter vier Augen oder vor anderen schlecht oder lächerlich machen,
 - plötzliche Wutausbrüche gegen eine Person oder Gruppe, oft aus nichtigem Anlass,
 - jemanden unnötig, übertrieben oder übergriffig beaufsichtigen, Überwachung jeder Bewegung oder übermäßige Kritik kleiner Fehler,
 - ständige oder ungerechtfertigte Kritik,
 - unangemessene Forderungen gegenüber Mitarbeitern oder Kollegen,
 - Vergabe niedriger oder erniedrigender Arbeiten, die nicht zum Aufgabenbereich gehören oder Entzug von Aufgabenbereichen ohne berechtigten Grund,
 - eine Person von sozialen Zusammenkünften, Teambesprechungen, Gesprächen und gemeinsamen Entscheidungen oder Planungen ausschließen oder ignorieren,
 - Drohungen oder unangebrachte Bemerkungen über Karrierechancen, Sicherheit des Arbeitsplatzes oder Leistungsbewertungen und
 - das Verbreiten böswilliger Gerüchte, Beleidigungen (insbesondere in Bezug auf Alter, ethnische Herkunft, Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft, Schwangerschaft und Mutterschaft, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung und Geschlechtsanpassung).
- Kollegen, von denen man findet, dass sie „nicht dazugehören“, ausgrenzen und nicht ins Team aufnehmen,
 - Cyber-Mobbing einschließlich der unangemessenen Verwendung von:
 - anzüglichen und unerwünschten Bemerkungen,
 - Bildern oder bedrohlichen oder beleidigenden E-Mails,
 - Beiträgen in sozialen Netzwerken und
 - Textnachrichten.
 - Manchmal werden Verhaltensweisen oder Situationen zwischen Menschen am Arbeitsplatz, bei denen womöglich „latentes“ Mobbing im Spiel ist, entschuldigt oder anders definiert oder benannt:
 - starker oder robuster Führungsstil,
 - eine Arbeitsbeziehung, die als „Aufeinanderprallen zweier Persönlichkeiten“ beschrieben wird,
 - ein Kollege wird „überempfindlich“ genannt oder „versteht keinen Spaß“,
 - ein Kollege „hat die falsche Einstellung“,
 - eine „Führungskraft toleriert“ auch keine unwichtigen und unabsichtlichen Fehler und
 - ein Kollege wird schon beim kleinsten Fehler lächerlich gemacht.

UNTERNEHMENSRICHTLINIE ZUM THEMA BELÄSTIGUNG UND MOBBING

Jedes Unternehmen sollte über eine verständlich formulierte Richtlinie für die Bekämpfung von Belästigung und Mobbing verfügen. Anhang 1 enthält das Beispiel einer solchen Richtlinie.

Die Richtlinie sollte:

- eine Botschaft des Direktors oder einer anderen Person an der Unternehmensspitze enthalten,
- die Entschlossenheit des Unternehmens zum Ausdruck bringen, Belästigung und Mobbing an Bord seiner Schiffe zu verhindern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Würde und das Wohl aller Seeleute respektiert wird,
- deutlich machen, dass die Gesamtverantwortung für die Richtlinie beim Direktor oder einem anderen Mitglied der Unternehmensführung liegt,
- Beispiele für Verhaltensweisen nennen, die als Belästigung oder Mobbing verstanden werden können (siehe Seite 7 und 8) und
- die Kontaktdaten einer Stelle nennen, an die Seeleute entsprechende Vorfälle melden können.

Es empfiehlt sich, die Richtlinie mit Arbeitnehmervertretern und/oder -organisationen für Seeleute abzusprechen, damit diese die Richtlinien unterstützen und umsetzen.

Sobald sie beschlossen wurde, sollte das Unternehmen dafür sorgen, dass alle Seeleute und die relevanten an Land beschäftigten Mitarbeiter die Richtlinie kennen und verstehen. Dazu sollten Broschüren mit der Richtlinie verteilt und entsprechende Plakate gut sichtbar am schwarzen Brett an Bord und in den Büros an Land ausgehängt werden.

ENGAGEMENT DER ARBEITNEHMERORGANISATIONEN FÜR SEELEUTE

Arbeitnehmerorganisationen für Seeleute sollten über eine verständlich formulierte Stellungnahme zur Beseitigung von Belästigung und Mobbing verfügen. Sie sollte:

- Seeleute daran erinnern, dass das Schiff für andere Besatzungsmitglieder oft für lange Zeit ein Zuhause ist und es daher wichtig ist, dass jeder die anderen respektiert und ihre Kultur und Gewohnheiten anerkennt und die Vielfalt an Bord des Schiffes annimmt. Dazu muss man womöglich eigene Verhaltensweisen ändern, mit denen man unabsichtlich Kollegen an Bord verletzt.
- Seeleute daran erinnern, dass sie für ihre Kollegen an Bord Verantwortung tragen, wenn sie Belästigung und Mobbing beobachten und

Auch die Arbeitnehmerorganisationen der Seeleute sollte die Unternehmensrichtlinien unterstützen, für die Befolgung der Richtlinie und ihrer Verfahren werben und so zur Verhinderung von Belästigung und Mobbing an Bord beitragen.

Die Richtlinie sollte auch das Thema Cyber-Mobbing behandeln. Hier der Vorschlag für eine geeignete Erklärung:

„Cyber-Mobbing ist die Verwendung moderner Kommunikationstechnologien, um andere zu belästigen, zu beleidigen, zu demütigen oder zu bedrohen oder um zu versuchen, durch Einschüchterungen Macht oder Kontrolle über den anderen auszuüben. Wenn Kommunikationsmittel des Unternehmens zu derartigen Zwecken genutzt werden, stellt dies eine schwerwiegende Verletzung des Verhaltenskodex des Unternehmens dar und zieht Disziplinarmaßnahmen gegen den Täter nach sich.“

Überdies wäre die Veranstaltung von Workshops und/oder Seminaren empfehlenswert, um ein Verständnis und die reibungslose Umsetzung der Richtlinie zu gewährleisten.

Eine Erklärung des Unternehmens an alle Mitarbeiter über die Unternehmenspolitik, die erwarteten Verhaltensstandards die bestehenden Unterstützungsangebote kann dazu beitragen, dass sich alle Beteiligten ihrer Verantwortung gegenüber anderen bewusst sind.

- Seeleute, die Belästigung und Mobbing beobachten, dazu ermutigen, diese Vorfälle entweder an Bord, an einen Vorgesetzten an Land oder an das Mitglied der Unternehmensführung zu melden, das für die Umsetzung der Richtlinie verantwortlich ist.

Außerdem sollten Arbeitnehmerorganisationen für Seeleute Informationsmaterial über den Umgang mit Cyber-Mobbing herausgeben.

FÄLLE VON BELÄSTIGUNG UND MOBBING ERKENNEN UND MELDEN

MELDUNG VON VORFÄLLEN

Um Belästigung und Mobbing zu bekämpfen, sollten Unternehmen ihre Seeleute aktiv dazu ermutigen, sie unverzüglich auf entsprechende Vorfälle aufmerksam zu machen.

Belästigung und Mobbing an Bord können nur verhindert werden, wenn die Seeleute alle Vorfälle melden, also auch solche, die andere Besatzungsmitglieder betreffen.

Es kommt immer noch vor, dass Seeleute, die an Bord Belästigung und Mobbing erleben, dies nicht melden, sondern bis zum Ende der Fahrt „wegstecken“ und dann um Versetzung auf ein anderes Schiff bitten.

BESCHWERDEVERFAHREN

Unternehmen sollten faire Verfahren etablieren, mit denen sie auf Beschwerden von Seeleuten schnell reagieren können. Fälle von Belästigung und Mobbing lassen sich in der Regel mit klaren Beschwerde- und Disziplinarverfahren lösen. Diese Verfahren sollten:

- vertraulich sein,
- Sicherheitsmaßnahmen beinhalten, die eine Viktimisierung des Betroffenen verhindern,
- durch entsprechende Maßnahmen gewährleisten, dass sowohl derjenige, der eine Beschwerde vorbringt, als auch der mutmaßliche Täter von einem Kollegen oder Arbeitnehmervertreter seiner Wahl begleitet werden und
- gewährleisten, dass alle an der Beschwerde beteiligten Parteien gleichermaßen mit Respekt und Fairness behandelt werden.

Die Seeleute sollten unbedingt wissen, dass Beschwerden wegen Mobbing oder Belästigung oder Informationen anderer Mitarbeiter in Bezug auf solche Vorfälle fair, vertraulich, einfühlsam und schnell behandelt werden. Seeleute scheuen möglicherweise vor einer Meldung zurück, wenn sie glauben:

- dass sie oder ihre Beschwerde nicht ernst genommen wird oder
- dass sie weitere Aggressionen der Person befürchten müssen, über die sie sich beschweren.

BESCHWERDEVERFAHREN BEI BELÄSTIGUNG UND MOBBING

Unternehmen sollten über Verfahren für die Meldung und Behandlung von Beschwerden im Zusammenhang mit Belästigung und Mobbing verfügen, in die alle Belegschaftsmitglieder Vertrauen haben. Das funktioniert nur, wenn die Seeleute bereit sind, einzugreifen und betroffene Kollegen, wenn nötig, zu unterstützen. Deshalb ist es empfehlenswert, das Verfahren für diese Fälle vom allgemeinen Beschwerdeverfahren des Unternehmens zu trennen. Trotzdem sollte es den Bestimmungen der allgemeinen Beschwerdeverfahren entsprechen.

Das Unternehmen sollte für alle Seeleute, die eine Beschwerde vorbringen möchten, eine oder mehrere Personen als ersten Ansprechpartner benennen. Dabei kann es sich um ein Besatzungsmitglied, einen Mitarbeiter an Land oder eine unabhängige Stelle handeln, die vom Unternehmen mit dieser Aufgabe betraut wurde.

Wenn die zuständige Person ein Mitarbeiter des Unternehmens ist, sollte sie befugt sein, der Beschwerde nachzugehen oder die Sache an eine höhere Firmenebene weiterzuleiten. Neben dem formellen Verfahren sollte das Unternehmen Opfern von Belästigung und Mobbing die Möglichkeit bieten, ihre Beschwerde, wenn sie dies wünschen, informell zum Abschluss zu bringen. Dabei könnte das Opfer z. B. die Auswirkungen der Handlungen des/r Beschuldigten in Anwesenheit eines anderen Firmenmitglieds schildern, das in der Lösung von Beschwerdefällen geschult ist. Der/die Beschuldigte hätte dann die Gelegenheit, sich für sein / ihr Vorgehen zu entschuldigen und sich zu verpflichten, dieses nicht zu wiederholen. Auf keinen Fall sollte ein Opfer gezwungen werden, dem/r Beschuldigten gegenüber zu treten, wenn es das nicht wünscht.

Das Unternehmen sollte auch folgende Schritte in Betracht ziehen:

- eine unabhängige Stelle an Land zu beauftragen, an die die belästigten oder gemobbten Personen ihre Beschwerden richten können oder
- ihre Seeleute auf vertrauliche Beratungsstellen von Arbeitnehmerorganisationen für Seeleute hinzuweisen.

Bei Schiffen mit einer großen Besatzung aus Seeleuten und Offizieren eignet sich ein System, bei dem ein anderes Besatzungsmitglied Beschwerden nachgeht.

Für Schiffe mit einer kleinen Besatzung empfiehlt sich eher eine Anlaufstelle an Land, bei der Besatzungsmitglieder problematische Vorfälle melden können.

BEHANDLUNG VON BESCHWERDEN WEGEN MOBBING UND/ODER BELÄSTIGUNG

Beschwerden sollten schnell und objektiv untersucht werden, weil Seeleute normalerweise keine Anschuldigungen gegen andere vorbringen, wenn sie sich nicht stark belastet fühlen. Alle Untersuchungen müssen als objektiv und unabhängig wahrgenommen werden.

Unternehmen, die Anschuldigungen wegen Mobbing und Belästigungen nachgehen, sollten alle Umstände berücksichtigen und eine objektive Untersuchung durchführen, bevor sie Schlüsse ziehen. Die Seeleute sollten die Möglichkeit haben, sich begleiten oder vertreten zu lassen und mit entsprechenden Maßnahmen vor einer Viktimisierung aufgrund der Beschwerden geschützt werden. Als „Viktimisierung“ gilt jeder Nachteil, der infolge einer Beschwerde auftritt, die nicht offensichtlich böswillig gemacht wird.

INFORMELLES VERFAHREN

Wenn Seeleute finden, dass sie belästigt werden, sollten sie der verantwortlichen Person sagen, dass sie ihr Verhalten unangemessen finden, und sie bitten, damit aufzuhören. Manche Menschen merken nicht, dass ihr Verhalten unerwünscht ist und jemand anderen verletzt. In manchen Fällen wollen betroffene Seeleute eine Belästigung jedoch lieber vertraulich einer Person melden, die an Bord oder an Land als Ansprechstelle fungiert. Die zuständige Person sollte die Beschwerde anhören und Unterstützung anbieten, wenn das Opfer kein formelles Beschwerdeverfahren einleiten möchte. Ein informelles Gespräch kann dazu führen, dass sich die Beteiligten besser verstehen und das unerwünschte Verhalten eingestellt wird.

FORMELLES VERFAHREN

Wenn die Belästigung bzw. das Mobbing weitergeht oder das Opfer den/die Beschuldigte(n) nicht konfrontieren will oder kann, sollte der Vorfall der als Anlaufstelle benannten Person an Bord gemeldet werden. Dann sollte ein Termin vereinbart werden, zu dem sich der Betroffene von einem anderen Besatzungsmitglied an Bord begleiten lässt und eine formelle Beschwerde einreichen kann. Wurde eine Beschwerde eingereicht, sollte sie gemäß den Richtlinien des Unternehmens untersucht werden, um zu entscheiden, ob Maßnahmen getroffen werden müssen.

Zeigt die Untersuchung, dass die Beschwerde berechtigt ist, kann es notwendig werden, die betroffenen Parteien zu trennen. Wenn möglich, sollte in einem solchen Fall der mutmaßliche Täter versetzt werden und nicht der Betroffene, es sei denn, dieser äußert den Wunsch, versetzt zu werden.

Sofern ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, sollte die Person, gegen die sich das Verfahren richtet, die Möglichkeit haben, sich vertreten zu lassen.

Für Unternehmen empfiehlt es sich, gemeinsam mit der/den zuständigen Seeleuteorganisation(en) entsprechende Verfahren zu entwickeln.

VERTRAULICHKEIT

Unternehmen sollten:

- jede Beschwerde auf eine Weise untersuchen, die den Umständen und den Richtlinien und den Verfahren des Unternehmens entspricht,
- gewährleisten, dass Seeleuten, die eine Beschwerde vorbringen, keine Nachteile entstehen und
- dafür sorgen, dass sich Seeleute während des Beschwerdeverfahrens begleiten oder vertreten lassen können, und durch entsprechende Maßnahmen vor einer Viktimisierung aufgrund der Beschwerde geschützt sind.

Wenn möglich sollte eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung von einer Person desselben Geschlechts untersucht werden.

ANHÖRUNGEN

Die Verfahren sollten vorsehen, dass Anhörungen, einschließlich der gegebenenfalls stattfindenden Anhörungen im Disziplinarverfahren, vertraulich sind. Unternehmen sollten alle beteiligten Parteien auf ihr Recht hinweisen, sich von jemandem begleiten zu lassen, der sie vertraulich und unparteiisch bei ihrer Beschwerde berät und ihnen anderweitig in dem Beschwerdeverfahren beistehen kann.

Alle Anhörungen zu Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sollte fair durchgeführt gelten. Der Beschuldigte sollte das Recht haben, auf die Beschwerde zu antworten und seine Version der Ereignisse und Umstände zu schildern. Sowohl der Beschwerdeführer als auch der Beschuldigte sollten die Möglichkeit haben, Zeugen beizubringen. Auch sollte das Unternehmen die getroffenen Entscheidungen schriftlich festhalten.

ENTSCHEIDUNG/MASSNAHMEN

Wird im Verfahren festgestellt, dass die Beschwerde berechtigt war, sollten das Unternehmen und die Arbeitnehmerorganisation für Seeleute gewährleisten, dass der Täter angemessen bestraft wird und das Opfer, wenn nötig, Unterstützung erhält. Bei Fällen von Belästigung oder Mobbing ist es keine angemessene Lösung, das Opfer lediglich an einen anderen Arbeitsplatz oder auf ein anderes Schiff zu versetzen.

MASSNAHMEN ZUR PRÄVENTION VON BELÄSTIGUNG UND MOBBING

In den Disziplinarvorschriften des Unternehmens können bestimmte Handlungen genannt werden, die Belästigung und/oder Mobbing darstellen und zu Disziplinarmaßnahmen führen können. Mögliche Beispiele:

- Tätliche Übergriffe, einschließlich von sexuellen Übergriffen,
- Drohungen,
- Nötigung,
- Einmischung in die Arbeit anderer Beschäftigter und
- Verhalten, das sich auf das Geschlecht einer anderen Person bezieht, deren Würde verletzt, unerwünscht oder unangemessen ist und/oder die betroffene Person belästigt.

Vorfälle können auch dann als sexuelle Belästigung eingestuft werden, wenn der mutmaßliche Täter dies gar nicht beabsichtigt hat. Bei der Beurteilung geht es um die Auswirkungen auf die betroffene Person.

Reedereien und Arbeitnehmerorganisationen für Seeleute sollten:

- das Recht aller Beschäftigten verteidigen, am Arbeitsplatz mit Würde und Respekt behandelt zu werden,
- aktiv ein Arbeitsumfeld fördern, in dem Belästigung und Mobbing nicht toleriert werden und
- dafür sorgen, dass sich alle Seeleute ihrer Verantwortung bewusst sind.

Unternehmen sollten klare Verhaltensnormen festlegen, die von ihren Seeleuten erwartet werden. Jedes Besatzungsmitglied sollte wissen, an wen es sich bei Problemen am Arbeitsplatz wenden kann und Führungskräfte sollten alle Aspekte der Unternehmensrichtlinien zu diesem sensiblen Thema genau kennen.

Mitarbeiterhandbücher sind eine gute Möglichkeit, um mit Seeleuten zu kommunizieren. Ihr Inhalt sollte sich auf die Unternehmensrichtlinien zur Prävention von Belästigung und Mobbing, die verfügbaren Hilfsangebote und die Folgen für jeden Mitarbeiter konzentrieren, der gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt.

Ferner sollten Seeleute:

- das Recht aller Beschäftigten verteidigen, am Arbeitsplatz mit Würde und Respekt behandelt zu werden,
- zu einem Arbeitsumfeld beitragen, in dem Belästigung und Mobbing nicht toleriert werden,
- die geltenden Verhaltensnormen akzeptieren,
- wissen, an wen sie sich bei Problemen am Arbeitsplatz wenden können und
- dafür sorgen, dass sich alle Kollegen ihrer Pflichten gemäß der Unternehmensrichtlinie bewusst sind.



KOMMUNIKATION UND AUFKLÄRUNG

Richtlinien können nur dann Belästigung und Mobbing auf Schiffen verhindern, wenn sie mithilfe positiver Maßnahmen umgesetzt werden. Deshalb muss durch Kommunikation und Aufklärung sichergestellt werden, dass die Seeleute:

- wissen, dass das Unternehmen entschlossen ist, Belästigung und Mobbing zu verhindern,
- ihre Verantwortung und Rolle in diesem Prozess kennen,
- wissen, wie und wo sie Beratung und Unterstützung bekommen und
- wissen, wie sie eine Beschwerde vorbringen können und dem Beschwerdeverfahren vertrauen.

Mit den folgenden Maßnahmen können Unternehmen und Arbeitnehmerorganisationen für Seeleute auf ihre Arbeit im Kampf gegen Belästigung und Mobbing hinweisen:

- Aufklärungskampagnen,
- Schulungen für Seeleute,
- Poster,
- Hinweise am schwarzen Brett,
- ein Abschnitt im Mitarbeiterhandbuch,
- Leitlinien für Führungskräfte,
- Leitlinie für Seeleute,
- Beratungsstellen, die den Seeleuten die Richtlinien und Verfahren erklären,
- Artikel in der Mitarbeiter-/Gewerkschaftszeitung,
- Beteiligung an Informationsveranstaltungen und
- Einführungsvorträge.

Alle Richtlinien und Verfahren sollten regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

AUFKLÄRUNGSMASSNAHMEN

Weitere Möglichkeiten für Unternehmen und Arbeitnehmerorganisationen für Seeleute:

- Schulungskurse für Seeleute organisieren, in denen die unerwünschten Folgen von Belästigung und Mobbing beschrieben und die Unternehmensrichtlinien erklärt werden,
- Programme entwickeln, in denen das Verfahren des Unternehmens zur Meldung von Vorfällen im Detail erklärt wird,
- Broschüren, Poster und Videos erstellen, mit denen die Unternehmensrichtlinien erläutert und bekräftigt werden oder
- allen neuen und schon länger beschäftigten Mitarbeitern Schulungen anbieten.



ANHÄNGE

ANHANG 1

Beispiel für eine Unternehmensrichtlinie zum Thema Belästigung und Mobbing

Das Unternehmen x wird alle Beschwerden wegen Belästigung und Mobbing ernst nehmen und streng vertraulich behandeln.

Ihr Vorgesetzter an Bord und Ihr Personalleiter an Land sind im Umgang mit Beschwerden wegen Belästigung und Mobbing geschult. Wenn Sie Opfer eines entsprechenden Vorfalls geworden sind, können Sie dies bei einer dieser Stellen oder bei beiden melden.

Das Unternehmen nimmt auch Beschwerden wegen Cyber-Mobbing sehr ernst.

Wenn Sie die Beschwerde nicht selbst vorbringen möchten, kann dies auch ein Freund oder Kollege in Ihrem Namen tun. Wenn sie ohne böse Absicht eine Beschwerde vorgebracht haben, haben sie seitens des Unternehmens keine nachteiligen Konsequenzen zu befürchten.

Denken Sie daran: Die Wahrnehmung des Opfers ist ausschlaggebend. Wenn SIE sich belästigt oder gemobbt fühlen, wird das Unternehmen den Vorfall untersuchen.

Name der Firma:

Kontaktpersonen:

ANHANG 2

Textentwurf für eine Broschüre für Seeleute

RECHTE UND PFLICHTEN VON SEELEUTEN

Kein Besatzungsmitglied darf an Bord eines Schiffs belästigt oder gemobbt werden. Alle Seeleute sind mit dafür verantwortlich, dass Belästigung und Mobbing auf ihrem Schiff keinen Platz haben. Ihr Unternehmen nimmt Belästigung und Mobbing sehr ernst.

BELÄSTIGEN ODER MOBBERN SIE ANDERE BESATZUNGSMITGLIEDER?

Unter Belästigung versteht man alle Handlungen, die bei der betroffenen Person Gefühle von Beklemmung, Demütigung, Beschämung oder Unbehagen auslösen.

Als Mobbing gelten negative oder aggressive Verhaltensweisen, die den Betroffenen einschüchtern. Vielleicht merken Sie selbst gar nicht, wie sich Ihre Handlungen auf andere auswirken und sollten Ihre Verhaltensweisen überdenken. Dazu eignen sich z. B. die folgenden Fragen:

- Glauben Sie, dass Sie bei Ihrer Arbeit immer alles richtig machen?
- Werden Sie anderen gegenüber manchmal laut?
- Behandeln Sie andere mit Sarkasmus oder von oben herab?
- Kritisieren Sie einzelne Kollegen vor allen anderen?
- Kritisieren Sie jeden kleinen, unbedeutenden Fehler, loben aber nie für gute Arbeit?
- Ignorieren Sie einzelne Kollegen oder verbreiten Sie Gerüchte oder böswilligen Klatsch?

Wenn Sie befürchten, dass einzelne Aspekte Ihres Verhaltens als Belästigung oder Mobbing betrachtet werden könnten, hilft Ihnen Ihr Unternehmen, diese Aspekte zu ändern. Bitten Sie Ihren direkten Vorgesetzten um Rat und Unterstützung – warten Sie nicht, bis sich jemand über Sie beschwert!

DANKSAGUNG

ICS und ITF möchten sich bei den folgenden Organisationen für ihre Beiträge zu diesem Leitfaden bedanken:

- European Community Shipowners' Associations (Verbände der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft)
- European Transport Workers' Federation (Europäische Transportarbeiter-Föderation)
- International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)
- Nautilus International
- UK Chamber of Shipping (Britische Schifffahrtskammer)

WEITERE MATERIALIEN

Die European Community Shipowners' Associations (Verbände der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft), die European Transport Workers' Federation (Europäische Transportarbeiter-Föderation) und Videotel haben gemeinsam eine Reihe von Videos, Schulungsbüchern und anderen nützlichen Materialien zur Beseitigung von Belästigung und Mobbing hergestellt.

Diese Materialien finden Sie unter folgendem Link:

[ETF: European Transport Workers' Federation | Training tackling bullying and harassment in shipping available online - ETF: European Transport Workers' Federation \(etf-europe.org\)](#)

[ECSA: https://www.ecsa.eu/resources/disseminating-training-materials-harassment-and-bullying-free-workplace-shipment](https://www.ecsa.eu/resources/disseminating-training-materials-harassment-and-bullying-free-workplace-shipment)

Veröffentlicht im Jahr 2016



**International
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

**International Chamber of Shipping
(Internationale Schifffahrtskammer)**

Walsingham House
35 Seething Lane
London EC3N 4AH

Telefon + 44 20 7090 1460
info@ics-shipping.org
www.ics-shipping.org



**International Transport
Workers' Federation**

**International Transport Workers' Federation
(Internationale Transportarbeiter-
Föderation)**

49-60 Borough Road
London SE1 1DR

Telefon + 44 20 7403 2733
mail@itf.org.uk
<https://www.itfglobal.org/de>