



**SAG NEIN ZU MOBBING,
SAG NEIN ZU SCHIKANE !**

Die in diesem Video dargestellten Szenen wurden nur zu Schulungszwecken erstellt.

Dieses Video und das Begleithandbuch des Schulungspaketes sollen die besten verfügbaren Techniken und Praktiken zum Zeitpunkt der Produktion widerspiegeln und haben einen rein informativen Charakter. Weder Videotel, noch eine sonstige Firma, Gesellschaft oder Organisation, die in irgendeiner Weise von der Produktion oder der zugelassenen Übersetzung, Belieferung oder vom Verkauf dieses Videos betroffen ist, haftet für die Genauigkeit jeglicher darin enthaltener Informationen bzw. für jegliche Auslassung selbiger.

NEIN ZU MOBBING, NEIN ZU BELÄSTIGUNG!

(2. Fassung)

EINE VIDEOTEL-PRODUKTION

Produziert für

Die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF)
und
den Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (ECSA)



Dieses Projekt wurde finanziell von der Europäischen Kommission unterstützt



Der Dank der Produzenten gilt folgenden Akteuren für ihre Unterstützung

**Kapitäne, Offiziere und Besatzungen der
*MV AURORA, MV EUROPEAN HIGHWAY, RFA SIR GALAHAD***

Nautilus International
P&O Ferries Holdings Ltd
Royal Fleet Auxiliary
UK Chamber of Shipping

CLIA Europa
The Danish Shipowners' Association
The Estonian Seamen's Independent Union (EMSA)
The Finnish Seamen's Union (FSU)
National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT)
Royal Association of Netherlands Shipowners
The Seafarers' Union of Croatia (SUC)

URHEBER DRUCKFASSUNG: Graham Buchan
TEXTER/DIREKTOR: Ron Tanner
PRODUZENT: Amanda Gross

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	5
ZWECK UND INHALT DIESES LEITFADENS	6
HINWEISE FÜR DIE SCHULUNGSLEITER	9
ORIENTIERUNGSHILFE 1: FÜR JENE, DIE DEN EINDRUCK HABEN, DASS SIE GEMOBBT ODER BELASTIGT WERDEN	16
ORIENTIERUNGSHILFE 2: FÜR JENE, DIE VIELLEICHT ANDERE MOBBEN ODER BELASTIGEN	26
ORIENTIERUNGSHILFE 3: FÜR LEITENDE OFFIZIERE	31
ORIENTIERUNGSHILFE 4: EIN KULTURWANDEL	37
WEITERE FACHLITERATUR	38

EINLEITUNG

Mobbing und Belästigung sind anhaltende Probleme an den Arbeitsplätzen im Seeverkehr. Aus der Forschung geht hervor, dass viele Opfer von Mobbing oder Belästigung dies nicht melden, weil sie entweder denken, dass niemand ihnen glauben wird, weshalb sie dann auch nicht auf Unterstützung zählen können, oder weil sie sich vor möglichen Repressalien fürchten.

Für Seeleute ist es wichtig zu wissen, dass Unterstützung ihrer Gewerkschaft bzw. ihres Berufsverbandes oder ihrer Reederei besteht. Sie vertreten allesamt eine klare Position und eine Null-Toleranz gegenüber derartigen Verhaltensformen. Es gibt Verfahren, um den Opfern zu helfen und gleichzeitig die Vertraulichkeit zu wahren.

Ausgenommen von Kreuzfahrtschiffen und Fähren sind weibliche Seeleute ungeachtet der Anwerbungsbemühungen einiger Reedereien immer noch relativ selten im Seeverkehr anzutreffen. Oftmals halten sich Diskriminierung, sexuelle Belästigung und große Skepsis in Bezug auf ihre Stärken und Fähigkeiten.

Mobbing oder Belästigung, oder jegliche andere Form der Diskriminierung sind destruktive Verhaltensweisen, die der Effizienz einer Besatzung schaden können.

Es gibt neun Merkmale, die von den Rechtsvorschriften der Europäischen Union und vieler Länder geschützt werden. Diskriminierung aufgrund dieser Merkmale ist gesetzeswidrig, und man bezeichnet sie als 'geschützte Merkmale'. Es sind:

- Alter
- Behinderung
- Rasse
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Ehe und Lebenspartnerschaft
- Schwanger- und Mutterschaft
- Religion und Glaube
- Geschlechtsumwandlung

ZWECK UND INHALT DIESES LEITFADENS

Zweck

Dieser Leitfaden ist in Verbindung mit dem Video **Nein zu Mobbing, Nein zu Belästigung! (2. Fassung)** zu verwenden. Beide sind so konzipiert, dass Mobbing und Belästigung als inakzeptable und kontraproduktive Verhaltensweisen dargestellt werden. Der Leitfaden liefert auch praktische Ratschläge zur möglichen Verringerung der Auswirkungen von Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und deren Bewältigung, falls sie auftreten. Er sollte von allen Beschäftigten des Schiffsverkehrs auf sämtlichen Ebenen gelesen werden.

Inhalt

Hinweise für die Schulungsleiter

Das Video **Nein zu Mobbing, Nein zu Belästigung! (2. Fassung)** ist für eine Verwendung im Rahmen kurzer Schulungen mit allen Besatzungsmitgliedern konzipiert (Offiziere, Mitarbeiter und Besatzung), um das Bewusstsein dafür zu wecken, welche diese Verhaltensformen sind, was Opfer von Mobbing bzw. Belästigung dagegen unternehmen können, und wie das Unternehmen mit Beschwerden verfährt.

Dieser Leitfaden enthält Anweisungen, die Ihnen bei der Vorbereitung und Durchführung von Schulungen helfen. Folgende Punkte werden beschrieben:

- **Ziele.** Was die Schulungsteilnehmer mitnehmen.
- **Programm.** Ein grober Abriss einer 50-minütigen Schulung.
- **Sensibilität.** Vorschläge für den Kursleiter zum Umgang mit möglicherweise auftauchenden sensiblen Themen.
- **Vorbereitung.** Wie die Sitzungen vorbereitet werden.
- **Schulungshinweise.** Detaillierte Anweisungen zu den zu behandelnden Themen und zur Vorgehensweise. Diese umfassen Verweise auf bestimmte Videosequenzen, in denen zentrale Punkte veranschaulicht werden.

Orientierungshilfen

Alle müssen geschult werden, um Belästigung und Mobbing zu erkennen, damit sie wissen, was zu tun ist, wenn sie nach eigenem Dafürhalten Opfer sind, und um selbst diese Verhaltensweisen zu vermeiden.

Einige Schulungsteilnehmer, die Opfer von Mobbing bzw. Belästigung sind, werden mehr Orientierung zur weiteren Vorgehensweise benötigen. Andere werden weitere Hilfe benötigen, da sie während der Schulung feststellen, dass ihr eigenes Verhalten als Belästigung oder Mobbing eingeordnet werden kann.

1: Für jene, die den Eindruck haben, dass sie gemobbt oder belästigt werden

Werden Sie belästigt oder gemobbt?

Über Belästigung und Mobbing, und wie sich die Betroffenen fühlen. Eine umfassende Verhaltensliste bezüglich Belästigung und Mobbing.

Die Konsequenzen

Die negativen Auswirkungen von Belästigung und Mobbing auf Einzelpersonen, das Schiff und das Unternehmen.

Es gibt keine Entschuldigung

Einige typische Ausreden für den Einsatz dieser inakzeptablen Verhaltensweisen, und wie diesen zu begegnen ist.

Wenn Sie belästigt oder gemobbt werden

Vorschläge, wie darauf reagiert, Hilfe beansprucht und dies gemeldet werden kann (das jeweilige Verfahren unterscheidet sich von einem Unternehmen zum anderen).

Was nicht als Mobbing oder Belästigung gilt

Es besteht ein Unterschied zwischen einer Abmahnung und Mobbing bzw. Belästigung.

2: Für jene, die vielleicht andere mobben oder belästigen

Belästigen oder mobben Sie andere?

Obschon einige, die sich so verhalten, nur zu gut wissen, was sie tun, und daran sogar Gefallen finden, gibt es andere, die gar nicht merken, dass ihre Handlungen inakzeptabel sind.

Aus den Gewohnheiten ausbrechen

Ratschläge für jene, denen bewusst ist, dass sie andere belästigen und mobben, und die dem gerne ein Ende setzen wollen, aber nicht wissen wie.

Missetäter aufgepasst!

Eine Warnung hinsichtlich des potenziellen Schadens für ihre Berufslaufbahn an jene, die vielleicht in Versuchung geraten, andere zu belästigen bzw. zu mobben.

3: Für leitende Offiziere

Mögliche Konsequenzen

Wenn Belästigung und Mobbing kein Einhalt geboten wird, drohen möglicherweise ernste Konsequenzen. Neben dem schwerwiegenden Leid für einzelne Mitglieder der Besatzung besteht die Gewissheit, dass sich das Leistungsvermögen in einigen Aspekten der Arbeit der Besatzung verschlechtert, kostspielige Gerichtsverfahren möglich sind und schlechte Publicity für Schiff, Besatzung und Unternehmen droht. Kosten entstehen auch infolge des ausscheidenden Personals, das in andere Unternehmen bzw. Branchen abwandert, und es ist notwendig, Ersatzkandidaten anzuwerben und auszubilden.

Für das richtige Klima sorgen

Ratschläge für Kapitäne und leitende Offiziere, die das Potenzial für Belästigung und Mobbing an Bord ihres Schiffes minimieren wollen.

Umgang mit Beschwerden

Was ist zu tun, wenn Ihnen jemand einen Vorfall von Belästigung oder Mobbing meldet.

4: Ein Kulturwandel

Einige Hinweise zum Wandel: wie sich traditionelle Verhaltensweisen gegenüber einer ganzen Bandbreite von Themen im Laufe der Zeit unweigerlich verändern; dass traditioneller, rigider Führungsstil Platz macht für neue Arbeitsformen, wobei der Schwerpunkt auf Respekt und Harmonie liegt, und dass der Arbeitsplatz zunehmend einen internationalen Anstrich bekommt.

Weitere Fachliteratur

Nützliche Websites und Publikationen.

HINWEISE FÜR DIE SCHULUNGSLEITER

Abriss einer 50-minütigen Schulung mit Besatzungsmitgliedern.

Ziele

Als Ergebnis werden die Schulungsteilnehmer:

1. Die Bedeutung von Belästigung und Mobbing sowie einige der gängigen Verhaltensformen, einschließlich Cyber-Mobbing, verstehen;
2. Wissen, dass Belästigung und Mobbing absolut inakzeptabel sind – sie müssen sich das nicht gefallen lassen und dürfen andere nicht so behandeln;
3. Wissen, dass sie Belästigungs- und Mobbingvorfälle melden können und sollten, und dass das Unternehmen die Geschehnisse eingehend untersuchen und Maßnahmen treffen wird.

Programm

Planen Sie die Schulung nach dem folgenden Schnittmuster:

Einleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Worum es bei der Schulung geht 	5 Minuten
Video	<ul style="list-style-type: none"> • Das Video Nein zu Mobbing, Nein zu Belästigung! (2. Fassung) anschauen. Es ist in fünf kurze Sequenzen unterteilt, die einzeln angeschaut werden können. 	20 Minuten
Diskussion	<p>Die fünf Sequenzen ansprechen und diskutieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist das Problem? • Was ist Mobbing? • Was ist Belästigung? • Was ist Cyber-Mobbing? • Was ist zu tun? 	20 Minuten
Synthese	<ul style="list-style-type: none"> • Belästigung und Mobbing sind inakzeptabel • Diese Verhaltensformen sollte man melden • Das Unternehmen wird Maßnahmen treffen • Den Teilnehmern mit Nachdruck die Lektüre dieser Orientierungshilfen empfehlen 	5 Minuten
Total		50 Minuten

Einige Worte zur Sensibilität

Belästigung und Mobbing können sehr sensible Themen sein. Höchstwahrscheinlich, sind in der Gruppe Personen, die belästigt und/oder gemobbt wurden. Es ist auch gut möglich, dass einige Gruppenmitglieder andere belästigen bzw. mobben (vielleicht ohne das so wahrzunehmen) oder finden, dass die Behandlung dieser Frage viel Lärm um nichts bedeutet, oder glauben, dass es das Problem schon immer gab, und daher nichts dagegen unternommen werden kann.

Sie müssen auf emotionale Reaktionen oder Widerstand gegenüber Ihrer Botschaft vorbereitet sein. Dabei ist es wichtig, sich zu vergegenwärtigen, dass die Schulung keiner Therapie gleichkommt; es handelt sich um die Weitergabe von Informationen. Denken Sie darüber nach, einen Kollegen um Hilfe bei der Leitung der Schulung zu bitten, damit Sie in wirklich kniffligen Lagen einige Unterstützung haben.

Versuchen Sie nicht, individuelle Probleme zu lösen oder einen Verhaltenswechsel während der Schulung zu erzielen, sondern konzentrieren Sie sich vielmehr auf die allgemeinen Prinzipien und Leitlinien.

Sie sollten diese einfachen Botschaften betonen:

- Belästigung und Mobbing sind inakzeptabel;
- Alle Opfer von Belästigung oder Mobbing können und sollten dies melden;
- Das Unternehmen wird Untersuchungen anstellen und Maßnahmen treffen;
- Es gibt Verfahren für den Umgang mit jenen, die andere belästigen oder mobben;
- Genauso gibt es Verfahren für jene, die falsche Anschuldigungen aufstellen – es sind Fälle bekannt, in denen ein Mitarbeiter eine solche Behauptung als Verhandlungsmittel gegen eine mögliche zukünftige Entlassung betrachtete.

Achten Sie auf mitunter heftige Reaktionen Einzelner während der Schulung und suchen Sie danach das Einzelgespräch, wenn Sie es für angemessen halten.

Vorbereitung auf die Schulung

Schauen Sie das Video Nein zu Mobbing, Nein zu Belästigung! an (2. Fassung)

- Es enthält einige kurze nachgestellte Szenen, in denen Besatzungsmitglieder wegen ihrer Rasse, Nationalität, Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Alters gemobbt oder belästigt werden;
- Lesen Sie, was die weiter unten stehenden Schulungsangaben zu den darin enthaltenen Beispielen von Belästigung und Mobbing sagen;
- Entscheiden Sie, was Sie in der Diskussion im Anschluss an das Video besonders hervorheben wollen.

Denken Sie an Ihre eigene Erfahrung hinsichtlich Belästigung und Mobbing

- Haben Sie jemals Beispiele dieser Verhaltensweisen erlebt?
- Waren Sie jemals davon betroffen?

Natürlich müssen Sie die Gruppe nicht zwangsläufig an Ihrer Erfahrung teilhaben lassen – die Entscheidung liegt bei Ihnen.

Lesen Sie alle Orientierungshilfen

- Welche darin enthaltenen Aspekte sind für Ihr Schiff relevant?
- Möchten Sie diese ergänzen, indem Sie der Gruppe z.B. Kopien der Politik des Unternehmens zur Unterbindung von Belästigung und Mobbing mitsamt der Disziplinar- und Beschwerdeverfahren aushändigen?
- Legen Sie fest, ob Sie alle oder einige dieser Angaben ausdrucken und den Teilnehmern aushändigen wollen bzw. ihnen nahelegen, diese online mit den ETF-ECSA-Leitlinien zur Beseitigung von Belästigung & Mobbing am Arbeitsplatz zu lesen.

Denken Sie über das Potenzial für Belästigung und Mobbing an Bord Ihres Schiffes nach

- Gibt es bestimmte Einzelpersonen, die aufgrund eines bestimmten Aspekts, wie Geschlecht oder Rasse, die Zielscheibe von Belästigung sein können?
- Ergeben sich Gelegenheiten, in denen Einzelpersonen ihre Macht missbrauchen, z.B. in der Aufteilung der Arbeit?
- Gibt es Gelegenheiten für Gruppen, als Gang gegenüber Einzelnen aufzutreten?
- Ist die Nutzung von sozialen Netzwerken weit verbreitet?

Seien Sie bei den Verfahren unmissverständlich

- Machen Sie sich mit den Disziplinar- und Beschwerdeverfahren Ihres Unternehmens vertraut;
- Vergewissern Sie sich insbesondere, dass Sie genau wissen, wie und wem eine Einzelperson Mobbing melden sollte;
- Machen Sie sich mit den ETF-ECSA-Leitlinien zur Beseitigung von Belästigung & Mobbing am Arbeitsplatz vertraut;
- Machen Sie sich mit den neun geschützten Merkmalen vertraut

Ihre Schulungsnotizen

<p>Einleitung</p> <p>5 Minuten</p>	<p>Erklären Sie der Gruppe, dass es bei dieser 50-minütigen Schulung um ein Thema geht, welches das Unternehmen sehr ernst nimmt – Mobbing und Belästigung. Sagen Sie den Teilnehmern, dass sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ihnen ein Video zeigen werden; • Nutzen Sie die Beispiele in dem Video, um eine Diskussion darüber in Gang zu setzen, was Belästigung und Mobbing sind; • Nutzen Sie die Beispiele um zu schildern, wie man Belästigung oder Mobbing hätte vermeiden können; • Betonen Sie die Tatsache, dass ein Opfer von Mobbing oder Belästigung an Bord eines Schiffes weniger Chancen hat, davonzukommen, als in anderen Arbeitsumgebungen – ein Schiff ist Zuhause und Arbeitsplatz zugleich; • Betonen Sie die Tatsache, dass Belästigung und Mobbing nicht unbedingt vom Führungspersonal gegenüber nicht leitenden Mitarbeitern ausgeht – das Gegenteil kommt auch vor; • Legen Sie ihnen nahe, einige oder alle dieser Orientierungshilfen zu lesen; • Unterstreichen Sie am Ende die Politiken und Verfahren des Unternehmens zu diesem Thema. <p>Rufen Sie der Gruppe in Erinnerung, dass verschiedene Unternehmen verschiedene Systeme, Regeln und Zuständigkeiten haben. Schlagen Sie vor, dass man sich beim Anschauen des Videos auf das Verhalten der Darsteller konzentrieren und organisatorische Aspekte an Bord ignorieren sollte, die vielleicht von denen auf Ihrem Schiff abweichen.</p>
<p>Video</p> <p>20 Minuten</p>	<p>Spielen Sie das Video Nein zu Mobbing, Nein zu Belästigung! (2. Fassung) ab.</p>
<p>Diskussion</p> <p>20 Minuten</p>	<p>Fragen Sie nach Reaktionen auf das Video. Führen Sie eine Diskussion über die drei Hauptszenarien:</p> <p>1. Der Kadett und der zweite Maschinist</p> <p>Für den zweiten Maschinisten ist es offensichtlich zu einer Gewohnheit geworden, diesen Kadett zur Zielscheibe zu nehmen. Auch wenn das Verschütten der Kugellager unbeholfen wirkt, ist dies kaum eine Rechtfertigung für den aggressiven Verweis, und als der Kadett es wagt, sich selbst zu verteidigen, wird er abermals zurechtgewiesen. Der Kadett sammelt genug Mut, um mit dem Kapitän zu reden, aber ein wütender Blick</p>

seines Peinigers reicht aus, um ihn abzuschrecken. Er steht davor, von Bord zu gehen.

2. Die Waschfrau und die Hausverwalterin

Die Hausverwalterin macht während ihres Tadels eine negative Anspielung auf die Nationalität der Frau. Ob sich ihre kritischen Äußerungen rechtfertigen lassen oder nicht, dies ist inakzeptabel und kann in höchstem Maße verletzend und traumatisierend sein.

3. Der Erste Offizier und der Dritte Offizier

Man kann sehen, dass sich Dixon zu Sally hingezogen fühlt, dabei aber ausblendet, dass sie nichts von ihm will. In ihrer Kabine begeht er einen sexuellen Übergriff, in den meisten Ländern eine Straftat. Das Ergebnis für ihn ist letztlich der Verlust seiner Stelle.

Wie hätte sich der Angreifer in diesen drei Situationen besser verhalten können?

1. Der zweite Maschinist hätte merken sollen, dass es seine herrische Art ist, die den Kadett dazu bringt, zu hantieren und die Kugellager zu verschütten, und dass es nicht notwendig ist, solch einen Aufruhr zu veranstalten. Er hätte eine Minute darauf verwenden können, ihm zu zeigen, wie das Schaltgetriebe richtig montiert wird. Er hätte seine Kritik aufschieben können, bis der Kadett nicht mehr im Beisein seines Kollegen war.
2. Die Hausverwalterin kritisiert das Falten der Handtücher. Warum sich nicht kurz die Zeit nehmen um zu zeigen, was sie erwartet? Sie ordnet einen häufigeren Wechsel der Handtücher an. Entspricht dies einem schriftlichen Plan, oder ist es reine Rachsucht?
3. Dixon hätte Sally abends nicht in ihrer Kabine aufsuchen sollen. Er hätte versuchen sollen, sie in einer sozialeren Situation besser kennenzulernen, wie in der Bar für die Besatzung oder in der Messe, und sein gesunder Menschenverstand hätte ihn veranlassen sollen, ihr Nein zu akzeptieren.

Ihre Diskussion sollte der Gruppe helfen, sich auf die Antworten auf diese drei Fragen zu einigen:

1. Was sind Belästigung und Mobbing?

- Belästigung ist unerwünschtes und unangemessenes Verhalten, das bei Betroffenen ein Gefühl von Beklommenheit, Erniedrigung, Beschämung, Einschüchterung oder Unbehagen auslöst, ob

	<p>vorsätzlich oder nicht;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mobbing ist eine Form der Belästigung, bei der sich Menschen infolge des negativen oder feindlichen Verhaltens Einzelner oder von Gruppen verängstigt oder eingeschüchtert fühlen. Cyber-Mobbing ist die Nutzung elektronischer Medien, um eine andere Person zu bedrohen, zu erniedrigen oder lächerlich zu machen; • Belästigung heißt oft, dass man Menschen zur Zielscheibe nimmt, nur weil sie so sind, wie sie sind – ihr Geschlecht oder ihre Rasse usw. Siehe die neun in der Einleitung aufgeführten geschützten Merkmale; • Mobbing ist oft Machtmissbrauch. Der zweite Maschinist, der den Kadett für das Putzen der Toilette kritisiert, geht eindeutig zu weit; • Die beiden Verhaltensweisen implizieren, dass man üblicherweise ständig Personen zur Zielscheibe nimmt, oft indem man belanglose Beschwerden über ihrer Leistung formuliert; <p>Die Dauerhaftigkeit ist ein wichtiges Merkmal von Belästigung und Mobbing. Gelegentlich gehen jemandem vielleicht die Nerven durch, was sicher unangenehm ist, aber toleriert werden kann, insbesondere wenn sich die Person nach dem Wutausbruch entschuldigt; aber wiederholter Sarkasmus, Heruntermachen und Missbrauch sind inakzeptabel;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Belästigung und Mobbing können öffentliche Erniedrigung mit sich bringen. Die aggressiven Äußerungen und der Ton in der Stimme des zweiten Maschinisten gegenüber dem Kadetten wiegen umso schwerer, als einer seiner Kollegen dabei ist. Öffentliche Kritik verstärkt das Gefühl der Erniedrigung und zählt auch zu den Gründen, aus denen der Kadett das Handtuch werfen will; • Wer andere belästigt und mobbt, äußert sich oft beleidigend und feindselig in Bezug auf Persönlichkeit, Rasse oder Geschlecht; • Leistungsbeschwerden bilden oft die Grundlage für Mobbing-Verhalten. Mobbing-Opfer denken letztlich vielleicht, dass er bzw. sie nichts richtig hinbekommen; • Ein Verhalten, das einigen mitunter akzeptabel erscheint – wie das Berühren der Brust des weiblichen Offiziers – kann im Grunde eine Straftat sein, in diesem Fall ein Übergriff; • Es muss nicht unbedingt ein Vorgesetzter sein, der Untergebene mobbt, oder eine Nationalität, die eine andere, bzw. ein Mann, der eine Frau mobbt. Es gibt viele Fälle, in denen ein Vorgesetzter vom eigenen Personal gemobbt wird, oder in denen sich gleichrangige Personen in einer Gang auf eine Person einschließen; Insbesondere Cyber-Mobbing erfolgt oft unter Gleichgestellten; • Jegliche Missbrauchsformen, ob verbal oder körperlich.
--	--

	<p>2. Wer entscheidet, ob ein bestimmtes Verhalten Mobbing ist oder nicht?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Person in der Opferrolle. Das ist ein wichtiger Grundsatz, weil man so die Rechtfertigung des Täters entkräftet, dass 'es nur ein Scherz war'. Ein Scherz ist kein Scherz, wenn der Zuhörer ihn anstößig findet. Erinnern Sie sich an den Maschinisten im Video, dessen Tochter an Land arbeitet und genau unter dem Verhalten litt, das er an Bord gezeigt hat: Was er für 'nur etwas Spaß' hielt. <p>3. Was können Betroffene von Mobbing oder Belästigung tun?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resignieren, wie der Kadett im Video, der auch dazu neigte. Betonen Sie, dass das auf diesem Schiff und in Ihrem Unternehmen weder nötig noch wünschenswert ist. Im Grunde ist es das genaue Gegenteil dessen, was dem Unternehmen als Lösung für derartige Situationen vorschwebt; • Konfrontieren Sie den Missetäter direkt damit. Rufen Sie in Erinnerung, wie die beiden Vollmatrosen in dem Video ihre Differenzen mit einer kurzen Diskussion und einem Handschlag beigelegt haben; • Melden Sie das Problem. Betonen Sie, dass die Frage gründlich, professionell und vertraulich behandelt wird, sollte jemand auf dem Schiff so handeln müssen. Verweisen Sie auf den Umgang des Kapitäns im Video mit der Beschwerde des weiblichen Offiziers.
<p>Synthese 5 Minuten</p>	<p>Betonen Sie folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Belästigung und Mobbing sind inakzeptabel und untragbar; • Diese Verhaltensweisen können und sollten gemeldet werden, und das Unternehmen hat ein Verfahren, das mit Vertretern der Arbeitnehmer und Seeverkehrsgewerkschaften erörtert und vereinbart wurde. Dieses Verfahren orientiert sich strikt an den Grundsätzen der ETF-ECSA-Leitlinien zur Beseitigung von Belästigung & Mobbing am Arbeitsplatz; • Das Unternehmen wird Maßnahmen treffen: Der Fall wird gründlich untersucht; es gibt Verfahren für den Umgang mit jenen, die andere mobben oder belästigen; das Mobbing-Opfer erhält Unterstützung; • Die noch stets kleine Anzahl weiblicher Seeleute steht zwar vor besonderen Herausforderungen, doch werden ihre Rechte rundum geschützt. <p>Verteilen Sie Orientierungshilfen oder fordern Sie die Teilnehmer auf, diese an einem Computer zu lesen.</p>

ORIENTIERUNGSHILFE 1: FÜR JENE, DIE DEN EINDRUCK HABEN, DASS SIE GEMOBBT ODER BELÄSTIGT WERDEN

Werden Sie gemobbt oder belästigt? Gibt es einen Unterschied?

Trotz sehr ähnlicher Auswirkungen weichen die Definitionen leicht voneinander ab.

- **Belästigung** umfasst jedes unerwünschte und unangemessene Verhalten, das bei Betroffenen ein Gefühl von Beklommenheit, Erniedrigung, Beschämung, Einschüchterung oder Unbehagen auslöst, ob vorsätzlich oder nicht. Belästigung beruht darauf, wer oder was Sie sind, gemäß der Definition durch die neun geschützten Merkmale.
- **Mobbing** ist eine Form der Belästigung, bei der sich eine Gruppe von Personen oder eine Einzelperson infolge des negativen oder feindlichen Verhaltens einer anderen Gruppe von Personen bzw. einer Einzelperson verängstigt bzw. eingeschüchtert fühlen. Mobbing impliziert oftmals Macht- oder Amtsmissbrauch. Menschen, die andere mobben, schießen sich auf Personen ein – ob Anfänger, Führungspersonen oder gleichgestellt – die sie im Vergleich zu sich selbst als schwächer einordnen. Häufig handelt es sich um einen Dauerzustand, der unvorhersehbar ist. Denkbar sind Rachsucht, Grausamkeit bzw. Böswilligkeit.

Wer entscheidet, ob Belästigung oder Mobbing stattfinden?

Es muss unbedingt betont werden, dass diese Rolle dem Opfer zukommt. Wenn Sie das Verhalten einer anderen Person beleidigend, anstößig oder bedrohlich finden, dann werden Sie, ungeachtet der Meinung der anderen, belästigt oder gemobbt. Man sollte auch unterstreichen, dass Missetäter nicht unbedingt einen großen Körperbau haben müssen und einen anbrüllen bzw. beschimpfen. Sie können auch kleiner oder schwächer sein, anderen das Leben durch ihre verletzenden Worte oder Aktionen aber trotzdem zur Hölle machen. Mobbing kann ein subtiler und heimtückischer Prozess sein, der das Opfer veranlasst, das eigene Urteilsvermögen anzuzweifeln und zu glauben, selbst im Fehler zu sein.

Was machen jene, die andere belästigen?

- Versteckte Andeutungen, Spott, Anzüglichkeiten, sexistische oder homophobe Witze bzw. Bemerkungen;

- Rassistische oder altersbezogene Witze bzw. Bemerkungen;
- Kritik in Verbindung mit der Erwähnung des ethnischen oder religiösen Hintergrunds einer Person;
- Anstößiger Sprachgebrauch gegenüber Menschen mit Behinderung bzw. diese der Lächerlichkeit preisgeben;
- Beschämende oder verletzende Kommentare zum Erscheinungsbild bzw. zum Charakter einer Person;
- Unerwünschte sexuell aufreizende, feindselige oder persönlich aufdringliche Anrufe, E-Mails, Faxe oder Briefe tätigen bzw. absenden;
- Nutzung sozialer Netzwerke, um andere zu bedrohen, zu verunglimpfen oder negativ darzustellen;
- Aufdringliche bzw. anhaltende Fragen zum Familienstand einer Person, zum Privatleben, zu den sexuellen Interessen bzw. der Orientierung;
- Aufdringliche bzw. anhaltende Fragen zur Rasse bzw. zur ethnischen Herkunft einer Person, einschließlich ihrer Kultur oder Religion;
- Unerwünschte bzw. bedrohliche sexuelle Avancen oder wiederholte Dating-Fragen;
- Andeutungen, dass sexuelle Gefälligkeiten die Karriere einer Person anschieben können, bzw. deren Ausbleiben sie negativ beeinträchtigen kann.

Was machen Missetäter im Fall von Mobbing?

- Verbale oder körperliche Bedrohungen oder Missbrauch;
- Personal oder Kollegen anschreien oder beschimpfen, öffentlich oder unter vier Augen;
- Persönliche Beleidigungen;
- Menschen oder deren Fähigkeiten schmälern oder lächerlich machen, entweder unter vier Augen oder vor anderen;
- Böswillige Gerüchte in Umlauf bringen;
- Plötzliche Wutausbrüche gegenüber einer Person oder Gruppe, oft aus banalen Gründen;
- Jemand unnötig überzogener oder unterdrückender Kontrolle aussetzen, jede einzelne Handlung überwachen oder zu kritisch mit Kleinigkeiten umgehen;
- Unzumutbare Anforderungen an Personal oder Kollegen richten;
- Niedere oder untergeordnete, dem Job unangemessene Aufgaben zuteilen;
- Einer Person ohne ersichtlichen Grund Zuständigkeitsbereiche entziehen;
- Eine Person bei sozialen Anlässen, Teamsitzungen, Diskussionen und kollektiven Entscheidungen sowie Planungen ignorieren bzw. ausschließen;
- Bedrohungen bzw. unangemessene Bemerkungen über Karriereaussichten, Beschäftigungssicherheit oder Berichte zur Leistungsbeurteilung;
- Unbeirrt fortfahren. Mobbing ist wiederholt unfreundliches Verhaltensmuster;
- Einzelpersonen unter vier Augen, ohne Zeugen, zur Zielscheibe nehmen;

- Sarkasmus und 'Witze', die nicht lustig sind;
- Ihnen sagen, wenn Sie sich beschweren, dass ihr Vorgehen normal ist, und Sie im Unrecht sind. Sie verwenden vielleicht Aussagen wie '*Verstehst Du keinen Spaß?*' oder '*Wenn Du das nicht aushalten kannst, hast Du hier nichts verloren!*';
- 'Streiche in der Praxis' spielen, die nicht witzig sind;
- Körperliche Einschüchterung – sehr nahe vor Ihnen stehend, über Ihnen stehend, aggressiv auf Sie zeigend;
- Kleinere körperliche Gewalt wie Menschen stoßen oder ihnen Werkzeug entreißen.

Werden Sie von jemandem so behandelt?

Wie fühlen sich Mobbing-Opfer?

Sie fühlen sich vielleicht:

- in der Falle;
- wütentbrannt;
- isoliert;
- im Stich gelassen;
- wertlos;
- selbst schuld;
- demotiviert;
- depressiv;
- machtlos;
- als würden sie den Job quittieren.

Werden Sie jemals so behandelt, dass Sie sich derart fühlen?

Vergessen Sie nicht!

- Es ist nicht Ihr Fehler, sondern der Missetäter trägt die Schuld.
- Sie müssen sich das nicht bieten lassen. Der Abschnitt dieses Leitfadens mit dem Titel **Wenn Sie belästigt oder gemobbt werden** enthält Anregungen, was zu tun ist.
- Falls Mobbing Ihre Gesundheit beeinträchtigt, lassen Sie sich ärztlich beraten.

Probleme mit dem Kapitän

Nimmt der Kapitän Ihre Beschwerde nicht ernst, oder, schlimmer noch, ist er derjenige, der Sie mobbt, wird das Befolgen des obigen Ratschlags, Hilfe zu suchen und Mobbing zu melden, sehr schwierig bzw. gar unmöglich.

Was sollten Sie tun?

Ausgangspunkt ist einmal mehr das Lesen der Verfahrensordnung Ihres Unternehmens zur Unterbindung von Belästigung und Mobbing oder, falls es keine gibt, des allgemeinen Beschwerdeverfahrens, um herauszufinden, wen Sie kontaktieren sollten.

In vielen Unternehmen gibt es spezielle Personen im Büro an Land, die designiert und ausgebildet wurden, um Belästigungs- und Mobbingbeschwerden zu behandeln. Trifft das nicht auf Ihr Unternehmen zu, und gibt es keine spezifische Anleitung in dem Verfahren, sollten Sie Ihre Beschwerde entweder mündlich oder schriftlich an die höchste Führungsperson richten, die Sie in der Personalabteilung Ihres Unternehmens erreichen können.

Unter diesen äußerst schwierigen Voraussetzungen ist es sogar noch wichtiger, die Geschehnisse aufzuzeichnen, damit Sie die Fakten so klar wie irgend möglich haben.

Das Verhalten Ihres Schiffskapitäns zu melden, erfordert Mut. Dennoch können Sie sicher sein, dass Manager an Land Ihre Beschwerde sehr ernst nehmen werden. Genauso wie moralische Fragen gibt es dafür auch zwingende geschäftliche und rechtliche Gründe. Eine Mobbing-Kultur auf der Brücke gefährdet die Sicherheit und beeinträchtigt die Teamarbeit. Unternehmen sind sich der möglichen finanziellen Auswirkungen und der schlechten Publicity nur allzu gut bewusst, die mit der erwiesenen Schuld von Belästigung und Mobbing einhergehen.

Die Folgen von Belästigung und Mobbing

Für die Einzelperson

Menschen fahren zur See, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, um sich und ihre Familien zu versorgen und eine Laufbahn einzuschlagen, die interessant, nützlich und angenehm ist. Belästigung und Mobbing verderben einer Einzelperson schnell das Berufsleben und machen es untragbar. Sie verursachen Stress, Verlust der Selbstachtung und des Vertrauens, und können zu Depression und einem Nervenzusammenbruch führen. Eine gemobbte Person neigt dazu, sich zurückzuziehen. Das verringert das Gefühl des Engagements für ihr Schiff.

Für das Schiff

Der sichere und effiziente Betrieb von Schiffen hängt von der Fähigkeit professioneller Seeleute ab, zu kooperieren und harmonisch zusammenzuarbeiten. Gute Teamarbeit beruht auf gegenseitigem Respekt, Vertrauen, und auf der Bereitschaft aller an Bord, ihr Bestes zu geben. Mobbing und Belästigung vergiften

zwischenmenschliche Beziehungen, schaden der Teamarbeit und entmutigen jene, die gemobbt oder belästigt werden, sich bei ihrer Arbeit Mühe zu geben.

Für das Unternehmen

Neben den ethischen Überlegungen ist der springende Punkt, dass Belästigung und Mobbing schlecht für das Geschäft sind. Verringerte Arbeitsleistung, Krankenstand und Kündigungen, drohende Gerichtsverfahren und negative Publicity: Sie alle wirken sich signifikant auf die Kosten aus. In vielen Fällen identifiziert ein Mobbing-Opfer den Täter als den Vertreter des Unternehmens, was die Beziehungen weiter verschlechtert und zu einem größeren Konflikt führt.

Es gibt keine Entschuldigung

Wenn man gegen sie vorgeht, liefern viele Missetäter alle möglichen Ausreden für ihr Mobbing-Verhalten. Keine davon ist stichhaltig. Hier einige der geläufigsten mit entsprechenden Antwortvorschlägen:

„Die Arbeit als Seemann ist ein Knochenjob, also muss man auf raue Behandlung gefasst sein.“

„Ja, es kann ein Knochenjob sein. Wer sich aber dafür entscheidet, anderen das Leben zu vermiesen, vergrößert nur die Anforderungen, Herausforderungen und gelegentlichen Gefahren im Leben eines Seemanns.“

„Alle machen so etwas zuerst durch. Es ist eine Art Einführung.“

„Ach wirklich? Zur See zu fahren ist ein professioneller Job. Ich dachte nicht, dass ich einem Geheimbund beitreten würde.“

„So wurde ich behandelt, als ich zur See gefahren bin.“

„Und hat es Ihnen Spaß gemacht, gemobbt zu werden? Warum reichen Sie Ihre unangenehmen Erfahrungen an andere weiter? Davon abgesehen verändern und verbessern sich die Dinge, sogar zur See. Es geht niemand mehr über die Planke. Jetzt steht auch Mobbing vor dem Aus.“

„Ich habe keine Zeit, um nett zu sein.“

„Ich bitte Sie nicht, nett zu sein. Ich bitte Sie, sich professionell zu verhalten. Das beinhaltet, Menschen mit Respekt zu begegnen.“

„Da, wo ich herkomme, verhalten wir uns alle so. Es stört uns nicht.“

„Es geht nicht darum, wie Sie Ihr Verhalten bewerten. Es kommt auf die Wirkung auf andere Menschen an. Und andere Menschen haben andere Befindlichkeiten.“

„Können die keinen Witz vertragen?“

„Ein Witz ist nur dann ein Witz, wenn der Zuhörer ihn nicht anstößig findet.“

“Sonst beklagt sich niemand.”

“Die Tatsache, dass sich Menschen entscheiden, mit anstößigem Verhalten zu leben, macht es nicht richtig.“

„Du bist nur zu sensibel.“

“Wirklich? Sie übersehen dabei, dass in anderen Kulturen andere Aspekte des Verhaltens ein schweres Vergehen bedeuten können.“

„Frauen gehören nicht zur See.“

„Dann sollten Sie dem Unternehmen besser sagen, dass Sie nicht mit dessen Einstellungspolitik einverstanden sind. Frauen gehören überall hin, wo sie gute Arbeit leisten können.“

Wenn Sie belästigt oder gemobbt werden

Falls Sie mit jeglicher Form inakzeptablen Verhaltens konfrontiert werden, darunter auch Belästigung und Mobbing, haben Sie nur drei Möglichkeiten:

- 1. Nichts unternehmen.** Das ist eine schlechte Idee. Sie werden sich nicht an diese Form der Behandlung gewöhnen (und warum sollten Sie auch?), und wahrscheinlich wird es noch schlimmer.
- 2. Sich einreden, all das gehört zum Job.** Gehört es nicht. Schauen Sie sich den Abschnitt mit dem Titel **Es gibt keine Entschuldigung** in diesem Leitfaden an.
- 3. Verändern Sie Ihre Situation.** Stehen Sie kurz vor der Kündigung? Warum sollten Sie? Sie trifft keine Schuld an dieser Situation. Was können Sie also tun, um Mobbing oder Belästigung ein Ende zu bereiten?
 - Konfrontieren Sie den Missetäter des Mobbings direkt damit. Wenn die Situation informell mit einigen Worten geklärt werden kann, umso besser. Sie sollten versuchen, Zuversicht auszustrahlen. Spürt der Täter Ihre starke Haltung, fährt er wahrscheinlich die Intensität seiner Aktionen zurück;
 - Suchen Sie Hilfe und Unterstützung von einem oder mehreren Freunden;
 - Funktioniert das nicht, melden Sie das Verhalten des Missetäters.

Sie müssen nicht alle Schritte einleiten. Eingangs können Sie mit Freunden reden, oder unverzüglich Meldung über die Geschehnisse machen.

Es gibt einen allgemeinen Ratschlag, der für sämtliche dieser Aktionen gilt:

Bewahren Sie Aufzeichnungen! Belästigung und Mobbing sind dauerhafte Verhaltensmuster. Wenn Sie zum ersten Mal merken, dass Sie systematisch die Zielscheibe sind, führen Sie Buch darüber, wo und wann es auftritt, was passiert, was beide Parteien gesagt haben, und wie Sie sich fühlten. Notieren Sie die Namen irgendwelcher Zeugen. Behalten Sie auch Aufzeichnungen über anstößige

E-Mails, Kurznachrichten oder Meldungen auf sozialen Netzwerken. Wenn Sie das Verhalten einer Person offiziell melden wollen, lassen sich Ihre Aussagen durch diese Aufzeichnungen viel leichter beweisen.

Den Missetäter des Mobbing direkt konfrontieren

Das ist nicht leicht, insbesondere wenn der Missetäter ein Vorgesetzter ist. Vermeiden Sie passive (aufgeben) oder aggressive Reaktionen (gegenseitiges Anbrüllen). Hier einige allgemeine Orientierungen für eine bestimmte Reaktion, d.h. sehr direkt und selbstbeherrscht.

- **Positives Denken.** Die richtige mentale Einstellung ist äußerst wichtig. Neugierde hilft. Denken Sie selbst nach *‘Was soll das ganze Verhalten eigentlich?’* Das hilft dabei, sich von den Geschehnissen zu lösen.
- **Körpersprache.** Atmen Sie tief ein und wieder aus. Das lockert die Muskeln, die wir anspannen, wenn wir auf Konfrontationskurs gehen. Behalten Sie eine offene, unbedrohliche Haltung.
- **Antworten wie ein Erwachsener.** Sagen Sie, dass Sie das Verhalten inakzeptabel finden. Missetäter lassen beim Mobbing oft von Menschen ab, die ihnen die Stirn bieten. Zeigen Sie, dass Sie zuhören und wie ein Erwachsener antworten, indem Sie z.B. erwidern: *‘Ich sehe, dass Sie sich ärgern’* oder *‘Ich verstehe, dass Ihnen nicht gefällt, was ich getan habe, aber beschimpfen Sie mich doch nicht.’*
- **Stimm lage.** Schlagen Sie einen ernsten und gleichbleibenden Ton an. Bewahren Sie die Ruhe, schreien Sie nicht.
- **Nutzen Sie die Begriffe ‘Mobbing/Täter’.** Das Verhalten beim Namen zu nennen, wird das Thema eindeutig in den Fokus rücken, und den Angreifer veranlassen, seine Aktionen zu rechtfertigen bzw. sein Verhalten zu prüfen.
- **Wiederholen Sie Ihre Äußerungen.** Missetäter hören nicht zu. Wiederholen Sie also Ihre Äußerungen klar und deutlich, bis der Groschen gefallen ist.
- **‘Witze’.** Weder lachen, noch lächeln. Antworten Sie auf *‘Verträgst Du keine Witze?’* mit *‘Es ist nur ein Witz, wenn ich es lustig finde. Ist es aber nicht. Es ist anstößig.’*
- **Erklären Sie Ihre Gefühlslage.** Sagen Sie etwas wie *‘Mit Ihrem Geschrei machen Sie mich wütend, und das hilft keinem von uns beiden weiter.’*
- **Ein Wort der Warnung.** Manchmal merken Sie vielleicht, dass Beschimpfungen kurz davor stehen, in körperliche Gewalt auszuarten. An diesem Punkt, sollten Sie das selbstsichere Verhalten aufgeben. Rufen Sie im Notfall um Hilfe und laufen Sie bei drohender Gewalt davon.

Hilfe und Unterstützung suchen

Eine der vielen unangenehmen Auswirkungen von Mobbing ist das Gefühl der Einsamkeit. Teilen Sie das Problem einer Vertrauensperson an Bord mit. In vielen Fällen werden Sie entdecken, dass Sie kein Einzelfall sind, was zu einer großen Erleichterung führen kann.

Falls Sie zudem nervös oder widerwillig sind, die Sache formal zu melden, können Sie einen Freund bitten, Ihnen dabei zu helfen.

Mobbing melden

Höchstwahrscheinlich gibt es eine führende Person an Bord oder an Land, die mit der besonderen Zuständigkeit beauftragt wurde, Beschwerden über Belästigung und Mobbing anzuhören.

Wenn Sie eine formale Beschwerde einreichen:

- 1. Vorbereiten.** Lesen Sie die Verfahrensordnung Ihres Unternehmens für Belästigung und Mobbing, falls es eine gibt, oder im gegenteiligen Fall das allgemeine Beschwerdeverfahren. Vergewissern Sie sich, dass Sie den korrekten Ansprechpartner identifiziert haben. Ordnen Sie Ihre Fakten und halten Sie diese schriftlich fest. Vergessen Sie nicht, dass Sie keine Schuld daran trifft. Legen Sie fest, ob Sie jemand begleiten soll.
- 2. Benachrichtigen Sie die zuständige Person.** Ist es z.B. der Kapitän, vergessen Sie nicht, dass er oder sie eine vielbeschäftigte Person ist und keine Ahnung hat, warum Sie das Gespräch suchen. Beginnen Sie also mit einer Einleitung wie, *‘Ich möchte mit Ihnen über etwas Ernstes reden, Herr Kapitän, und zwar lieber unter vier Augen. Ist Ihnen der Zeitpunkt recht?’*
- 3. Halten Sie sich an die Fakten.** Sagen Sie der Person so detailliert wie möglich, was geschehen ist. Vermeiden Sie allgemeine Bemerkungen zur Persönlichkeit des Täters (*‘Er ist ein Scheißker!’*). *Melden Sie, was er oder sie getan hat (‘Als ich gestern die Toiletten reinigte, hat er den Eimer umgestoßen und mich beschimpft.’)*
- 4. Stellen Sie sich auf Fragen ein.** Das heißt nicht, dass man Ihrer Schilderung keinen Glauben schenkt. Wer eine solche Meldung erhält, ist verpflichtet, dieser fundiert und gründlich nachzugehen. Er oder sie wird Ihnen Fragen stellen. Er oder sie wird die Person befragen, die Sie mobbt. Und er oder sie spricht möglicherweise auch mit anderen Personen.
- 5. Fragen Sie, was als Nächstes passiert.** Insbesondere ist es für Sie wichtig zu wissen, wie Sie mit dem Täter arbeiten sollen, sowohl während die Sache untersucht wird, als auch danach, vor allem wenn das Schiff auf See ist.

Was gilt nicht als Mobbing oder Belästigung

Der sichere Betrieb an Bord eines Schiffes hängt voll und ganz von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten ab, die in einer bestimmten Befehlsstruktur zusammenarbeiten. Den Befehl zur Durchführung einer Aufgabe zu erhalten, ist weder Belästigung noch Mobbing, und es ist das gute Recht von Schiff und Unternehmen, von allen Besatzungsmitgliedern zu erwarten, dass sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihr Bestes geben. Auch in scharfem Ton oder laut erteilte Befehle sind kein Mobbing, insofern sie weder mit persönlicher Bosheit noch Beleidigung einhergehen.

Falls eine dieser Situationen auftritt, werden Sie weder gemobbt, noch belästigt:

- Man sagt Ihnen, wie Sie eine bestimmte Aufgabe durchführen sollen;
- Man erinnert Sie daran, dass Ihnen bereits erklärt wurde, wie eine Aufgabe durchzuführen ist;
- Man warnt Sie, dass Sie eine Aufgabe weiterhin schlecht durchgeführt haben;
- Kurze, scharfe Befehle nutzt man in besonderen Stoßzeiten oder Notfällen;
- Man kritisiert Sie wegen eines schlechten Erscheinungsbildes, eines nachlässigen Verhaltens oder einer zu lässigen Arbeitsmoral;
- Man erinnert Sie daran, Ihren Beitrag zu leisten, und dass Sie Teil des Teams sind.

Fragen für jene, die vielleicht gemobbt werden

1. Hat man Ihnen bestimmte Aufgaben wiederholt und häufiger als Ihren Kollegen zugewiesen?
2. Haben Sie ein Tagebuch über solche Arbeitszuteilungen geführt?
3. Hat man Sie erniedrigend oder beleidigend angesprochen, bzw. konsequent untergraben, sogar seitens Ihrer Untergebenen?
4. Haben Sie verletzend E-Mails oder Nachrichten über soziale Netzwerke erhalten?
5. Hat man Sie wiederholt vor Ihren Kollegen kritisiert?
6. Fühlen Sie sich ausgegrenzt oder ignoriert?
7. Haben Sie Ihre Selbstachtung, oder Ihre Energie bzw. Begeisterung verloren?
8. Wissen Sie, an wen Sie sich mit Ihren Sorgen wenden können?
9. Haben Sie einen Freund oder Kollegen, der bereit ist, Sie zu begleiten, wenn Sie Ihre Beschwerde vorbringen?
10. Haben Sie die Politik Ihres Unternehmens zur Unterbindung von Belästigung und Mobbing gelesen?
11. Haben Sie miterlebt, dass andere gemobbt werden?

Fragen für jene, die vielleicht belästigt werden

1. Hat jemand bei Ihnen Unbehagen, Erniedrigung oder Beschämung ausgelöst, ohne es selbst zu merken?
2. Hat man Ihnen Furcht eingeflößt bzw. Sie eingeschüchtert?
3. Hat jemand Bemerkungen zu Ihrer Rasse, Nationalität, Ihrem Alter oder Ihrer Religion gemacht, die Sie anstößig fanden?
4. Hat jemand Bemerkungen zu Ihrem Geschlecht oder Ihrer sexuellen Orientierung gemacht, die Sie anstößig fanden?
5. Hat jemand Bemerkungen zu Ihrem Erscheinungsbild gemacht, die Sie anstößig fanden?
6. Hat jemand Ihnen nachhaltig Fragen persönlicher Art gestellt, oder Sie dauerhaft um ein Date gebeten bzw. intime Bemerkungen gemacht?
7. Hat jemand ständig zu nahe vor Ihnen gestanden, oder Sie unangemessen berührt?
8. Haben Sie E-Mails, Nachrichten über soziale Netzwerke, Telefonanrufe, Faxe oder Briefe erhalten, die anstößig oder aufdringlich waren?
9. Wissen Sie, an wen Sie sich mit Ihren Sorgen wenden können?
10. Haben Sie einen Freund oder Kollegen, der bereit ist, Sie zu begleiten, wenn Sie Ihre Beschwerde vorbringen?
11. Haben Sie die Politik Ihres Unternehmens zur Unterbindung von Belästigung und Mobbing gelesen?

ORIENTIERUNGSHILFE 2: FÜR JENE, DIE VIELLEICHT ANDERE MOBBEN ODER BELÄSTIGEN

Mobben oder belästigen Sie andere?

Sie belästigen oder mobben andere **nicht**, wenn Sie klare, direkte Befehle erteilen und deutlich machen, was erwartet wird. Sie begehen kein Mobbing, wenn Sie sich an operative Routineabläufe und Disziplinarverfahren halten. Sie machen sich nicht des Mobbings schuldig, wenn Ihre Äußerungen und Taten dem Wohl des Schiffes und der Besatzung insgesamt dienen. Sie begehen kein Mobbing, wenn Sie ein hohes Maß an Professionalität erwarten und die Arbeit gerecht aufteilen.

Dennoch merken einige nicht, wie ihr Verhalten auf andere wirkt. Sie halten ihren Führungsstil lediglich für robust, und die Menschen sollten lernen, damit zurecht zu kommen. Sie 'haben keine Geduld mit dummen Leuten'. Wer zur See fährt, sollte sich auf eine raue Behandlung gefasst machen, so denken sie. Es gibt einen wichtigen Unterschied zwischen Mobbing und 'hart aber fair'.

Nichtsdestotrotz darf man nicht vergessen, dass nicht alle Fälle von Mobbing oder Belästigung von der Führungsebene ausgehen. So ziemlich jedes Besatzungsmitglied kann das Leben eines Kollegen zur Hölle machen.

Lesen Sie die folgende Liste mit Verhaltensweisen, in der beschrieben wird, was die Urheber von Belästigung und Mobbing machen. Trifft eine dieser Beschreibungen auf Sie zu? Lautet die Antwort 'Ja', ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass Sie sich der Belästigung oder des Mobbings bzw. beider schuldig machen. Denken Sie vor allem darüber nach, ob Ihr Verhalten andauert. Gelegentliche Wutausbrüche sind gerade noch zulässig, aber das konsequente Auftreten des aufgeführten Verhaltens ist ein deutliches Zeichen, dass Sie Ihren Umgang mit anderen ändern müssen.

Was machen Menschen, die andere belästigen?

- Bei anderen Unbehagen, Scham oder Gefühle der Erniedrigung auslösen;
- Bei anderen Angstgefühle oder Einschüchterung aufkeimen lassen;
- Anstößiges oder aufreizendes Material zeigen oder verbreiten;
- Versteckte Andeutungen, Spott, Anzüglichkeiten, sexistische oder homophobe Witze bzw. Bemerkungen machen;
- Kritik mit Bemerkungen über Rasse, Religion oder Nationalität kombinieren;

- Anstößiger Sprachgebrauch gegenüber Menschen mit Behinderung oder diese der Lächerlichkeit preisgeben;
- Das Erscheinungsbild einer Person so kommentieren, dass Scham oder Verzweiflung entstehen;
- Unerwünschte sexuell aufreizende, feindselige oder persönlich aufdringliche Anrufe, E-Mails, Faxe oder Briefe tätigen bzw. absenden;
- Verletzende Nachrichten senden oder verletzende Anmerkungen posten bzw. sich auf sozialen Netzwerken negativ über jemanden äußern;
- Aufdringliche bzw. anhaltende Fragen zum Familienstand einer Person, zum Privatleben, zu den sexuellen Interessen bzw. der Orientierung;
- Aufdringliche bzw. anhaltende Fragen zur Rasse bzw. zur ethnischen Herkunft einer Person, einschließlich ihrer Kultur oder Religion;
- Unerwünschte bzw. bedrohliche sexuelle Avancen oder wiederholte Dating-Fragen;
- Andeutungen, dass sexuelle Gefälligkeiten die Karriere einer Person anschieben können bzw. deren Ausbleiben, sie negativ beeinträchtigen kann.

Was machen Missetäter im Fall von Mobbing?

- Verbale oder körperliche Bedrohungen oder Missbrauch;
- Personal oder Kollegen anschreien oder beschimpfen, öffentlich oder unter vier Augen;
- Abfällige oder klischeehafte Äußerungen und Bemerkungen;
- Persönliche Beleidigungen;
- Menschen erniedrigen oder lächerlich machen, einschließlich gleich- oder höhergestellter, entweder unter vier Augen oder vor anderen;
- Böswillige Gerüchte über jemand in Umlauf bringen;
- Plötzliche Wutausbrüche, oft aus banalen Gründen;
- Jemand unnötig überzogener oder unterdrückender Kontrolle aussetzen, jede einzelne Handlung überwachen oder zu kritisch mit Kleinigkeiten umgehen;
- Anhaltende bzw. unbegründete Kritik üben;
- Unzumutbare Anforderungen stellen;
- Niedere oder untergeordnete, dem Job unangemessene Aufgaben zuteilen;
- Einer Person ohne ersichtlichen Grund Zuständigkeitsbereiche entziehen;
- Eine Person bei sozialen Anlässen, Teamsitzungen, Diskussionen und kollektiven Entscheidungen sowie Planungen ignorieren bzw. ausschließen;
- Bedrohungen bzw. unangemessene Bemerkungen über Karriereaussichten, Beschäftigungssicherheit oder Berichte zur Leistungsbeurteilung;
- Unbeirrt fortfahren. Mobbing ist wiederholt unfreundliches Verhaltensmuster;
- Menschen öffentlich erniedrigen; manchmal vor ihren Untergebenen;
- Auf Einzelpersonen unter vier Augen, also ohne Zeugen, herumhacken;
- Sarkasmus und 'Witze', die nicht lustig sind;

- Sagen, dass ihr Verhalten normal ist, und die andere Person schuld ist, wenn sie es nicht merkt;
- In der 'Praxis Streiche' spielen, die nicht witzig sind;
- Körperliche Einschüchterung – sehr nahe vor einer Person stehend, über ihr stehend, aggressiv auf sie zeigend;
- Kleinere körperliche Gewalt wie Menschen stoßen oder ihnen Werkzeug entreißen und vorgeben, das sei normales Verhalten.

Verhalten Sie sich so gegenüber anderen?

Vergessen Sie nicht!

Es ist nicht Ihre Entscheidung, ob eine bestimmte Verhaltensweise Belästigung oder Mobbing darstellt. Es ist die Wahrnehmung der betroffenen Person, die zählt.

Aus den Gewohnheiten ausbrechen

Eine Minderheit der Missetäter in Mobbing-Fällen hat ernste Persönlichkeitsstörungen, und nur durch umfassende professionelle Hilfe wird sich ihr Verhalten ändern. Vielleicht hat das auch eine Rolle in ihrer Laufbahnentwicklung gespielt. Doch für die Mehrheit ist Mobbing eine schlechte Angewohnheit, und sie können lernen, daraus auszubrechen. Es lässt sich mit dem Rauchen vergleichen: Sie wissen, dass sie damit aufhören sollten, allerdings nicht wie.

Wenn Sie zu dieser Kategorie gehören, hier einige Anregungen:

Systeme und Verfahren

Ungerechte Arbeitszuteilung ist ein gängiges Mobbing-Symptom. Einzelne erhalten zu viel Arbeit, oder viele banale Aufgaben unterhalb ihrer beruflichen Kompetenzen bzw. mehr als ihren gerechten Anteil an unbeliebten, schmutzigen Aufgaben. Man bringt sie mitunter sogar zum Scheitern, indem man ihnen Aufgaben erteilt, die ihre Fähigkeiten übersteigen.

Das kann einfach schlechte Führung sein, anstatt vorsätzliches Mobbing. Der erste Schritt ist demnach ein effektives, transparentes System für die Zuteilung der Arbeit, damit alle sehen können, dass es weder Günstlingswirtschaft noch persönlichen Kleinkrieg gibt.

Verhalten

Auf der Arbeit kann sehr viel Druck herrschen, und das kann uns veranlassen, unsere Kollegen zu mobben. Die Lösung liegt darin, sich viel stärker bewusst zu werden, warum wir uns gerade so verhalten. Insbesondere sollte uns klar sein:

- **Auslöser.** Alle Emotionen werden durch etwas ausgelöst, und Ihre Gefühle beim Mobbing anderer macht da keine Ausnahme. Verhalten Sie sich zu bestimmten Zeiten so? Schießen Sie sich auf bestimmte Personen oder Arten von Personen ein? Sind bestimmte Situationen der Auslöser? Sie sollten wissen, dass dieses auslösende Moment vielleicht nicht unmittelbar einsetzt. Wenn Sie z.B. eine schwierige Sitzung mit dem Kapitän haben, seien Sie sich Ihrer Gefühlslage bewusst, damit Sie Ihren Frust später nicht an jemandem auslassen, um sich besser zu fühlen.

Mit etwas Glück können Sie einige der Auslöser für Mobbing-Verhalten vermeiden. Geht das nicht, so können Sie diese aber im Vorfeld erkennen und beschließen, anders darauf zu reagieren.

- **Positives Denken.** Sobald Sie wissen, was Ihr Verhalten auslöst, können Sie bewusst daran denken und aus einer negativen eine positive Reaktion machen. Falls Sie beispielsweise ein unsachgemäßes Arbeitsergebnis, vermeiden Sie Gedanken wie *'Wenn ich diesen Idioten in die Finger kriege!'*. Sagen Sie sich stattdessen *'Wie kann ich diesem Kerl helfen, das richtig zu machen?'*.
- **Signale der Erregung.** Mobbing ist aggressives Verhalten. Die Evolution hat unsere Körper programmiert, uns für Aggressionen zu wappnen, damit wir effektiv auf Angriffe reagieren können. Unser Herzschlag nimmt zu. Unser Blutdruck steigt. Adrenalin wird ausgeschüttet. Es ist leicht erkennbar, dass Ihnen das widerfährt. Atmen Sie jetzt tief ein und sagen Sie sich, dass Sie sich beruhigen, dann werden sämtliche dieser automatischen Vorbereitungen umgekehrt.
- **Empathie.** Denken Sie an Ihre mögliche Wirkung auf andere. Versetzen Sie sich in deren Lage. Treten Sie nicht zu nahe an andere heran, sie fühlen sich ansonsten bedroht. Starren Sie andere nicht in Grund und Boden. Nutzen Sie Ihren Finger nicht, um anderen ins Gesicht zu zeigen. Wenn andere knien oder sitzen, bauen Sie sich nicht über ihnen auf, sondern begeben Sie sich auf deren Ebene. Wie verärgert oder frustriert Sie auch sind, bemühen Sie sich nach Kräften, es Ihren Gesichtszügen nicht anmerken zu lassen.

Missetäter aufgepasst!

Mobbing und Belästigung anderer ist ein schwerwiegendes Fehlverhalten. Mobbing-Opfer werden aufgefordert zu melden, was ihnen zustößt. Sämtliche dieser Meldungen werden nachhaltig und gründlich untersucht. Liegt der Beschwerde keine böswillige Absicht zu Grunde, wird das Unternehmen Maßnahmen treffen und im Bedarfsfall sein Disziplinarverfahren einleiten. Diese orientieren sich an den Grundsätzen der ETF-ECSA-Leitlinien zur Beseitigung von Belästigung & Mobbing am Arbeitsplatz. In einigen Fällen ist die Entlassung vom Schiff zu erwarten, in anderen gerichtliche Schritte.

Fragen an potenzielle Missetäter in Mobbing-Fällen

1. Denken Sie, dass Ihre Arbeitsweise immer richtig ist?
2. Haben Sie einer bestimmten Person eine Arbeit als Disziplinarmaßnahme verordnet?
3. Falls ja, haben Sie dies wiederholt bzw. unverhältnismäßig getan?
4. Haben Sie versucht, konstruktive Kritik anzubringen oder Hilfe angeboten, damit andere ihre Pflichten besser verstehen?
5. Würden Sie Ihren Führungsstil als 'robust' umschreiben?
6. Falls ja, sind Sie sicher, 'hart aber gerecht' zu sein?
7. Könnten Sie als 'Kontrollfreak' beschrieben werden?
8. Erheben Sie regelmäßig Ihre Stimme gegenüber anderen Beschäftigten?
9. Begründen Sie Ihre Aktionen gegen Untergebene, indem Sie sich daran erinnern, dass Sie in den Anfängen Ihrer Karriere so behandelt wurden?
10. Haben Sie sich mit anderen gegen jemand verbündet?
11. Haben Sie E-Mails oder Nachrichten auf sozialen Netzwerken versandt, die als anstößig oder verletzend betrachtet werden könnten?
12. Haben Sie die Politik Ihres Unternehmens zur Unterbindung von Belästigung und Mobbing gelesen?

Fragen für Personen, die andere potenziell belästigen

1. Haben Sie Ihre Kritik an einer Person mit jeglicher Bemerkung zu Geschlecht, Rasse, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Nationalität kombiniert?
2. Haben Sie Probleme mit der Anwesenheit von Frauen an Bord Ihres Schiffes?
3. Haben Sie jemand ständig um ein Date gebeten oder unangemessen berührt?
4. Wissen Sie, das Grapschen als Übergriff und daher als Straftat gilt?
5. Haben Sie E-Mails versandt oder soziale Netzwerke benutzt, um jemand lächerlich zu machen oder zu erniedrigen?
6. Haben Sie es für sich selbst damit begründet, dass Ihre Aktionen 'nur ein Scherz' waren, oder dass 'sie dem entsprachen, was alle machen'?
7. Haben Sie Material gezeigt oder verbreitet, das andere anstößig, anzüglich, homophob oder rassistisch finden könnten?
8. Haben Sie Bemerkungen zum äußeren Erscheinungsbild, Alter oder zu einer Behinderung anderer gemacht?
9. Haben Sie die Politik Ihres Unternehmens zur Unterbindung von Belästigung und Mobbing gelesen?

ORIENTIERUNGSHILFE 3: FÜR LEITENDE OFFIZIERE

Die möglichen Folgen von Belästigung und Mobbing

Unter manchen Voraussetzungen erscheinen formale Meldungen über Belästigung und Mobbing vielleicht als Ärgernis oder sogar mangelnder Respekt. Was soll der Kapitän z.B. mit der Beschwerde eines 16-jährigen Kadetten anfangen, der behauptet, dass er vom zweiten Maschinisten gemobbt wird?

Die Frage, die sich führende Offiziere in solchen Situationen stellen sollten, lautet, ob sie es vorziehen, der Beschwerde richtig auf den Grund zu gehen und die Frage zu klären, oder die Situation von den Gerichten klarstellen zu lassen – ein Prozess, der so gut wie sicher ihre Befragung durch den Anwalt des Beschwerdeführers voraussetzt, und ihr Versagen als Führungsperson gegenüber ihren Kollegen, ihrem Unternehmen und manchmal der breiten Öffentlichkeit offenlegen würde.

Reedereien müssen auf einem wettbewerblich stets hart umkämpften Markt unter großem Kostendruck überleben und florieren. Dafür benötigen sie Schiffe, die reibungslos funktionieren. Mobbing an Bord erschwert das. Zudem sind gute Seeleute nur schwer zu finden und in der Ausbildung kostspielig. Das Risiko eingehen, sie aufgrund ihrer Behandlungsweise an die Konkurrenz oder komplett für die Branche zu verlieren, macht weder moralisch noch ökonomisch Sinn.

In einer Minderheit der Fälle erfolgen Belästigung und Mobbing vorsätzlich und zum Vergnügen der Missetäter. Aus einigen Forschungsarbeiten geht hervor, dass es eine beträchtliche Überschneidung von Mobbingverhalten und psychopathischem Verhalten gibt. Dennoch erfolgen solche Handlungen in den meisten Fällen unbewusst und resultieren aus einem überholten Führungsstil. Daher wäre die Übernahme eines Führungsstils ohne aggressives bzw. einschüchterndes Verhalten ein wichtiger Beitrag für die Beseitigung des Problems.

Für das richtige Klima sorgen

Vorsicht ist stets besser als Nachsicht. Belästigung und Mobbing sind unangenehme, störende Verhaltensweisen. Neben den moralischen Fragen und ihrer Wirkung auf andere schaden sie dem effizienten und sicheren Schiffsbetrieb. Was können führende Offiziere tun, um solchem Verhalten vorzubeugen? Einige Anregungen:

1. **Sich potenzieller Probleme bewusst sein.** Eine moderne Führung weiß, dass Angehörige unterschiedlicher Kulturen unterschiedliche Befindlichkeiten haben,

und leitenden Mitarbeitern sollten Beschäftigte bekannt sein, die das Wort weniger für sich selbst ergreifen können. Menschen werden oft zur Zielscheibe anderer, weil sie aus der Masse hervorstechen. Passt dieses Profil zu irgendwelchen Besatzungsmitgliedern – eine alleinstehende Frau, ein Angehöriger einer anderen Rasse, oder z.B. ein orthodoxer Jude? Sind besonders unerfahrene Personen an Bord? Gibt es Offiziere, die noch nicht mit bestimmten Gruppen anderer Rassen auf Ihrem Schiff gearbeitet haben? Ist etwas in den Nachrichten aktuell, was dazu führen könnte, dass Menschen zur Zielscheibe werden?

2. **Politik und Verfahrensordnung.** Ist die Politik des Unternehmens zur Unterbindung von Belästigung und Mobbing klar? Wurde diese allen an Bord mitgeteilt? Verstehen alle an Bord, dass sie Belästigung und Mobbing vertraulich melden können, und dass ihre Beschwerden untersucht sowie Maßnahmen getroffen werden? Wissen sie, wem Mobbing-Vorfälle zu melden sind?
3. **System.** Eine ungerechte Arbeitszuteilung ist ein sehr gängiges Symptom von Mobbing und Belästigung. Menschen erhalten mehr als ihren gerechten Anteil an unbeliebten, schmutzigen Aufgaben bzw. banale Aufgaben unterhalb ihrer beruflichen Kompetenzen, oder ihnen wird der Zugang zu interessanter Arbeit verweigert, durch den sie sich in ihrer Karriere weiterentwickeln könnten, oder erhalten einfach mehr Arbeit, als sie stemmen können.
Gibt es eine klare Aufteilung der Rollen und Zuständigkeiten auf Ihrem Schiff? Haben Sie klare Arbeitsverfahren, und werden diese eingehalten? Gibt es gerechte und transparente Systeme für die Arbeitszuteilung?
4. **Frühwarnung.** Wissen die für die Behandlung dieser Situationen zuständigen Personen Bescheid über:
 - **Wonach ist Ausschau zu halten?** Teilweise geht es darum, die informellen Anzeichen für eine vergiftete Atmosphäre zu erkennen, z.B. deprimiert wirkende oder nur widerwillig kommunizierende Menschen.
Wenn Menschen gemobbt werden, kommt es zudem oft vor, dass sich ihre Arbeitsleistung verschlechtert. Es besteht die offensichtliche Gefahr, dass dies als Problem mit der Disziplin ausgelegt wird, insbesondere wenn der Missetäter in einer Position ist, um diese Interpretation zu untermauern. Bei jeder Untersuchung einer schlechten Leistung ist es äußerst wichtig, beide Seiten der Geschichte anzuhören und die Ursachen zu identifizieren.
 - **Was ist zu tun?** Wer gemobbt oder belästigt wird, fühlt sich oft verlassen, machtlos und glaubt kaum, dass eine Meldung der Geschehnisse etwas Positives bewirken kann. Man neigt dazu, den Täter mit dem Unternehmen zu identifizieren und denkt, dass eine Beschwerde eine schlimme Situation nur noch weiter verschärft. Daher kommt es darauf an, dass Führungspersonen ihre genaue Kenntnis über die nächsten Schritte unter Beweis stellen können,

wenn ihnen Beweise für Belästigung oder Mobbing vorliegen, und dass sie bekräftigen, Maßnahmen zu treffen.

Umgang mit Beschwerden

Hier nun einige allgemeine Orientierungen für die Behandlung von Beschwerden über Belästigung und Mobbing. Natürlich genießt die Verfahrensordnung Ihres Unternehmens bzw. jegliche nationale Gesetzgebung Vorrang gegenüber dieser Orientierung, falls es dazwischen erhebliche Abweichungen gibt.

Allgemein

- 1. Ihre Verfahrensordnung.** Ihnen muss absolut klar sein, wie die Verfahrensordnung Ihres Unternehmens für den Umgang mit Meldungen über Belästigung und Mobbing aussieht, und wie letztere in das allgemeinere Disziplinarverfahren passt. Insbesondere müssen Sie Folgendes verstehen:
 - Die Grenzen Ihrer Autorität;
 - Ob Beschwerdeführer und Beschuldigter sich bei Untersuchungen von jemandem begleiten lassen dürfen und, falls ja, welche Rolle diese Person spielt;
 - Der Führung an Land werden alle Vorfälle gemeldet. Bei Schiffen mit kleinerer Besatzung ist eine Anlaufstelle an Land ratsam, bei der Besatzungsmitglieder alle Vorfälle melden können;
- 2. Die ETF-ECSA-Leitlinien zur Beseitigung von Belästigung & Mobbing am Arbeitsplatz.** Die Verfahrensordnung Ihres Unternehmens wird sich ganz nah an den in diesen Leitlinien vorgegebenen Grundsätzen orientieren, und es wird von Nutzen sein, wenn Sie sich damit vertraut machen.
- 3. Sensibles Thema.** In den meisten Fällen müssen Sie sich auf heftige Emotionen einstellen. Der Beschwerdeführer wird so gut wie sicher aufgebracht oder verärgert sein. Wenn er mit der Beschwerde konfrontiert wird, reagiert der mutmaßliche Täter höchstwahrscheinlich erbost und defensiv. Vergessen Sie nicht, wenn die Emotionen mit Menschen durchgehen, hören sie nicht zu, und es fällt ihnen schwer, ihre Argumente rational vorzubringen. Sie benötigen viel Geduld, um solchen Situationen auf den Grund zu gehen.

Der Beschwerdeführer

- 1. Rahmenbedingungen.** Es ist wichtig, Vertraulichkeit sicherzustellen und nach Möglichkeit dafür zu sorgen, dass sich die betroffene Person wohl fühlt.
- 2. Den Prozess erläutern.** Bevor Sie die Beschwerde detailliert beleuchten, erklären Sie dem Beschwerdeführer, dass:

- Sie Fragen stellen und Notizen machen müssen. Das bedeutet nicht, dass Sie der Schilderung keinen Glauben schenken. Ihr Ziel ist es, so detailliert wie möglich zu den Fakten zu gelangen;
- Sie mit dem mutmaßlichen Täter und bei Bedarf auch mit anderen Personen sprechen werden, nachdem Sie die Behauptungen gehört und Fragen zum richtigen Verständnis gestellt haben;
- Es sich bei gleich welcher Schlussfolgerung – auch wenn Sie entscheiden, dass die Beweise für weitere Maßnahmen nicht reichen – nicht gegen den Beschwerdeführer richten wird.

3. Fakten sammeln. Zu diesem Zweck:

- Offene Fragen stellen, damit die Person zum Reden ermutigt wird. Beispielsweise *‘Was ist denn passiert?’*, *‘Wie haben Sie reagiert?’*, *‘Wo hat sich das ereignet?’*, *‘Wer hat das sonst noch miterlebt?’* Ja-Nein-Fragen stellen, um an wichtige Informationspunkte heranzukommen, z.B. *‘Hat er Sie berührt?’*;
- Stellen Sie Fragen, um Ihr Verständnis zu testen, z.B. *‘Sagen Sie, dass es schlimmer wird?’*;
- Zusammenfassen, damit sicher ist, dass man wirklich gehört hat, was gesagt wurde.

4. Die nächsten Schritte umreißen. Sobald klar ist, dass Sie die Beschwerde verstehen, erklären Sie der Person, was als Nächstes passiert, und auch grob, wie lange Ihre restliche Untersuchung dauern wird. Bitten Sie die Person während der laufenden Untersuchung, sich nach Möglichkeit um normale Arbeitsbeziehungen mit dem mutmaßlichen Täter zu bemühen. Sie müssen auch klar machen, dass jedes weitere Mobbing und versuchte Nötigung Ihnen unmittelbar zu melden sind.

Der mutmaßliche Täter

Einmal mehr müssen Sie sich an die Verfahrensordnung Ihres Unternehmens halten. Alle derartigen Verfahren beruhen auf bestimmten Grundsätzen natürlicher Gerechtigkeit und insbesondere:

- Personen muss die Art des Verfahrens gegen sie kommuniziert werden;
- Es muss eine gründliche, unparteiliche Untersuchung geben;
- Personen müssen die Zeit und die Gelegenheit erhalten, um sich zum Verfahren gegen sie äußern zu können;
- Man muss ihnen die Gelegenheit zugestehen, sich zu entschuldigen.

Beginnen Sie damit, mutmaßliche Täter adäquat vor laufenden Aktionen zu warnen. Das bedeutet ohne Erörterung der Einzelheiten eine Erläuterung darüber, dass Beschwerde eingereicht wurde, und Sie beabsichtigen, das mit der Person bei einer Zusammenkunft etwa nach dem Schichtende zu diskutieren. Erklären Sie, dass es sich um eine formale Disziplinarbefragung handelt, und die Person je nach Verfahren von einem Freund begleitet werden kann. Es ist auch wichtig, mutmaßliche Täter

davor zu warnen, diese Frage vor der Zusammenkunft mit niemandem außer der späteren Begleitperson zu besprechen.

Das Disziplinarverfahren umfasst vier Etappen:

1. Untersuchen. Bei der Befragung:

- **Die Basisregeln erklären.** Kurz den Zweck der Befragung erläutern, wie diese ablaufen wird, und welche Rolle Sie von den Anwesenden erwarten;
- **Zusammenfassen** der Fakten nach Ihrem Dafürhalten;
- **Eine Antwort erbitten.** Fragen nutzen. Für Einzelheiten nachhaken. Zuhören. Testen Sie Ihr Verständnis und fassen Sie das Gesagte zusammen.

2. Die Fakten überprüfen. An diesem Punkt müssen Sie die Sitzung vielleicht vertagen, damit Sie Fakten bei anderen sammeln können.

3. Maßnahmen treffen. Sobald Sie sicher sind, eine klares, genaues Bild der Lage zu haben, überprüfen Sie die Grenzen Ihrer Befugnisse, entscheiden Sie über die weitere Vorgehensweise und erklären Sie dies dem mutmaßlichen Täter.

Falls Sie entscheiden, dass die Beschwerde begründet ist, einigen Sie sich nach Möglichkeit mit der Person auf die Fakten. Vergessen Sie aber nicht, dass es keine Verhandlung ist. Die Entscheidung liegt bei Ihnen. Es ist grundlegend, dass die Person Folgendes versteht:

- Die von Ihnen vorgeschlagenen zu treffenden Maßnahmen;
- Ihre Beweggründe dafür;
- Jegliches Einspruchsrecht und die jeweilige Verfahrensordnung;
- Wie das Verhalten dieser Person ab sofort überwacht wird;
- Im Fall von Cyber-Mobbing betonen Sie, dass die Nutzung der Kommunikationsausrüstung des Unternehmens zu diesen Zwecken einen ernststen Verstoß gegen den Verhaltenskodex des Unternehmens darstellt.

Versuchen Sie sicherzustellen, dass das fortbestehende Arbeitsverhältnis zwischen mutmaßlichem Täter und Beschwerdeführer angesichts der Umstände so reibungslos wie möglich ist.

4. Nachbereitung.

- Erstellen Sie ein Protokoll Ihrer Vorgehensweise;
- Teilen Sie dies dem Beschwerdeführer und allen anderen in Frage kommenden Personen mit, etwa Ihr Büro an Land;
- Überwachen Sie die von Ihnen getroffenen Maßnahmen.

Fragen als Hilfestellung für leitende Offiziere

1. Sind die Arbeitseinteilungen, für die Sie zuständig sind, klar dargestellt?
2. Sind Sie in der Lage, die gefühlsmäßigen Anzeichen von Depression, Vereinsamung oder Anfälligkeit bei einer Person zu erkennen?

3. Haben Sie eine Verschlechterung der Arbeitsleistung bei einer Person festgestellt?
4. Würden Sie Ihren Führungsstil als 'robust' umschreiben?
5. Falls ja, umfasst das die Herabwürdigung der Bemühungen einer Person bzw. die Verunglimpfung ihres Charakters?
6. Finden Sie, dass einige Besatzungsmitglieder ein 'Verhaltensproblem' haben?
7. Falls ja, sind Sie sicher, dass dies ihre Fähigkeit substanziell beeinträchtigt, ihre Pflichten zu erfüllen?
8. Sind Sie mit den neun geschützten Merkmalen vertraut?
9. Sind Sie vollends mit der Politik Ihres Unternehmens zur Unterbindung von Belästigung und Mobbing sowie den ETF-ECSA-Leitlinien zur Beseitigung von Belästigung & Mobbing am Arbeitsplatz vertraut?
10. Ist diese Politik an Bord ein Begriff und für alle zugänglich?
11. Sind Sie bereit, Zeit und Raum vorzusehen, um Beschwerden zu untersuchen und aufzulösen?

ORIENTIERUNGSHILFE 4: EIN KULTURWANDEL

Vor nicht allzu langer Zeit galt das Steuern eines Wagens nach einigen Drinks als unklug und sogar dumm, war aber gesellschaftlich nicht inakzeptabel. Trinken und Fahren – die Menschen hofften, ‘damit durchzukommen’, und ihre Freunde und Kollegen unterstützten sie oft in dieser Sichtweise. Das ist nicht länger der Fall. Heute überzeugen nicht nur die gesetzlichen Strafen die Fahrer, nüchtern zu bleiben, sondern auch die Ablehnung seitens ihrer Bekannten. Ähnliche Verhaltenswechsel gibt es in Bezug auf Tabakkonsum, Behandlung von Menschen mit Behinderung und das Verhalten gegenüber gleichgeschlechtlichen Beziehungen. Und so wird es auch mit Mobbing und Belästigung der Fall sein. Auch wenn sich Menschen oft gegen den Wandel wehren, ist er unvermeidlich. Die Beseitigung von Mobbing und Belästigung wird ein Wandel zum Guten sein, für produktivere und harmonischere Arbeitsumfelder.

Mobbing und Belästigung sind ein Vermächtnis einer überholten Kultur und kontraproduktiv. Auf einem stark von Wettbewerb geprägtem Markt muss man sich allem widersetzen, was den reibungslosen und effizienten Schiffsbetrieb gefährdet. Und alles, was gut ausgebildetes Personal zum Ausstieg veranlasst, lastet auf den Ressourcen.

Unternehmen arbeiten zunehmend international. An Land ansässige Branchen wie der Finanzsektor, die Erdölindustrie und große Anwaltskanzleien sowie Buchhaltungs- und Unternehmensberatungsfirmen arbeiten häufig mit Menschen unterschiedlicher Nationalität Seite an Seite. Alle Mitarbeiter ungeachtet ihres Hintergrunds würde- und respektvoll zu behandeln, entspricht moralisch und ökonomisch dem gesunden Menschenverstand.

WEITERE FACHLITERATUR

Die ETF-ECSA-Leitlinien zur Beseitigung von Belästigung & Mobbing am Arbeitsplatz findet man hier: www.itfglobal.org/etf/index.cfm

Nützliche Websites:

Bully OnLine - www.bullyonline.org

ECSA: www.ecsa.eu

Federación Internacional de Trabajadores del Transporte: www.itfglobal.org

Nautilus: www.nautilusint.org

NHS: www.nhs.uk/Livewell/workplacehealth

Nützliche Publikationen:

ACAS Guide for Employees – Bullying and Harassment at Work

Verfügbar auf www.acas.org.uk

Fighting Back: Overcoming Bullying in the Workplace, David Graves

Nasty People, Jay Carter

Sexual Harassment in the Workplace (eBook), Mary L Boland

