

Zusammenfassung des Workshops III „Fürsorgepflicht“

Die Moderation des dritten Workshops zum Thema Fürsorgepflicht leitete Frau *Wiebke Goldade*, welche beim Lloyd's Register EMEA im Bereich Marine HR Business Partner Central and Eastern European Area tätig ist. Frau *Dr. Sylvia Erdlenbruch*, Leiterin der IAS – Gruppe in Hamburg, sowie Frau *Susanne Petkovic*, Leiterin der Crewingabteilung bei Ahrenkiel Shipmanagement GmbH, stellten zwei interessante Impulsstatements zum Thema „Fürsorgepflicht“ während des Workshops vor.

Die Kernthematik des Workshops war die Problematik, inwieweit die Fürsorgepflicht des Reeders in der Seeschifffahrt umgesetzt und vor allem verbessert werden kann. Die Bordbesatzung befindet sich auf See stets in einer Ausnahmesituation und bei psychisch belastenden Situationen muss professionell reagiert werden. Zum anderen stammt die Besatzung zumeist aus unterschiedlichen Herkunftsländern und hat damit unterschiedliche Anforderungen an den Umgang mit psychischer Belastung (sprachlichen und kulturell).

Hierzu wurden einige Lösungsansätze in den Impulsstatements der Referentinnen vorgestellt. Außerdem haben sich eine Vielzahl von Lösungsansätzen in der anschließenden Diskussion der Workshop Teilnehmer ergeben.

Impulsstatement 1:

Frau Dr. Sylvia Erdlenbruch ist Allgemeinärztin und Arbeitsmedizinerin und tätig im Bereich der Arbeitsmedizin innerhalb der IAS Gruppe (Institut für Arbeits- und Sozialhygiene Hamburg). IAS ist z.B. für ein deutsches Großunternehmen im Schienenverkehr oder auch für Bankunternehmen tätig. Die IAS Gruppe bietet Unternehmen die Dienstleistung, ihr Arbeitsschutzmanagement an IAS outzusourcen. Sie übernimmt somit extern einen Teil der Fürsorgepflicht des Arbeitnehmers, indem sie Möglichkeiten zur Erkennung und vor allem zur Behandlung von gesundheitlichen Problemen von Mitarbeitern und auch deren Familienangehörigen anbietet.

Umgesetzt wird dies indem die gesetzlichen Richtlinien der IAS-Gruppe mit denen eines Konzerns oder eines Betriebes abgestimmt und zu einem Fundament gebildet werden. Außerdem sollten Unterstützungssysteme, wie ein arbeitsmedizinischer Dienst, die Psychologie, eine betriebliche Sozialberatung sowie die Arbeitsmedizin noch herangezogen werden. Durch diese Komponenten können unter anderem Behandlung von Sucht-, Schuld-, Trauerproblemen, psychologische Entwicklungsuntersuchungen, Eignungsdiagnostiken, Vorsorgeuntersuchungen, Therapieüberwachungen etc. für den Arbeitnehmer geboten werden. Hieraus ergeben sich dann Seminare, Unterstützungs- und Fortbildungsmöglichkeiten, vor allem auch für die Führungskräfte. Eine weitere Komponente, welche Frau Dr. Sylvia Erdlenbruch vorgestellt hat, ist das sogenannte Employee Assistance Programme (EAS); dies ist eine Beratungshotline für Arbeitnehmer und auch für deren Angehörige, welche eine betriebliche Sozialberatung für jegliche Themen

hierzu abdeckt. Ratsuchende können die Hotline sechs Tage die Woche von 8-20 Uhr erreichen, zudem können sie auch anonym bleiben.

Zusammengefasst fördern diese vorgestellten Leistungen der IAS Gruppe Wiederherstellung und Erhaltung einer Einsetzbarkeit im Beruf, eine Stabilisierung der Gesundheit, Prävention, Beratung und Betreuung der Mitarbeiter. Weiter ergeben sich aus dem ermittelten Bedarf zielgerichtete Schulungen, Unterstützungen und Beratungen der Führungskräfte, um somit ein leistungsfähiges, motiviertes und gutes Personal zu erhalten.

Impulsstatement 2:

Susanne Petkovic leitet die Crewingabteilung in der Firma Ahrenkiel Shipmanagement, welche eine Flotte von über 50 Schiffen in den Segmenten Bulker, Tanker und Containerschiffe besitzt. Frau Susanne Petkovic verfügt über eine langjährige Erfahrung im Bereich Crewing, da sie seit über 30 Jahren in diesem Bereich bei Ahrenkiel tätig ist.

Frau Susanne Petkovic stellte zwei Ausnahmesituationen zu den Themen „Psychische Belastung“ sowie „Alkohol an Bord“ vor, welche sich in der Vergangenheit an Bord der Bulkerflotte ereignet hatte. Im ersten Beispiel der ersten Ausnahmesituation fiel zum größten Teil die Schiffsführung durch einen tragischen Unfall aus, das zweite Beispiel umfasste eine zweimonatige Arrestierung eines Schiffes vor der Westküste Afrikas. Frau Susanne Petkovic beschrieb die psychische Belastung der Besatzung aufgrund dieser Vorfälle und stellte mögliche Lösungen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit vor wie die Bildung eines Notfallteams, Sozialberatung/Seelsorger, Aufarbeitung des Erlebten, Mediation und die Schulungen der Mitarbeiter. Zur zweiten Ausnahmesituation „Alkohol an Bord“ ging es um die Frage, wie man Besatzungsmitglieder bei Missbrauch von Alkohol behandelt. Hier stellte Frau Susanne Petkovic folgende Möglichkeiten zur Behandlung dieses Problems vor: Beratungskurse, Alkoholtests, Gehalt zurücksetzen/zeitversetzt auszahlen oder aber die Kündigung.

Ergebnisse der Diskussion:

In der anschließenden Diskussion der Workshop-Teilnehmer ergaben sich bei der Aufstellung von drei Eskalationsstufen folgende Lösungen, welche eine Verbesserung der Fürsorgepflicht auf See darstellen könnten:

1. Einführung von Mindeststandards

Dies betrifft an Land vor allem die Crewingabteilung, da hier am ehesten Beratung durch das Personal gesucht wird. Es könnten zusätzliche Schulungskurse (z.B. im Rahmen von STCW) oder Personaltrainings eingeführt werden, um Führungskräfte für den Alltag und für Ausnahmefälle vorzubereiten. Außerdem ist eine Sensibilisierung für die kulturell unterschiedlichen Bedürfnisse der Besatzung erforderlich. Laufende Weiterbildung zu diesen Themen ist wichtig. Im wesentlichen geht es darum, eine Vertrauensbasis zwischen Führung und Besatzung herzustellen, die auch im Ernstfall hilfreich zur Bewältigung der Situation ist.

Auf der Seeseite ist es dementsprechend wichtig, das Schiffsführungspersonal zusätzlich zur Ausbildung zu schulen und außerdem regelmäßig weiterzubilden. Die Einführung eines Vertrauensoffiziers war ebenfalls eine Idee.

2. Notfallsituation: Die Schiffsführung entfällt

Auf Reedereiseite könnten hier die Inspektoren zusätzlich geschult werden, um im Ausnahmefall direkt vor Ort die richtige Hilfe und Beratung zu leisten. Sie sind unter den Crewmitgliedern bekannt und ein gewisses Vertrauen zu den Inspektoren ist somit vorhanden, welches außerordentlich wichtig ist. Außerdem ist es wichtig das Führungspersonal soweit zuschulen, dass es differenzieren kann, wann die Besatzung professionelle Hilfe benötigt, um möglicherweise Traumata und einen längerfristigen Ausfall zu vermeiden. Ebenso benötigt man hier die Kenntnis über die Verfügbarkeit von Experten. Zusätzlich könnte der P&I Agent lokale praktische Unterstützung bieten.

3. Piraterie: Traumata Erlebnis der gesamten Crew

Da es unter den Reedern viele Einzellösungen zur Behandlung von Traumata-Erlebnissen gibt, wurde gefordert, dass zum einen der Verband deutscher Reeder eine Bedarfsanalyse erhebt, um die effizientesten Maßnahmen vereinheitlicht darzustellen. Außerdem könnten die Flaggenstaaten (im Rahmen der Maritime Labour Convention) oder der P&I Club Unterstützung bieten. Ebenso kann die Berufsgenossenschaft, der arbeitsmedizinische Dienst, die Feuerwehr oder die Seelsorge Unterstützung bieten. Weiter wurden von den Workshop-Teilnehmern vorgeschlagen, bei Risikofahrten präventiv das BKA anzufragen. Im wesentlichen geht es um den Aufbau eines allgemein verfügbaren Ressourcennetzwerkes für den Ernstfall. Wichtig ist vor allem, dass diese Unterstützungen auch den Familienangehörigen angeboten werden sollten. Diese könnten ebenso geschult werden und im Notfall als Ressource Beistand und Unterstützung bieten.

Zusammenfassend ist zu nennen, dass die Hauptkomponente zum einen das Vertrauen zum Führungspersonal darstellt, sowie die Sensibilisierung und das Ernstnehmen der verschiedenen kulturellen Bedürfnisse von Seiten der Führungskräfte. Somit kann das Einleiten von Hilfeleistungen vereinfacht und optimiert werden, da somit Verständnis und Gebundenheit vermittelt werden.