



Alfred-Wegener-Institut

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Skript

Mobbing und Belästigung

Als Belästigung wird jede Handlung einer Person verstanden, die bei einer anderen Person (Zielperson) Gefühle von Unsicherheit, Verlegenheit, Einschüchterung oder Unbehagen auslöst.

Feinseliges oder negatives Verhalten einer anderen Person gegenüber, wodurch diese verängstigt oder einschüchtert wird als Mobbing bezeichnet.

Unter Mobbing versteht man das ständige bzw. wiederholte und regelmäßige Schikanieren, Quälen und seelische Verletzen einer anderen Person. Dabei kann es sich beispielsweise um Kritik, Drohungen, Verbreitung falscher Tatsachen oder Spott handeln - eine typische Verhaltensweise gibt es nicht.

Meistens führen zwischenmenschliche Diskrepanzen zu Mobbing. Auch ein unabsichtlich ausgesprochenes falsches Wort kann bereits der Auslöser sein. Ebenfalls sind häufig, besonders die Frauen betreffend, abgewiesene sexuelle Angebote der Grund, um sehr schnell zu einem Mobbingopfer zu werden (siehe Abschnitt: Sexuelle Belästigung).

Hintergründe

Die Motive für Mobbing sind vielfältig. Eine Kollegin oder ein Kollege möchte sich nicht der geltenden informellen Hierarchie unterwerfen. Oder es wird ein Sündenbock gesucht, um von eigenen Fehlern abzulenken. Vielleicht soll jemandem ein Denkzettel verpasst werden, weil er/sie sich immer wichtig macht. Oder jemand darf scheinbar die Rosinen aus der Aufgabenverteilung herauspicken. Möglicherweise findet man jemanden einfach nur unsympathisch, ohne dies näher begründen zu können.

Vielleicht ist die Situation insgesamt durch stressige Rahmenbedingungen oder besondere Arbeitsbelastung angespannt.

Wie kann ich Mobbing erkennen?

Eine entscheidende Rolle beim Mobbing spielt die Dauer des Vorgangs. So werden Mobbing-Opfer nicht nur gelegentlich, sondern permanent und systematisch direkt oder indirekt attackiert. Wird man zum Beispiel nur einmal nicht von einem Kollegen oder Kollegin begrüßt, kann es sich dabei um Gedankenlosigkeit oder etwas Ähnliches handeln.

Typische Mobbinghandlungen/Merkmale

- permanente Kritik an der Arbeit
- eine Kollegin oder ein Kollege wird ignoriert / soziale Isolierung
- Informationen werden vorenthalten
- eine Kollegin oder ein Kollege werden verbal angegriffen und/oder sogar bedroht
- Gesprächsversuche werden nicht beachtet
- das Verbreiten von falschen Behauptungen
- Kolleginnen oder Kollegen werden zu Arbeiten angehalten, die unmöglich zu bewältigen sind
- Gerüchte über Arbeit und Privatleben einer Kollegin oder eines Kollegen machen die Runde
- es werden einer Kollegin oder einem Kollegen Fehler unterstellt werden, für die diese nichts können

Indizien

- Gespräche verstummen, sobald man den Raum betritt und eine Art Geheimniskrämerei wird veranstaltet.
- Interne wichtige Mitteilungen oder Arbeitsanweisungen, Termine, Treffen werden verschwiegen. Die Kollegin/der Kollege zieht sich immer mehr zurück, wird stiller, verschlossener und in sich gekehrter.
- Es gibt offene Konflikte im Team, wenn sich das Opfer zu wehren versucht – was aber meist nur in der Anfangsphase der Fall ist.
- Sie merken, dass sich unter den Teammitgliedern „Grüppchen“ bilden.

Trotz aller Sensibilität sollte man jedoch nicht den Fehler begehen, hinter allem und jedem Mobbingattacken zu vermuten. Nicht immer handelt es sich gleich um Mobbing, wenn ein/e Kollege/Kollegin oder ein/e Vorgesetzte/r einen unhöflich oder ungerecht behandeln.

Manchmal machen die betreffenden Personen einfach nur einen Fehler oder sind schlecht gelaunt. So muss unfreundliches Verhalten nicht automatisch einen persönlichen Angriff bedeuten.

Wichtig ist, dass man stets offen und respektvoll miteinander umgeht. Mobbing gedeiht vor allem in einem Konfliktklima, in dem kein klarer und wertschätzender Umgang stattfindet. Außerdem mangelt es oft an Streitkultur.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung meint jede sexuelle Handlung, die gegen den Willen oder ohne die Zustimmung einer Person vorgenommen wird oder der eine Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht zustimmen kann. Die Täterin oder der Täter nutzt häufig eine Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre/seine eigenen Bedürfnisse auf Kosten einer anderen Person zu befriedigen. Sexuelle Belästigung existiert in vielen verschiedenen Formen und Abstufungen und ist nicht immer von Körperkontakt begleitet. Es ist eine Form von Machtdemonstration, die die Demütigung und Unterdrückung der betroffenen Person zum Ziel hat. Sexualität ist dabei das Mittel zum Zweck, um Gewalt anzuwenden. Täterinnen und Täter verletzen zutiefst die psychische und physische Integrität der betroffenen Person.

Die Grenze zwischen freundschaftlichem Entgegenkommen und einem sexuellen Annäherungsversuch, also einer Belästigung, lässt sich recht eindeutig definieren: Eine freundschaftliche Kontaktaufnahme beruht auf dem **Einverständnis von zwei Personen**. Sexuelle Belästigung hingegen beginnt, wenn eine Person einer anderen auf einseitige, unerwünschte Weise zu nahe tritt, dies wird allerdings individuell verschieden erlebt.

Das sagt der Gesetzgeber:

„[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

(§ 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Formen

Sexualisierte Gewalt existiert in vielen Abstufungen von Grenzverletzungen ohne Körperkontakt bis hin zu schweren körperlichen Grenzverletzungen, wie Vergewaltigung. Die Schwere sexualisierter Gewalt steigt zudem mit der Wiederholung von einzelnen Handlungen.

Weitere Formen sexualisierter Gewalt sind z. B. taxierende Blicke, Pfiffe, anzügliche und peinliche Bemerkungen über die Figur / das Aussehen, obszöne Witze, wiederholte scheinbar zufällige Körperberührungen sowie Angrapschen insbesondere an Brust und Po, vorzeigen oder Aufhängen pornografischer Bilder, wiederholte unerwünschte Einladungen, jegliche Annäherung oder Aufforderung mit sexuellem Bezug, die nicht auf gegenseitigem Einverständnis beruhen sowie das permanente Verfolgen (Stalking) einer Person.

Verbale Belästigungen

- sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze
- aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben
- sexuell zweideutige Kommentare
- Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, z. B. „Setz dich auf meinen Schoß!“
- sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung

Non-Verbale Belästigungen

- aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke
- Hinterherpfeifen
- unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials
- unsittliches Entblößen

Physische Belästigung

- jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht
- wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholt die übliche körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren
- körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

Betroffen – was tun? Vorgehensweisen bei Übergriffen

Opfer von sexueller Belästigung trauen sich oft nicht, sich anderen anzuvertrauen, aus Angst, dass ihnen nicht geglaubt wird. Besonders, wenn zwischen Belästiger und Opfer ein Hierarchieverhältnis besteht.

Von sexueller Belästigung Betroffene oder Dritte, die einen Verdacht haben, sollten sich Hilfe und Unterstützung bei der Fahrtleitung holen. Diese kann auf Wunsch der betroffenen Person mit allen Beteiligten nach einer einvernehmlichen Konfliktlösung suchen. Die Inanspruchnahme von Unterstützung durch die Leitung, darf für die hilfeschende Person keinerlei negative Folgen haben.

Vorgehen in Fällen sexueller Belästigung:

- Der Täterin/dem Täter deutlich verstehen zu geben, dass ihr/sein Verhalten nicht erwünscht ist
- Vorfälle möglichst genau dokumentieren
- Unterstützung in Anspruch nehmen: Dafür sind die Expeditionsleiterinnen und -leiter zuständig

Folgen von Mobbing und Belästigung

Die Folgen aller Formen von Mobbing und Belästigung können für das Opfer zu einer existenziellen Bedrohung werden. Deshalb muss jeder Fall von Belästigung und Machtmissbrauch ernst genommen und seriös abgeklärt werden!

Aufgaben der Fahrtleitung

Entscheidend ist, dass die Aufmerksamkeit für diese Themen als Aufgabe der Fahrtleiter verstanden wird. Nur so wird die Grundlage für eine funktionierende Wahrnehmung geschaffen („Energy flows, where attention goes!“)

Mobbing und Belästigungen entstehen nur da, wo diese Entwicklung zugelassen wird. Daher ist ein konsequentes Eingreifen der Leiterinnen und Leiter unabdingbar. Tritt ein konkreter Fall ein oder taucht ein Verdacht auf, sind sie verpflichtet, das Problem ernst zu nehmen, sich unverzüglich ein Bild von der Situation zu machen und wenn nötig Maßnahmen zu treffen.

Um Mobbing im Vorfeld zu vermeiden, sollten sie für Kolleginnen und Kollegen, wenn möglich, immer ansprechbar sein. Dann schaukeln sich Konflikte erst gar nicht hoch. Sollte man hingegen feststellen, dass eine Kollegin oder ein Kollege in Gefahr gerät, Opfer systematischer Mobbingattacken zu werden, dann sollte diese Person unterstützt werden und Mithilfe aus dem Kollegenkreis sollte selbstverständlich sein.

Fahrtleiterinnen und -leiter, die eine solche Entwicklung beobachten, können eingreifen, indem die Angreifer/innen zur Rede gestellt und Ursachen gesucht werden, welche diese Entwicklung begünstigt haben. Sinnvoll ist, wenn Vorgesetzte zunächst mit jedem/jeder Beteiligten einzeln sprechen. Denn nicht immer ist dem/der Mobber/in klar, was er/sie mit seinem Fehlverhalten anrichtet. Ist ein Gespräch mit Mobber/in und Gemobbter/m nötig, sollte neben dem/der Vorgesetzten auch eine neutrale Person anwesend sein.

Ist die Situation zwischen im eskaliert, wird normalerweise ein/e psychologisch geschulte/r Mediator/in hinzugezogen, der/die zwischen den Parteien vermittelt. Da dies auf Expeditionen nicht möglich ist, muss die/der Vorgesetzte disziplinarisch eingreifen.

Natürlich können Führungskräfte nicht übergebühlich viel Zeit in "alle privaten Beschwerden und Vermutungen" ihrer Mitarbeiter/innen investieren, dafür lässt ihnen ihre Arbeit keine Zeit. Es ist jedoch wichtig, sich dort etwas Zeit zu nehmen, wo sich Gerüchte und Vermutungen verdichten.

Grundsätzlich sollten sich Vorgesetzte ihrer Vorbildfunktion bewusst sein
und sich entsprechend verhalten.

Vorgehen

Nehmen Sie die Vorwürfe ernst und bitten Sie beide Parteien zu einem voneinander getrennten Vieraugengespräch. Bleiben Sie unbedingt objektiv sowie neutral, doch versuchen Sie, eine Lösung für das Problem zu finden.

Erst anschließend können Sie ein gemeinsames Gespräch mit Täter/in und Opfer suchen, wenn Sie dieses als sinnvoll erachten. Dies hängt zu großen Teilen von der Fähigkeit zur Einsicht der Mobbenden ab. Eventuell sollte eine neutrale Person wie ein/ Mediator/in der Konversation beiwohnen. Sollte es sich tatsächlich um einen Mobbingfall handeln und der/die Täter/in zeigt sich uneinsichtig, können Sie diesen mittels Zuteilung anderer Aufgaben, Ermahnung oder Abmahnung bestrafen.

Lassen Sie dennoch dem Opfer die notwendige Hilfe zukommen, die es zur Verarbeitung der Geschehnisse benötigt. Vielleicht wünscht es eine andere Aufgabe oder eine andere Teamzusammenstellung.

Fühlt sich ein Teammitglied hingegen zu Unrecht gemobbt, nehmen Sie ihn/sie dennoch ernst und versuchen Sie, die Gründe für diese Emotion herauszufinden.

Wenn keine oder nicht ausreichend beweisbare Fakten vorliegen, sollte versucht werden, dem/der möglichen Täter/in die persönlichen (subjektiven) Eindrücke - die vielleicht falsch sein könnten - zu schildern. Dabei sollte die Leitung betonen, dass es sich um einen Eindruck handelt, zu dem er/sie sich äußern kann/soll. Hat man hingegen eindeutige Beweise, muss die Leitung selbstverständlich - entsprechend der Schwere der Vorkommnisse disziplinarisch reagieren. Unter Umständen steht Wort gegen Wort. Hier kann hilfreich sein, auf die allgemeine Regel hinzuweisen, dass ein bestimmtes Verhalten auf keinen Fall akzeptiert werden kann, unabhängig davon, ob es im konkreten Fall stattgefunden hat oder nicht.

Die Kontaktperson/en (Fahrtleitung) ...

- hören der betroffenen Person oder der Drittperson aufmerksam zu und klären mit ihr das weitere Vorgehen.
- nehmen umgehend Kontakt mit dem (mutmaßlichen) Opfer auf (wenn das Opfer sich nicht selbst an die Kontaktperson/en gewandt hat).
- beraten die betroffene Person, wie sie die Belästigung stoppen kann.
- nehmen, wenn es der Situation angemessen ist und sie die Einwilligung des Opfers erhalten, Kontakt mit der Beschuldigten/dem Beschuldigten auf. Oft hilft der kurze Hinweis, das Verhalten künftig zu unterlassen.
- fertigen ein Protokoll über das Gespräch mit dem Opfer sowie ggf. mit der bzw. dem Beschuldigten an.
- unterbinden konsequent Mobbinghandlungen bzw. Belästigungen durch disziplinarisches Eingreifen.

Die Kontaktpersonen behandeln die Informationen streng vertraulich und schützen damit den Ruf des Opfers und auch der mutmaßlichen Täterin bzw. des mutmaßlichen Täters. Der Schutz des Opfers sowie die Gewährleistung und Wiederherstellung des Schutzraums für Menschen innerhalb der Expeditions-Arbeit haben dabei während der ganzen Zeit höchste Priorität. Verdächtige stehen zunächst unter einer Unschuldsvermutung.

Vorbeugen

Besser als eine nachträgliche Intervention bei Mobbing und Belästigung ist es, die Entstehung zu verhindern.

Das Beste ist ...

- ein wertschätzendes, respektvolles und offenes Klima im Team.
- für Rahmenbedingungen zu sorgen, die die Risikofaktoren für Mobbing reduzieren.
- mögliche Anzeichen für Mobbing zu erkennen, um frühzeitig einschreiten zu können.
- die jeweilige Situation zu analysieren, um passend darauf zu reagieren.

... konkrete präventive Maßnahmen sind:

- Klarheit über die gemeinsamen Ziele herstellen
- klare arbeitsorganisatorischer Strukturen schaffen
- offensive und transparente Informationsstrukturen herstellen
- Anerkennung und Wertschätzung im Team geben und fördern

- Kooperation und gegenseitige Unterstützung gewährleisten
- Positiven Umgang mit Fehlern fördern
- Regelmäßige Reflexion der Zusammenarbeit anbieten

Was können Betroffene tun?

- Eine Vertrauensperson unter den Kolleginnen oder Kollegen suchen
- Wer sich gemobbt fühlt, sollte außerdem der Versuchung widerstehen, eine Opferrolle einzunehmen. Lieber den direkten Weg gehen und ein offenes Gespräch mit dem beteiligten Kollegen führen. Nur so erhält der/die Mobber/in die Gelegenheit, sein/ihr Verhalten ohne Gesichtsverlust zu ändern.
- Wichtig: falls die Gespräche nicht fruchten, ist es hilfreich, das Mobbing gegenüber Vorgesetzten belegen zu können. Betroffene sollten deshalb ein Tagebuch führen und Beweisstücke, wie Mails oder Fotos, aufbewahren.

Diese Fehler vermeiden

- die Angriffe nicht verharmlosen
- sich nicht isolieren
- nicht abwarten
- nicht die Schuld bei sich selbst suchen

Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

Es kann auch der Fall eintreten, dass man nicht selbst Opfer einer Mobbingattacke wird, sondern stattdessen eine Kollegin oder ein Kollege Psychoterror ausgesetzt ist. In diesem Fall sollte man einschreiten, um weitere Mobbingattacken zu verhindern.

Quellen:

Guidelines to shipping companies, ECSA — European Community Shipowners' Associations, 2013

GUIDANCE ON ELIMINATING shipboard HARASSMENT AND BULLYING, International Chamber of Shipping and International Transport Workers' Federation, 2016 (www.etf-europe.org/BullyingAndHarassment.cfm)

Factsheet 23: Mobbing; Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2006

Hilfe gegen Mobbing am Arbeitsplatz; Initiative Neue Qualität der Arbeit, 2008

Soziale Konflikte am Arbeitsplatz; Verstehen, handeln, helfen; Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, 2013

Sexuelle Belästigung, Handlungshilfe für Betroffene und Betriebsräte; IG Metall Vorstand FB Frauen- und Gleichstellungspolitik, 2008

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Hintergründe – Handlungsmöglichkeiten; Kommunale Frauenbeauftragte im Saarland, 2012

Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018

Wenn aus Kollegen Feinde werden, Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2011

Video: Say No To Bullying, Say No To Harassment!,

https://www.youtube.com/watch?time_continue=12&v=sqAJuE32cc