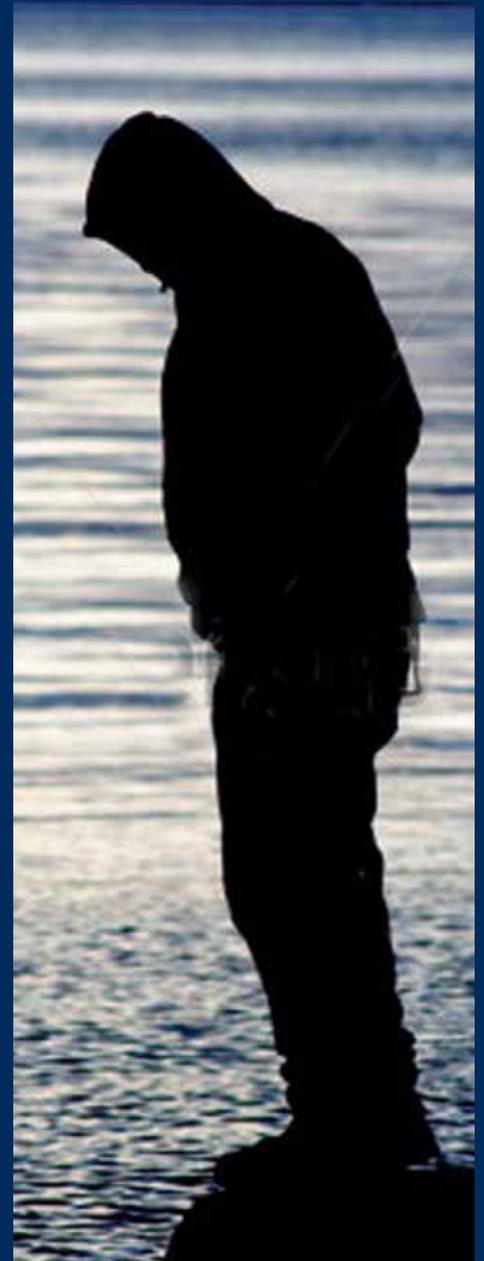


# ABSCHAFFUNG VON BELÄSTIGUNG UND MOBBING AM ARBEITSPLATZ

**European Community Shipowners'  
Associations**

**European Transport Workers'  
Federation**

Chancengleichheit und Vielfalt  
in der europäischen Schifffahrt



Leitlinien für  
Reedereien

## Inhaltsverzeichnis

Seite

<b>Erklärung von Armindo Silva</b>	<b>3</b>
<b>Die Sozialpartner</b>	<b>4</b>
<b>Einführung</b>	<b>5</b>
Ziele der Leitlinien	6
<b>Was ist belästigung?</b>	<b>6</b>
Beispiele	6
<b>Was ist schikane / mobbing?</b>	<b>7</b>
Beispiele	8
Belästigung / Mobbing mittels elektronischer Formen der Kommunikation	9
<b>Eine firmenpolitik zur unterbindung von belästigung und mobbing</b>	<b>9</b>
Verpflichtung seitens der Führungsebene	10
Verfahrensweisen der Unternehmen	10
<b>Ermittlung von belästigungs- und mobbingvorfällen</b>	<b>11</b>
Meldung der Vorfälle	11
Ein besonderes Beschwerdeverfahren	11
Reaktion auf eine Beschwerde über Mobbing und/oder Belästigungen	12
Informelles Verfahren	12
Formelles Verfahren	13
<b>Schulung, kommunikation und bewusstseinsbildung</b>	<b>13</b>
Vertraulichkeit	14
Anhörungen	14
Fallspezifische Beschlussfassung / Maßnahmen	14
<b>Massnahmen zur unterbindung von belästigung und schikane (mobbing)</b>	<b>15</b>
Schulungsprogramme	16
<b>Fallstudien</b>	<b>16</b>
Internationale Kreuzfahrtreederei	16
Internationale Tankschiffahrtsgesellschaft	17
Fährunternehmen	17
<b>Textvorschlag einer broschüre für seeleute</b>	<b>18</b>
<b>Weblinks zu Schulungsmaterial finden sich auf den Webseiten der Projektpartner</b>	<b>19</b>

# Erklärung von Armindo Silva,

Direktor, "Beschäftigung und soziale Gesetzgebung, sozialer Dialog" EU-Kommission



Um dem großen Engpass der Anzahl europäischer Berufseinsteiger zur See zu begegnen, ist es für die Schifffahrt von grundlegender Bedeutung, sich selbst als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, ein Sektor, in dem mit allen Beschäftigten respektvoll umgegangen wird und in dem sie aufgerufen werden, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Vor diesem Hintergrund veröffentlichten die Sozialpartner des Seeverkehrs – ETF und ECSA – bereits 2004 die „Leitlinien für Reedereien zur Beseitigung von Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz“ – es handelte sich um den allerersten von EU-Sozialpartnern überhaupt herausgegebenen Text zu dieser Art von Berufsrisiko. Seither haben sie vielen weiteren den Weg geebnet, etwa der 2007 unterzeichneten branchenübergreifenden „Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“, ergänzt durch die „Leitlinien zur Gewalt durch Dritte“, die 2010 auf Branchenebene unterzeichnet wurden.

Es ist bekannt, dass Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz ernste Folgen für die körperliche und emotionale Gesundheit von Beschäftigten haben können, wie Motivationsmangel, höherer Krankenstand und rückläufige Produktivität. Möglich sind aber auch negative Konsequenzen für die Unternehmen selbst, so etwa eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, die auch mit enormen organisatorischen, ökonomischen und potenziell juristischen Folgen einhergehen kann.

Belästigung und Mobbing können sich in vielen Formen äußern und reichen von einer einfachen Verbalattacke, über schlechte Behandlung, Cyber-Mobbing oder sexuelle Diskriminierung bis hin zu verschiedenen Formen körperlicher Übergriffe und den daraus entstehenden ernsten Verletzungen. Aggression kann auch in der Körpersprache, bei Einschüchterung, Geringschätzung bzw. Verachtung zum Ausdruck kommen. Während sich die körperliche Wirkung von Belästigung und Mobbing aufgrund der offensichtlichen äußerlichen Anzeichen ziemlich leicht identifizieren lässt, kann man das Gleiche nicht von den emotionalen Auswirkungen von Belästigung und Mobbing behaupten, die oftmals unterdrückt oder verzerrt werden.

Dank der Arbeit der Sozialpartner herrscht EU-weit ein wachsendes Bewusstsein mit Blick auf das Problem von Mobbing und Belästigung an den Arbeitsplätzen im Seeverkehr, und diese Herausforderung wird in allen Mitgliedstaaten zusehends ernster genommen. Daher kam es darauf an, die ETF/ECSA-Leitlinien aus dem Jahr 2004 nicht nur hinsichtlich ihrer Rolle bei der Analyse, Identifizierung und Vorbeugung solcher Phänomene auf den neusten Stand zu bringen, sondern auch in Zusammenhang mit der ständigen Unterschätzung der Problematik und der einschlägigen Berichterstattung. Durch diese Aktualisierung wird es zu einer EU-weiten Verbreitung der Leitlinien in den Seefahrtsschulen und Reedereien kommen. Zudem sind die aktualisierten Leitlinien dergestalt gegliedert, dass es für einzelne Opfer leichter wird, die von ihnen gesuchten Informationen zur Behandlung ihrer Fälle zu finden.

Im Seeverkehr können Situationen von Belästigung und Mobbing echte Härtefälle auslösen, denkt man nur an die Lebensumstände und das Arbeitsumfeld an Bord, die Abgeschiedenheit, die Größe und Nähe der Schiffskabinen oder die Notwendigkeit, während der Ruhezeit am Arbeitsplatz zu bleiben, da dieser gleichzeitig der Wohnort der Seeleute während ihrer Zeit an Bord der Schiffe ist. Trotz der Verabschiedung der Leitlinien 2004 legen Berichte nahe, dass weniger als die Hälfte der Opfer von Mobbing oder Belästigung den Eindruck hatten, eine Beschwerde einreichen zu können, aus Angst nicht ernst genommen zu werden.

Ogleich alle Situationen von Mobbing oder Belästigung einen Risikofaktor darstellen, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beeinträchtigen kann, was stets vermieden bzw. verhindert werden sollte, hat eine breite Mehrheit der Seeleute bzw. der Vertreter der Geschäftsleitung an Land nie Schulungen in Mobbing-, Belästigungs- oder Diskriminierungsfragen erhalten.

Folgerichtig stellen diese aktualisierten Leitlinien und das damit verbundene Online-Material sowie das Arbeitsbuch für die europäische Schifffahrt ein willkommenes und zeitgemäßes Mittel dar, das nicht nur zum Mainstreaming einer Kultur der Risikovorbeugung an Bord der Schiffe sowie in der Branche insgesamt, sondern auch zu einem stärkeren Bewusstsein des Phänomens von Belästigung und Mobbing unter allen Seeleuten beitragen wird. Es bietet Opfern auch eine Hilfestellung bei der besseren Behandlung ihrer Fälle, sollten diese auftreten. Die Leitlinien stammen aus der Feder der Sozialpartner im Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog der Seeschifffahrt und wurden finanziell von der EU-Kommission unterstützt. Diese Leitlinien und das unterstützende Begleitmaterial (Video und Arbeitsbuch) werden genauso bei der Verbreitung helfen wie die Übersetzung der Leitlinien in die Sprachen aller Seeschiffahrtsstaaten der Union und in eine Reihe von den Sozialpartnern ausgewählter Zusatzsprachen.

*Brüssel, Dezember 2013*

## Die Sozialpartner



### Die Reeder-Verbände der Europäischen Gemeinschaften

Die ECSA, die 1965 unter der Bezeichnung „Comité des Associations d’Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)“ gegründet wurde, ist der Branchenverband, in dem die nationalen Reederverbände der EU und Norwegens vertreten sind (fast 99 % der Flotte des EWR bzw. etwa 20 % der gesamten Schifffahrtsflotte weltweit). Unser Ziel ist es, die Interessen der europäischen Schifffahrtsindustrie zu fördern. Damit soll der Branche ermöglicht werden, nach besten Kräften zum Nutzen der Spediteure und Verbraucher dem europäischen und internationalen Handelsverkehr zu dienen und zwar in einem Umfeld, das von Wettbewerb und unternehmerischer Freiheit geprägt ist. Darüber hinaus soll der Branche ermöglicht werden, zur Gestaltung der EU-Politik bezüglich kritischer Fragen der Seeschifffahrt beizutragen.



### Die Europäische Transportarbeiter-Föderation

Die ETF vertritt mehr als 2,5 Millionen Transportarbeiter aus 243 Transportarbeitergewerkschaften und 41 europäischen Ländern in den folgenden Sektoren: Eisenbahn, Straßentransport und Logistik, Seeschifffahrt, Binnenschifffahrt, zivile Luftfahrt, Häfen und Docks, Fremdenverkehrsdienste und Fischerei. Ihre Hauptaktivität ist es, die Interessen der Transportarbeiter in ganz Europa zu vertreten und zu verteidigen. Sie formuliert und koordiniert die Politik der Gewerkschaften in den Bereichen Transportwesen und Soziales, organisiert konzertierte gewerkschaftliche Aktionen, engagiert sich auf dem Gebiet der Aus- und Fortbildung und betreibt innovative Forschung zu einer Vielzahl von Themen, von der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bis hin zu Studien über die Auswirkung von Beschäftigung.

# Einführung

Alle Arbeitnehmer haben das Recht, an ihrem Arbeitsplatz ohne Belästigung oder Schikane (Mobbing) arbeiten zu können. Leider gibt es viele Arbeitnehmer, die diese Grundfreiheit nicht genießen. Es liegt in der Verantwortung eines jeden Arbeitgebers, zu gewährleisten, dass alle Formen von Belästigung und Mobbing von Arbeitnehmern an deren Arbeitsplätzen unterbunden werden. Es obliegt ebenfalls der Verantwortung der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer selbst, dafür zu sorgen, dass Belästigung und Mobbing nicht vorkommen.

Die European Community Shipowners' Associations (ECSA) und die European Transport Workers' Federation (ETF), die die Gewerkschaften vertreten, sind der Auffassung, dass Belästigung und Mobbing nicht toleriert werden dürfen und haben deshalb für Schifffahrtsgesellschaften und andere Unternehmen in der Schifffahrt gemeinsam die folgenden Leitlinien erarbeitet, die vorgeben, was getan werden kann, um Belästigung und Mobbing zu unterbinden.

Belästigung und Mobbing sind Beispiele für unerwünschtes Verhalten, das nachteilige Folgen nach sich ziehen kann. Zu diesen gehören Stress, fehlende Motivation, unbefriedigende Arbeitsleistung, häufige Abwesenheit, Kündigungen und hohe Kosten. Unter Belästigung versteht man jedes unangemessene und unwillkommene Benehmen, das – ob absichtlich oder nicht – bei der Person, auf die es gerichtet ist, Gefühle von Beklemmung, Demütigung, Verlegenheit oder Unbehagen auslöst. Schikane /Mobbing ist eine besondere Form der Belästigung, zu der feindseliges oder rachsüchtiges Verhalten zählt, das dazu führen kann, dass sich der Betroffene bedroht oder eingeschüchtert fühlt.

Wenngleich diejenigen, die effektiv belästigen oder schikanieren / mobben, dies manchmal absichtlich tun, gibt es auch Handlungen, die unbeabsichtigt ausgeführt werden und als Belästigung und/oder Mobbing eingestuft werden können. Solche Handlungen sind, im Gegensatz zu jeder vorsätzlichen bösen Absicht, einem überholten Führungsstil zuzuschreiben. Daher würde ein Führungsstil, der keine aggressiven und einschüchternden Verhaltensweisen an den Tag legt, ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Beseitigung von Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz leisten.

Zudem gibt es auch rechtliche und wirtschaftliche Aspekte zur Unterbindung von Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Es gibt Beispiele von Arbeitnehmern, die aufgrund von Belästigung erfolgreich wegen Diskriminierung geklagt haben – und dies mit teuren Folgen für den Arbeitgeber. Doch selbst wenn man von rechtlichen Überlegungen absieht, ist es eine Sache guter Beschäftigungspraxis, ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem die Arbeitnehmer frei von Belästigung und Mobbing ihrer Arbeit nachgehen können. Arbeitnehmer, die unter Belästigung und Mobbing leiden, können sich demotiviert fühlen, werden mit größerer Wahrscheinlichkeit unter Stress leiden und infolgedessen dem Arbeitsplatz fernbleiben. Außerdem liegt es nahe, dass die Betroffenen erwägen werden, ihren Job aufzugeben, was für den Arbeitgeber zusätzliche Einstellungskosten bedeuten würde.

### Ziele der Leitlinien

Die vorliegenden Leitlinien sollen Firmen dabei behilflich sein, unterschiedliche Arten von Belästigung und/oder Mobbing zu erkennen, Vorfälle durch effiziente Beschwerdeverfahren offenzulegen und Belästigung und Mobbing in einer Weise zu unterbinden, die allen Beteiligten deutlich die Vorzüge eines Arbeitsplatzes vor Augen führt, der von den genannten negativen Einflüssen frei ist. Die Leitlinien sind sowohl für Arbeitsplätze an Bord als auch an Land relevant.

Bei der Umsetzung der beschriebenen Vorgehensweisen sollten die betreffenden Firmen ihre Mitarbeiter und/oder die Gewerkschaften mit einbeziehen. Wo dies angemessen scheint, sollten unter Berücksichtigung nationaler Rechtssysteme Firmenpolitiken bzgl. Belästigung und Mobbing in Tarifverhandlungen mit einbezogen werden.

### WAS IST BELÄSTIGUNG?

Gemäß der europäischen Richtlinie über die Bildung eines allgemeinen Rahmens für Gleichbehandlung in der Beschäftigung und am Arbeitsplatz ist Belästigung dann als Form von Diskriminierung zu werten, wenn unerwünschtes Verhalten mit dem Zweck oder der Wirkung stattfindet, die Würde einer Person zu verletzen und ein einschüchterndes, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen.<sup>1</sup>

#### Beispiele:

- beleidigendes oder Anspielungen enthaltendes Material zeigen oder in Umlauf bringen;
- Anspielungen, Spott, anzügliche oder sexistische, rassistische oder homophobe Witze oder Bemerkungen;
- eine beleidigende Ausdrucksweise bei der Beschreibung einer Person mit einer Behinderung benutzen oder sich über jemanden mit einer Behinderung lustig machen;
- Kommentare zur äußeren Erscheinung oder zum Charakter einer Person, die Verlegenheit bewirken oder als quälend empfunden werden;
- unwillkommene Aufmerksamkeit, wie Nachspionieren, „Auflauern“, ständiges Nerven und häufiges Zugesehensein, übermäßig vertrauliches (aufdringliches) Verhalten oder unliebsame verbale und physische Aufmerksamkeit;
- das Tätigen unerwünschter Telefonanrufe sowie die Versendung ebensolcher SMS-Botschaften, E-Mails, [Botschaften in?] sozialen Netzwerken, Telefaxe oder Briefe, die auf sexuellen Anspielungen basieren, feindselig sind oder die Privatsphäre verletzen;

<sup>1</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

- unberechtigtes, aufdringliches oder hartnäckiges Ausfragen über das Alter, den Familienstand, das Privatleben, die sexuellen Interessen oder die sexuelle Orientierung oder ähnliche Fragen zur ethnischen Herkunft einer Person, einschließlich ihrer Kultur oder Religion;
- unwillkommene sexuelle Anträge oder wiederholtes Drängen auf Verabredungen oder auch diesbezügliche Drohungen;
- Anspielungen darauf, dass sexuelle Gefälligkeiten der Karriere förderlich sein könnten oder dass deren Verweigerung die Karriere nachteilig beeinflussen könnte;
- lüsterne Blicke, unverschämte Gesten, Berühren, Grapschen, Tätscheln oder anderer unnötiger Körperkontakt, wie z. B. das „zufällige“ Streifen einer anderen Person;
- das Verbreiten böswilliger Gerüchte, jemanden beleidigen (insbesondere unter Ausnutzung der geschützten Merkmale wie Alter, Rasse, Geschlechts-umwandlung, Ehe, eingetragener Lebenspartnerschaft, Schwangerschaft und Mutterschaft, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung oder Religion bzw. Weltanschauung).

Eine Belästigung am Arbeitsplatz kann auch darin begründet sein, dass manche Personen von anderen als „nicht hineinpassend“ wahrgenommen werden. Dies tritt mit großer Wahrscheinlichkeit an Arbeitsplätzen auf, die innerhalb ihrer Belegschaft wenig Vielfalt zum Beispiel hinsichtlich der Gesinnung und Lebensweise / Lebenshaltung aufweisen. Menschen mit gegensätzlicher Haltung könnten gemieden und ihre Bemühungen, sich in die Belegschaft zu integrieren, zurückgewiesen werden.

## WAS IST SCHIKANE / MOBBING?

Schikane /Mobbing ist eine Form der Belästigung, und der Ausdruck wird zur Beschreibung eines bedrohlichen oder einschüchternden Verhaltens benutzt. Dieses führt zu einem Arbeitsumfeld, in dem eine Gruppe oder eine einzelne Person aufgrund des negativen oder feindseligen Verhaltens einer anderen Personengruppe oder einer anderen Einzelperson verängstigt oder eingeschüchtert werden kann.

Beim Mobbing, das unvorhersehbar und dauerhaft sein kann, spielt häufig ein Macht- oder Positionsmissbrauch eine Rolle. Mobbing kann rachsüchtige, grausame oder böswillige Beweggründe haben. Es kann jedoch auch als solches bewertet werden, wenn eine Person sich der Wirkung, die ihr Verhalten auf andere ausübt, nicht bewusst ist oder ein Mobbing keinesfalls beabsichtigt ist.

## Beispiele:

- im Beisein anderer oder unter vier Augen vorgebrachte verbale oder körperliche Drohungen oder Beleidigungen, wie z. B. das Anschreien von Mitarbeitern oder Kollegen, oder in Bezug auf sie fluchen sowie das Äußern herabwürdigender, klischeehafter Bemerkungen;
- persönliche Beleidigungen;
- eine Person oder ihre Fähigkeiten herabsetzen oder lächerlich machen, entweder unter vier Augen oder in Anwesenheit anderer;
- plötzliche Zornausbrüche oder offenkundige Gereiztheit gegenüber einer Einzelperson oder einer Gruppe – häufig aus belanglosen Gründen;
- jemanden einer unnötig exzessiven oder bedrückenden Beaufsichtigung aussetzen und alle Tätigkeiten des Betroffenen überwachen oder sich in Bezug auf Trivialitäten übermäßig kritisch zeigen;
- ständige oder unberechtigte Kritik;
- unangemessene Anforderungen an Mitarbeiter oder Kollegen stellen
- niedrigere oder erniedrigende Aufgaben übertragen, die dem Job unangemessen sind, oder einer Person aus nicht zu rechtfertigendem Grund Verantwortungsbereiche entziehen;
- jemanden z. B. bei gesellschaftlichen Ereignissen, Teamzusammenkünften, Diskussionen und gemeinsamer Entscheidungsfindung oder Planung übergehen oder davon ausschließen;
- Drohungen oder unangemessene Kommentare in Bezug auf Karriereaussichten, Sicherheit des Arbeitsplatzes oder in Bezug auf Leistungsbewertungsberichte äußern  
das Verbreiten böswilliger Gerüchte, jemanden beleidigen (insbesondere unter Ausnutzung der geschützten Merkmale wie Alter, Rasse, Ehe, eingetragener Lebenspartnerschaft, Schwangerschaft und Mutterschaft, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung und Geschlechts-umwandlung).

Die folgenden Ausdrücke werden zuweilen benutzt, um Verhaltensweisen oder Situationen zwischen Menschen am Arbeitsplatz, bei denen „latentes“ Mobbing im Spiel sein kann, zu entschuldigen, zu definieren oder sich darauf zu beziehen:

- starker oder robuster Führungsstil;
- eine Arbeitsbeziehung, die als „Aufeinanderprallen zweier Persönlichkeiten“ beschrieben wird;
- jemand, der als „überempfindlich“ oder „unfähig, einen Witz zu verstehen“ beschrieben wird;
- eine Person als jemanden beschreiben, der ein „Einstellungsproblem“ hat;
- ein Vorgesetzter, der „Dummköpfe nicht ertragen kann“;
- es versäumen, ein Mitglied der Belegschaft zu unterstützen, das bei der Arbeit einen geringfügigen Fehler begangen hat.

### Belästigung / Mobbing mittels elektronischer Formen der Kommunikation

Mit der zunehmenden Verfügbarkeit elektronischer Kommunikationsmittel ist ein potentiell machtvolles Vehikel für Belästigungen und Mobbing entstanden, das zu „Cyber-Mobbing“ oder „Cyber-Bullying“ führt. Anspielungen und unerwünschte Bemerkungen, grafische Darstellungen, E Mails, Posts in sozialen Netzwerken und SMS, die Drohungen oder Beschimpfungen enthalten, sind Formen des Cyber-Mobbing. Die Unternehmen müssen daher Sorge tragen, dass in ihren einschlägigen Strategien und Verfahren eine Stellungnahme zum Cyber-Mobbing enthalten ist. Ein Beispiel für eine solche angemessene Stellungnahme wäre:

„Bei Cyber-Mobbing und Cyber-Bullying werden die modernen Kommunikationsmittel eingesetzt, um eine einzelne Person in Verlegenheit zu bringen, sie zu demütigen, zu bedrohen oder einzuschüchtern in dem Versuch, Macht und Kontrolle über sie zu gewinnen. Die Nutzung der Kommunikationsmittel des Unternehmens zu derartigen Zwecken stellt eine schwerwiegende Verletzung des Verhaltenskodex des Unternehmens dar und zieht Disziplinarmaßnahmen gegen den Verursacher nach sich.“

Wenn sich ein Beschäftigter beklagt, Opfer einer der oben genannten Handlungen oder irgendeiner anderen Handlung, die unter die Definition von Belästigung und Mobbing fällt, gewesen zu sein, ist es wichtig, dass der Arbeitgeber die Beschwerde ernst nimmt und ihr nachgeht.

## Eine firmenpolitik zur unterbindung von belästigung und mobbing

Das Unternehmen sollte eine eindeutige schriftliche Erklärung bezüglich ihres Engagements abfassen, die unmissverständlich besagt, dass Belästigung und Mobbing nicht toleriert werden und es das Ziel der Firmenpolitik ist, diese auszumerzen. Die Erklärung sollte möglichst viele Beispiele für Verhaltensweisen aufzeigen, die als Belästigung und Mobbing eingestuft werden können. Des Weiteren müssen Personen angegeben werden, an die sich Belegschaftsmitglieder bei Mobbingvorfällen wenden können.

Das Unternehmen sollte seine Verfahrensweise mit Vertretern der Beschäftigten und /oder den Schifffahrtsgewerkschaften erörtern und deren Unterstützung sowie deren Engagement gewinnen, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Sobald die Verfahrensweise vereinbart ist, sollte das Unternehmen dafür sorgen, dass die gesamte Belegschaft, auf See wie an Land, davon Kenntnis nimmt und sie versteht. Daher sollten an alle Mitarbeiter Informationsblätter verteilt werden, welche die Verfahrensweise beschreiben, und ein entsprechendes Dokument sollte deutlich sichtbar an den Mitteilungstafeln der Schiffe und in den Büros an Land ausgehängt werden.

Überdies wäre die Veranstaltung von Workshops oder Seminaren empfehlenswert, um eine reibungslose Umsetzung und Akzeptanz der entsprechenden Firmenpolitik zu gewährleisten.

### Verpflichtung seitens der Führungsebene

Das Grundsatzdokument sollte eine Mitteilung des Unternehmensleiters oder einer äquivalenten Führungskraft der Firma enthalten. Diese Mitteilung sollte das Bestreben der Firma zur Unterbindung von Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und das angestrebte Ziel eines Arbeitsumfeldes darlegen, in dem die Würde und das Wohlergehen aller Arbeitnehmer respektiert werden. Darüber hinaus sollte ein Geschäftsführer oder ein geeignetes Mitglied der Führungsebene zum Gesamtverantwortlichen der Firmenpolitik auf diesem Gebiet bestimmt werden.

Die Unternehmen müssen mit gutem Beispiel vorangehen. Das Verhalten der Arbeitgeber und höheren Managementebene ist ebenso wichtig wie eine formale Unternehmensstrategie. „Starkes“ Führungsverhalten kann leider manchmal in Drangsalierung umschlagen. Eine Unternehmenskultur, in der die Mitarbeiter befragt werden und Probleme diskutiert werden, wird Mobbing und Belästigungen weniger begünstigen, als eine Unternehmenskultur, in der ein autoritärer Führungsstil vorherrscht.

### Verfahrensweisen der Unternehmen

Die Unternehmen sollten für faire Verfahren sorgen, in denen sie unverzüglich Beschwerden seitens der Mitarbeiter aufgreifen. Beschwerden über Mobbing und Belästigungen können für gewöhnlich mittels klarer Beschwerde- und Disziplinarverfahren behandelt werden. Derartige Verfahren sollten Bestimmungen bezüglich der Vertraulichkeit, Maßnahmen zur Verhinderung einer Viktimisierung des Beschwerdeführers/der Beschwerdeführerin sowie die Begleitung sowohl der die Beschwerde vorbringenden Person als auch des vorgeblichen Verursachers durch eine(n) Mitangestellte(n) oder eine(n) Gewerkschaftsvertreter(in) seiner/ihrer Wahl vorsehen. Das Unternehmen sollte dafür sorgen, dass die an der Beschwerde beteiligten Parteien gleichermaßen würdevoll und fair behandelt werden.

Eine Mitteilung an alle Beschäftigten hinsichtlich der Unternehmenspolitik, der erwarteten Verhaltensstandards und der Unterstützung der Mitarbeiter kann es allen Personen erleichtern, sich ihrer Verantwortung gegenüber anderen voll bewusst zu sein.

Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter wissen, dass Beschwerden über Mobbing und Belästigungen oder Informationen von Mitarbeitern bezüglich derartiger Beschwerden fair, vertraulich und mit Fingerspitzengefühl gehandhabt werden. Mitarbeiter werden zögern, sich zu offenbaren, wenn sie das Gefühl haben, dass sie nicht verständnisvoll behandelt werden oder ihnen wahrscheinlich die Person, über deren Verhalten sie sich beschwerten, aggressiv gegenüberzutreten wird.

# Ermittlung von belästigungs- und mobbingvorfällen

## Meldung der Vorfälle

Um Probleme, die auf Belästigung und Mobbing zurückzuführen sind, angehen zu können, ist es wichtig, dass ein Unternehmen seine Mitarbeiter aktiv dazu ermutigt, jegliche Vorfälle von Belästigung und Mobbing zu melden.

Die Verfasser dieser Leitlinien haben festgestellt, dass ein schwerwiegendes Problem darin besteht, dass den Firmenleitungen lediglich ein geringer Prozentsatz der betreffenden Vorfälle gemeldet wird. Einem Bericht von 2010 zufolge über eine von Nautilus International durchgeführte Umfrage mit dem Titel „Mobbing, Diskriminierung und Belästigung“ gaben 43 % der Befragten an, am Arbeitsplatz Mobbing, Diskriminierung und Belästigungen erlitten zu haben, aber weniger als die Hälfte von ihnen (43 %) hatten sich gegenüber ihrem Unternehmen beschwert. Der Bericht von 2010 stellte eine Aktualisierung einer früheren Studie der Gewerkschaft dar, die ergeben hatte, dass 76 % ihrer weiblichen Mitglieder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren hatten, aber nur 23 % von ihnen bei ihrer Firma Beschwerde eingereicht hatten. Obwohl sich das Niveau der Meldungen seit der ersten Studie verbessert zu haben scheint, gibt nach wie vor das Ausmaß der nichtgemeldeten Fälle Anlass zur Sorge.

An Bord eines Schiffes ist es allgemein üblich, dass Opfer von Belästigung und Mobbing dies bis zum Ende der Fahrt „wegstecken“ und für die nächste Fahrt um Versetzung auf ein anderes Schiff bitten, anstatt die Vorfälle zu melden. Dadurch entstehen ihrer Firma logistische Schwierigkeiten und es gibt infolgedessen firmenseitig keine Möglichkeit, sich wirksam mit den Belästigungsvorfällen zu befassen.

## Ein besonderes Beschwerdeverfahrens

Außerdem ist es äußerst wichtig, dass ein Unternehmen über Verfahren für die Meldung und Handhabung von Beschwerden im Zusammenhang mit Belästigung und Mobbing verfügt, in die alle Belegschaftsmitglieder Vertrauen haben. Es ist empfehlenswert, diese Verfahren von den allgemeinen Beschwerdeverfahrensweisen des Unternehmens zu trennen. Sie sollten aber in Übereinstimmung stehen mit den Verfahren zur Erfüllung der Regel 5.1.5 des Seearbeitsübereinkommen 2006 (Beschwerdeverfahren an Bord) und von Titel 5 des zwischen der ECSA und der ETF bezüglich des Seearbeitsübereinkommen 2006 geschlossenen Übereinkommens, welches der Richtlinie des Rates 2009/13/EG als Anhang beigefügt ist.

Das Unternehmen sollte für alle Belegschaftsmitglieder, die eine Beschwerde vorbringen möchten, eine Person als ersten Ansprechpartner benennen. Für Beschwerden seitens des Bordpersonals könnte diese Person ein anderes Besatzungsmitglied des Schiffes sein, auf dem der/die Beschwerdeführer(in) beschäftigt ist, oder ein an Land beschäftigtes Firmenmitglied oder aber eine zu diesem Zweck ernannte Person einer unabhängigen Organisation. Die beiden letztgenannten Möglichkeiten könnten für Landpersonal verfügbar gehalten werden.

Wenn es sich bei der ernannten zuständigen Person um ein Firmenmitglied handelt, sollte der/die Betreffende entscheiden können, sich entweder selbst mit der Beschwerde zu befassen oder diese an eine höhere Firmenebene weiterzuleiten.

Zusätzlich zu dem formellen Verfahren sollte die Firma Opfern von Belästigung und Mobbing auf ihren Wunsch hin die Möglichkeit bieten, ihre Beschwerde informell zum Abschluss zu bringen. So könnte das Opfer z. B. Auswirkungen der Handlungen des/r Beschuldigten in Anwesenheit eines anderen Firmenmitglieds, das in der Lösung von Beschwerdefällen geschult ist, schildern. Dann hätte der / die Beschuldigte 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 gegenüberzutreten, wenn es dieses nicht wünscht.

Das Unternehmen sollte auch in Betracht ziehen, eine unabhängige Stelle an Land einzusetzen, an die die belästigten oder gemobbten Personen ihre Beschwerden richten können. Die Firma sollte ihren Mitarbeitern eine unabhängig besetzte, vertrauliche Beratungsstelle / Notrufstelle zur Verfügung stellen.

Welches Verfahren auch gewählt wird, wesentlich ist, dass alle Beschäftigten Vertrauen in dieses Verfahren haben. Ein System, bei dem Beschwerden von anderen Personen an Bord angehört werden, kann auf Schiffen mit großer Besatzung wirksam sein, besonders, wenn die Zahl der ranghohen Offiziere an Bord groß genug ist, um in der Besatzung Gruppenzwang entstehen zu lassen. Dies würde normalerweise sicherstellen, dass inakzeptables Verhalten nicht toleriert wird.

Selbst wenn man sich für ein Verfahren an Bord entscheidet, ist es in jedem Falle wichtig, die Geschäftsleitung an Land über alle Vorfälle in Kenntnis zu setzen. Bei Schiffen, die nur über eine kleine Besatzung verfügen, ist es ratsam, den Besatzungsmitgliedern eine Kontaktstelle an Land für die Meldung aller Vorfälle zur Verfügung zu stellen.

### Reaktion auf eine Beschwerde über Mobbing und/oder Belästigungen

Beschwerden müssen unmittelbar und objektiv untersucht werden. Mitarbeiter erheben normalerweise keine schwerwiegenden Anschuldigungen gegen andere, wenn sie sich nicht tief getroffen fühlen. Jedwede Untersuchung muss als objektiv und unabhängig erkennbar sein.

Arbeitgeber, die Anschuldigungen wegen Mobbing und Belästigungen nachgehen, sollten alle Umstände und insbesondere die Wahrnehmung des/der Beschwerdeführers/in berücksichtigen, bevor sie Schlüsse ziehen, da Mobbing und Belästigungen von verschiedenen Personen oft unterschiedlich empfunden werden.

### Informelles Verfahren

In manchen Fällen kann es möglich sein, die Dinge informell beizulegen, etwa durch Mediation. Manchmal sind sich die Menschen nicht der Tatsache bewusst, dass ihr Verhalten unerfreulich ist und anderen Kummer verursacht. Ein informelles Gespräch kann zu einem besseren Verständnis füreinander führen und der Vereinbarung, dass dieses Verhalten eingestellt wird.

## Formelles Verfahren

Wird die Angelegenheit nicht informell beigelegt oder hat der/die Beschwerdeführer(in) das Gefühl, dass das Mobbing und die Belästigungen schwerwiegend sind, kann es notwendig werden, ein Beschwerdeverfahren einzuleiten. Der Arbeitgeber kann entscheiden, dass die Angelegenheit formell behandelt werden muss und wie bei jedem anderen disziplinarischen Problem ist es wichtig, einen fairen Verfahrensablauf zu gewährleisten. Im Falle einer Beschwerde über Mobbing und Belästigungen muss man sowohl dem Beschwerdeführer als auch dem Beschuldigten Fairness gegenüber walten lassen. Bezüglich detaillierter Leitlinien zum Umgang mit förmlichen Beschwerden über Mobbing und Belästigungen wird es erforderlich sein, gemeinsam mit den betroffenen, die Seeleute vertretenden Gewerkschaften und im Einklang mit Regel 5.1.5 des Seearbeitsübereinkommen 2006 entsprechende Verfahrensweisen festzulegen.

## Schulung, kommunikation und bewusstseinsbildung

Eine schriftlich niedergelegte Unternehmensstrategie wird Mobbing und Belästigungen am Arbeitsplatz nur dann ausmerzen, wenn sie von positiven Aktionen zu ihrer praktischen Umsetzung begleitet werden. Aus diesem Grund bedarf es regelmäßiger Sitzungen zwecks Kommunikation, Schulung und Bewusstseinsbildung, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter:

- das Engagement des Unternehmens zur Verhinderung von Mobbing und Belästigungen verstehen
- ihre eigene Rolle und Verantwortung in diesem Prozess verstehen
- wissen, wo sie Rat und Hilfestellung erhalten
- wissen, wie man wirksam eine Beschwerde einreicht, und zuversichtlich sind, dass man sie auch anhören wird.

Das Unternehmen sollte sicherstellen, dass sein Engagement zur Ausmerzung von Mobbing und Belästigungen wirksam kommuniziert wird. Dies kann z. B. geschehen durch:

- Schulungs- und Bewusstseinsbildungsprogramme für sämtliche Mitarbeiter auf allen Ebenen
- die Unterrichtung von Mitarbeitern und Gewerkschaftsvertretern
- Poster
- Mitteilungen an die Mitarbeiter an den schwarzen Brettern
- einen entsprechenden Abschnitt im Handbuch für Mitarbeiter
- Leitfäden zum Führungsverhalten
- Leitfäden für Mitarbeiter
- Ratgeber, die die Mitarbeiter bezüglich Unternehmensstrategien und verfahren beraten
- Artikel in Mitarbeiterzeitschriften
- Beteiligung an Informationssitzungen
- Unterrichtungen.

Alle Unternehmensstrategien und –verfahren sollten regelmäßig überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie wirksam bleiben.

### Vertraulichkeit

Das Unternehmen muss allen Seeleuten, die wegen Belästigung oder Mobbing Beschwerde einlegen, versichern, dass sie aufgrund dessen nicht benachteiligt, in eine Opferrolle gedrängt oder diskriminiert werden. Das Unternehmen sollte jede Beschwerde untersuchen; und Seeleute, die Beschwerde einlegen, dürfen keine nachteiligen Auswirkungen erleiden. Darüber hinaus muss das Unternehmen den Beschäftigungsstatus der Beschwerdeführenden im Laufe der jeweiligen Untersuchungen und danach schützen. Nur wenn sich herausstellt, dass einer Beschwerde eine böswilligen Absicht unterlag oder diese nur dazu diente, den Beschuldigten in Schwierigkeiten zu bringen, könnten Disziplinarmaßnahmen gegen den Beschwerdeführer angemessen sein.

Sexuelle Belästigung ist eine der häufigsten Formen der Belästigung. Es liegt daher im Interesse des Unternehmens, eine geeignete Person zu benennen, die sich um die Beschwerde kümmert, damit man den Bedürfnissen des Opfers gerecht wird. Wenn möglich sollte eine Beschwerde bezüglich sexueller Belästigung von einer Person desselben Geschlechts wie der/die Beschwerdeführer(in) untersucht werden.

### Anhörungen

Die Verfahrensweisen sollten grundsätzlich vorsehen, dass Anhörungen, einschließlich der gegebenenfalls in Folge stattfindenden Disziplinaranhörungen, vertraulich abgehalten werden. Die Unternehmen sollten die betroffenen Parteien auf ihr Recht hinweisen, sich von einer befreundeten Person oder einem Gewerkschaftsvertreter begleiten zu lassen oder aber von einer Person an Bord des Schiffes, die auf vertraulicher Basis Seeleute unparteilich hinsichtlich ihrer Beschwerde beraten und anderweitig in dem Beschwerdeverfahren beistehen kann.

Wie bei allen Disziplinar- und Beschwerdeanhörungen, sollten Fairness-Regeln nach dem Naturrecht Anwendung finden. Die Beschuldigten müssen das Recht haben, auf jede Beschwerde zu antworten und ihre Version der Ereignisse zu schildern. Sowohl den Beschwerdeführern als auch den Beschuldigten sollte es gestattet sein, Zeugen heranzuziehen. Auch sollten die Unternehmen die getroffenen Entscheidungen schriftlich festhalten.

### Fallspezifische Beschlussfassung / Maßnahmen

Bei Abhilfemaßnahmen sollten sich die Unternehmen eher auf den Beschuldigten als auf das Opfer der Belästigung konzentrieren. Es wäre keine angemessene Lösung, das Belästigungs- oder Mobbingopfer lediglich an einen anderen Arbeitsplatz oder Arbeitsort zu versetzen.

# Massnahmen zur unterbindung von belästigung und schikane (mobbing)

Viele unternehmensseitige Disziplinarvorschriften sehen vor, dass bestimmte Handlungen, die eine Belästigung und / oder Mobbing darstellen könnten, Delikte sind, angesichts derer Disziplinarmaßnahmen gegen den Missetäter angemessen sind. Beispiele sind:

- **tätliche Übergriffe**
- **Einschüchterung**
- **Nötigung**
- **Einmischung in die Arbeit anderer Beschäftigter**
- **Verhalten mit sexuellem Hintergrund**
- **anderes, sexuell begründetes Verhalten, das die Würde von Frauen und Männern bei ihrer Arbeit angreift und das der betroffenen Person gegenüber unerwünscht, unangemessen und beleidigend ist.**

Die Rechtsprechung sieht vor, dass es in Fällen von Belästigung auf sexueller Grundlage nicht erforderlich ist, abzuwägen, ob die besagte Belästigung auch einer Person anderen Geschlechts zugefügt worden wäre; und zwar, weil sexuelle Belästigung ein auf dem Geschlecht des Opfers gründendes Verhalten ist und eine solche definitiv vorliegt, wenn das Opfer Schaden genommen hat.

Allerdings fallen viele Handlungen und Unterlassungen, die als Belästigung und Mobbing einzustufen sind, nicht unter die Kategorie „Straftaten“ im Rahmen firmenseitiger Disziplinarverfahren. In einigen Fällen mögen die Beschuldigten sich der Auswirkungen ihrer Handlungen, die eher auf einen schlechten oder überholten Führungsstil zurückzuführen sind als auf tatsächliche Böswilligkeit, gar nicht bewusst sein. Allerdings entschuldigt dies keineswegs das Verhalten, das immer noch Mobbing und Belästigung darstellen kann.

Unternehmen sollten über eine Strategie verfügen, um das Recht aller Personen durchzusetzen, am Arbeitsplatz mit Würde und Respekt behandelt zu werden. Diese Strategie sollte aktiv ein Arbeitsumfeld fördern, in dem Mobbing und Belästigungen inakzeptabel sind. Die Unternehmen müssen die erwarteten Verhaltensstandards für Mitarbeiter und Führungskräfte unmissverständlich darlegen. Die Mitarbeiter sollten wissen, an wen sie sich bei einem Problem an ihrem Arbeitsplatz wenden können, und Führungskräfte sollten auf allen Gebieten der Unternehmensstrategie in diesem sensiblen Bereich geschult sein. Um wirksam zu sein, muss die Strategie so kommuniziert und umgesetzt werden, dass alle Mitarbeiter sich ihrer Verantwortung gegenüber anderen Mitarbeitern gemäß dem Verhaltenskodex des Unternehmens bewusst sind.

Die Unternehmen sollten sicherstellen, dass ihre Führungskräfte über die nötigen Fähigkeiten verfügen, eine Vorbildfunktion auszuüben. Führungskräfte sollten das Selbstvertrauen besitzen, sich so zu verhalten, dass es die Unternehmensstrategie stützt und positives Verhalten fördert.

Mitarbeiterhandbücher sind eine gute Möglichkeit, mit Mitarbeitern zu kommunizieren; sie können die Ansichten des Unternehmen zu Mobbing und Belästigungen speziell hervorheben,

das Unterstützungsangebot für Mitarbeiter sowie die Konsequenzen für all jene Mitarbeiter beschreiben, von denen angenommen wird, dass sie gegen die Unternehmensstrategie verstoßen.

### Schulungsprogramme

Die Unternehmen sollten dafür sorgen, dass ihr auf See tätiges Personal an Schulungsprogrammen teilnimmt, welche die unerwünschten Auswirkungen von Belästigung und Mobbing deutlich machen und die dementsprechende Firmenpolitik darlegen. Zudem sollten diese Schulungen das adäquate Procedere der Meldungen von Belästigungsvorfällen deutlich machen. Auch sollte man die Bereitstellung von Literatur, Plakaten und Videos in Betracht ziehen, um die Firmenpolitik zu untermauern und zu festigen. Solche Schulungsprogramme sollten allen neuen Mitarbeitern sowie auch der bereits bestehenden Belegschaft zur Verfügung stehen.

Die ECSA und die ETF haben eine Online-Schulungshilfe mit dem Titel „Sagen Sie Nein zu Belästigung, sagen Sie Nein zu Drangsalierung / Zeigen Sie dem Mobbing die Rote Karte“ in Auftrag gegeben, die durch das Management an Bord und an Land genutzt werden können. Nähere Informationen zum Zugang zu dieser Schulungshilfe finden sich auf der dritten Umschlagseite.

Weitere Maßnahmen, die gemäß unternehmensinterner Gegebenheiten genutzt werden können, sind z. B.:

- die Ernennung geeigneter und fachgerecht geschulter Belästigungs- / Mobbing-Berater oder Ethikbeauftragter an Bord und an Land;
- die Gründung von Management-Ausschüssen an Bord und / oder an Land;
- •die Ernennung eines Belegschaftsmitglieds zum Untersuchungsbeauftragten für Belästigungsfragen;
- die Gewährleistung, dass jedes Schiff festlegt, dass Belästigung und Mobbing an Bord nicht toleriert werden;
- die Einsetzung eines Überprüfungsausschusses, der Vertreter der Firmenleitung sowie der Seeleute / Gewerkschaften einbindet und die Überwachung der Wirksamkeit der vorgegebenen Firmenpolitik gewährleistet.

## Fallstudien

### Internationale Kreuzfahrtreederei

Dieses Unternehmen verfügt seit Jahren über einen Verhaltenskodex, in dem eine Reihe inakzeptabler Verhaltensweisen im Umgang mit anderen Mitarbeitern und Kunden aufgeführt sind. Jegliche Art von Bedrohung, Einschüchterung, Mobbing, Zwangsmaßnahme oder Einmischung wird nicht toleriert und als Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex betrachtet. Desgleichen wird auch jeder Umstand, der der Art nach diskriminierend oder anstößig ist oder zur Viktimisierung einer anderen Person führt, als inakzeptabel betrachtet. Sämtliche Verstöße werden untersucht und entsprechend behandelt. Wenn notwendig, werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen, was alle

Maßnahmen bis hin zur Entlassung einschließt. Alle Mitarbeiter haben Zugang zu dem Dokument, das den Verhaltenskodex enthält und das firmenintern im Intranet des Unternehmens zugänglich ist. Vor kurzem wurde ein neuer Rahmen für die Weiterentwicklung von Führungskräften eingerichtet. Darüber hinaus finden derzeit Auffrischungsschulungen statt, um zu gewährleisten, dass das Wissen der Seeleute auf dem neuesten Stand ist und die Werte des Unternehmens miteinschließt.

Des Weiteren unterhält das Unternehmen eine ‚Compliance-Hotline‘, die es den Mitarbeitern gestattet, vermutetes Fehlverhalten anonym zu melden. Diese Hotline wird umfassend beworben, und sämtliche Vorkommnisse von Mobbing und Belästigungen am Arbeitsplatz können hier gemeldet werden und dann, falls erforderlich, gemäß dem Verhaltenskodex behandelt werden.

### Internationale Tankschiffahrtsgesellschaft

Dieser Betreiber erarbeitete einen Verhaltenskodex, der die Grundregeln beschreibt, die alle Mitarbeiter beachten müssen. Verstöße gegen diesen Kodex gelten als Fehlverhalten, das zu Disziplinarmaßnahmen und sogar zur Entlassung führen kann. Der Kodex enthält eine persönliche Botschaft des Vorstandsvorsitzenden des Unternehmens, der mit seinem Kommentar die Unternehmenspolitik bekräftigt. Er erläutert, wie die zentralen Werte des Unternehmens als Verhaltensrichtschnur dienen und die Mitarbeiter in ihrem Entscheidungsprozess unterstützen sollten. Der Kodex dient als Leitlinie für die Schaffung eines respektvollen Arbeitsumfeldes frei von Belästigungen und enthält eine umfassende Liste von Grundregeln, die Mitarbeiter heranziehen sollen bei der Prüfung, ob Teile ihres Verhaltens eine Belästigung darstellen könnten. Die Mitarbeiter haben Zugang zur den Regeln der Unternehmenspolitik über nützliche Links zur Webseite der Personalabteilung, die außerdem eine vertrauliche Kontaktaufnahme für alle Mitarbeiter ermöglicht, die Belästigungen ausgesetzt sind oder irgendeine Form von Druckausübung oder Mobbing am Arbeitsplatz beobachtet haben. Das Unternehmen verfolgt eine Politik der Nulltoleranz gegenüber Vergeltungsmaßnahmen, da es seiner Ansicht nach der richtige Weg sei, die Dinge offen anzusprechen. Jede Vergeltungshandlung wird als Fehlverhalten betrachtet, die, sofern sich der Verdacht bestätigt, durch Disziplinarmaßnahmen geahndet wird.

Darüber hinaus erkennt das Unternehmen an, dass Führungskräfte und Vorgesetzte zusätzliche Verantwortung tragen, und organisiert Seminare und Workshops zur Förderung von Führungsqualitäten, die dazu beitragen, dass der Kodex konsequent auf allen Ebenen des Unternehmens umgesetzt wird.

### Fährunternehmen

Diese Organisation verfügt über einen Korpus zentraler Werte, die den Verhaltensweisen zugrundeliegen, die von den Mitarbeitern erwartet werden. Die Politik und die Verfahrensweisen des Unternehmens stellen sicher, dass das Unternehmen im Falle einer Beschwerde wegen Mobbing und Belästigungen unmittelbare und objektive Untersuchungen anstellt. In der Unternehmenspolitik sind klare Beschwerde- und Disziplinarverfahren vorgeschrieben, die die Vertraulichkeit gewährleisten und den/die Beschwerdeführer(in) vor einer Viktimisierung schützen. Jeder Mitarbeiter hat in jeder Phase des Verfahrens das Recht auf Vertretung oder

Unterstützung durch Kollegen, um sicherzustellen, dass das Verfahren fair und unparteiisch ist. Es wird ferner betont, dass eine frühzeitige Beilegung einer Beschwerde sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeiter besser ist. Als Teil des Verfahrens wird zum Einsatz von Mediation als Mittel der Konfliktlösung am Arbeitsplatz in einem frühen Stadium ermutigt.

In Ergänzung der zentralen Werte hält das Unternehmen an Land regelmäßig Seminare und Schulungssitzungen für alle Mitarbeiter ab, auf denen die Unternehmenspolitik zum Thema Chancengleichheit verbreitet und die Leitlinie erläutert wird, dass durch die Befolgung dieser Politik Mobbing und Belästigungen am Arbeitsplatz vermieden werden können.

## Textvorschlag einer Broschüre für Seeleute

### Rechte und Verantwortlichkeiten der Seeleute

Kein Arbeitnehmer darf an seinem Arbeitsplatz belästigt oder schikaniert werden. Alle Arbeitnehmer haben die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass ihre Arbeitsplätze frei von Belästigung und Mobbing sind – und Ihre Firma nimmt diese Angelegenheit sehr ernst.

### Belästigen oder mobben Sie andere Arbeitnehmer?

Unter Belästigung versteht man jede Handlung, die bei der Zielperson Gefühle von Unsicherheit, Erniedrigung, Verlegenheit, Einschüchterung oder Unbehagen hervorruft.

Mobbing beinhaltet jedes negative oder feindselige Verhalten, das den/die Betroffene(n) verängstigt oder einschüchtert.

**Möglicherweise sind Sie sich der Wirkung, die Ihre Handlungen auf andere Arbeitnehmer ausüben, nicht bewusst. Einige Beispiele:**

- Gehen Sie davon aus, dass Ihre Art, eine Arbeit auszuführen, stets richtig ist?
- Werden Sie anderen Arbeitnehmern gegenüber laut?
- Sind Sie sarkastisch oder herablassend gegenüber anderen Arbeitnehmern?
- Kritisieren Sie einzelne Personen im Beisein anderer?
- Kritisieren Sie unerhebliche Fehler und äußern nie Anerkennung für gute Arbeit?
- Meiden / übergehen Sie andere Arbeitnehmer oder verbreiten Sie Gerüchte oder böswilligen Klatsch?

Wenn Sie besorgt darüber sind, dass Aspekte Ihres Verhaltens als Belästigung oder Mobbing ausgelegt werden könnten, wird Ihnen Ihre Firma dabei behilflich sein, diese Aspekte zu beseitigen. Sie sollten sich an Ihren Vorgesetzten wenden und ihn um Hilfe bitten – warten Sie nicht, bis eine Beschwerde gegen Sie vorliegt!

## Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz belästigt oder gemobbt worden?

Ihre Firma wird alle Beschwerden über Belästigung und Mobbing ernst nehmen und vertraulich behandeln.

Ihr Vorgesetzter an Bord und Ihr Personalleiter an Land sind darin geschult, mit Beschwerden in Bezug auf Belästigung und Mobbing umzugehen. Sie können sich an einen der beiden oder auch an beide wenden, um diesbezügliche Vorfälle zu melden.

Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, selbst eine Beschwerde vorzubringen, können Sie Freunde oder Kollegen darum bitten, dies an Ihrer Stelle zu tun.

Sie haben seitens des Unternehmens keine nachteiligen Konsequenzen zu befürchten, weil Sie eine Beschwerde vorgebracht haben, vorausgesetzt, dieser unterliegt keine böswillige Absicht.

Sie sollten nicht vergessen, dass ausschließlich die Wahrnehmung des Opfers zählt. Wenn SIE das Gefühl haben, belästigt oder schikaniert worden zu sein, wird Ihre Firma handeln.

Name der Firma:

Kontaktperson an Bord:

Kontaktperson an Land:

## Weblinks zu Schulungsmaterial finden sich auf den Webseiten der Projektpartner

- ETF: [www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm](http://www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm)



- ECSA: [www.ecsa.eu/workplace-bullying-harassment](http://www.ecsa.eu/workplace-bullying-harassment)



- Videotel: [www.videotel.com/etf/](http://www.videotel.com/etf/)





**ECSA — European Community Shipowners' Associations**

67, rue Ducale, 1000 Brussels, Belgium.

Tel: +32 2 511 39 40

Fax: +32 2 511 80 92

Email: [mail@ecsa.be](mailto:mail@ecsa.be)

[www.ecsa.be](http://www.ecsa.be)



**ETF — European Transport Workers' Federation**

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

B – 1000 Brussels

Tel: 0032 2 285 45 83

Fax: 0032 2 280 08 17

Email: [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org)

[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)