

Hochschule Wismar

University of Applied Science

Technology, Business and Design

Fakultät für Ingenieurwissenschaften

Bereich Seefahrt



Bachelor-Thesis

Strategien zur Gewinnung und Integration von Frauen in nautisch-technischen Berufen zur Stärkung der Geschlechtergleichheit an Bord

Betreuer: Prof. Dr.-Ing. Sven Dreeßen
Dipl. Ing. (FH) Sabine Zeller

Eingereicht am: 21.02.2025
von: Laura-Josephine Nix
Geboren am 17. August 2000
in Brandenburg an der Havel

Aufgabenstellung zur Bachelor-Thesis

Thema: Strategien zur Gewinnung und Integration von Frauen in nautisch-technischen Berufen zur Stärkung der Geschlechtergleichheit an Bord

Bearbeiter: Frau Laura – Josephine Nix

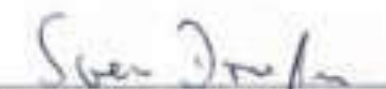
Betreuer: Prof. Dr.-Ing. Sven Dreeßen Hochschule Wismar
Frau Sabine Zeller Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.

Die maritime Industrie steht vor der Herausforderung, Geschlechtergleichheit und Diversität in ihren Reihen zu fördern. Insbesondere in den Bereichen Nautik und Technik sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Um die Gleichstellung der Geschlechter in der Schifffahrt zu verbessern, sind innovative Strategien erforderlich, die sowohl die Gewinnung als auch die Integration von Frauen in diesen Berufen unterstützen. Die Aufgabe dieser Arbeit besteht darin, mögliche Strategien zur Integration von Frauen in die maritime Branche zu identifizieren. Dabei wird die allgemeine Situation von Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt betrachtet. Ein besonderer Fokus liegt auf dem MINT-Bereich. Zudem werden verschiedene vorhandene Ansätze zur Gewinnung von Frauen in der maritimen Branche untersucht.

Schwerpunkte der Arbeit:

1. Beschreibung der aktuellen Situation von Frauen in der Seefahrt
2. Beschreiben einer Strategie aus dem Bereich der MINT Branche, sowie den Bezug zur Seefahrt herstellen
3. Erstellen und Auswerten von Umfragen und Einzelgespräche zur Identifizierung der Motivationen und Probleme in der Seefahrtsbranche
4. Darstellung eines Strategiekonzeptes zur Verbesserung der Geschlechtergleichheit in der Seeschifffahrt

Es bleibt dem betreuenden Hochschullehrer vorbehalten die Aufgabenstellung im Laufe der Bearbeitung zu erweitern oder einzugrenzen. Die Kontaktaufnahme zu anderen wissenschaftlichen Institutionen und Unternehmen ist mit den Betreuern abzustimmen. Eine Veröffentlichung bedarf der Zustimmung des betreuenden Hochschullehrers und ist auch auszugsweise ohne vorherige Zustimmung nicht zulässig. Die Arbeit ist nach den geltenden Richtlinien anzufertigen. Im Rahmen der Bearbeitung sind mindestens zwei Konsultationen beim betreuenden Hochschullehrer zur späteren Anerkennung der Leistung erforderlich. Die Arbeit ist in vier ausgedruckten Exemplaren und elektronisch auf Datenträger im Büro der Studienorganisation des Bereiches abzugeben. Sofern die Arbeit mit keinem Sperrvermerk versehen ist hat der Studierende seine Abschlusspräsentation (Verteidigung) an den dafür vorgesehenen Stellen rechtzeitig bekannt zu machen und anzukündigen.



Prof. Dr. Ing. Sven Dreeßen

Abstract

Der Anteil von Frauen in nautisch-technischen Berufen bleibt trotz internationaler Bemühungen gering. Diese Arbeit untersucht die Herausforderungen und Chancen für Frauen in der Seefahrt und analysiert bestehende sowie potenzielle Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichheit. Mithilfe von Experteninterviews und einer Onlineumfrage mit Seefahrerinnen werden Erfahrungen und Perspektiven aus der Praxis erfasst. Die Ergebnisse zeigen, dass strukturelle Hindernisse, Geschlechterstereotype und das Arbeitsumfeld zentrale Einflussfaktoren sind. Gleichzeitig bieten Programme wie Mentoring und Role Models vielversprechende Ansätze zur Unterstützung. Basierend auf den erhobenen Daten werden praxisorientierte Empfehlungen formuliert, um langfristig eine höhere Beteiligung von Frauen in nautisch-technischen Berufen zu erreichen.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	iii
Inhaltsverzeichnis	iv
Abbildungsverzeichnis	vii
Tabellenverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	xii
Einheitenverzeichnis	xiv
1 Problem- und Zielstellung	1
2 Grundlagen	3
2.1 BBS, WISTA und der Verband Frauen zur See	3
2.1.1 Die Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.	4
2.2.2 WISTA Germany	5
2.1.3 Verband Frauen zur See e.V.	6
2.2 Historie	7
2.3 Die Generation Z und der Arbeitsmarkt	9
2.4 Aktuelle Situation im MINT-Bereich	10
2.4.1 Schule und die Anfänge der Berufswahl	10
2.4.2 Medien als Einfluss der Berufswahl	13
2.4.3 Frauen in der Berufswelt	14
3 Frauen in der Seefahrt heute	16
3.1 Statistiken	16
3.2 Gründe, mit der Seefahrt anzufangen und aufzuhören	25
3.3 Umfeld an Bord	28
3.3.1 (sexuelle) Belästigung	29
3.3.2 Gesundheit	29
3.3.3 Stereotype und Anpassung	31

Inhaltsverzeichnis

3.4 Internationale Maßnahmen	32
3.4.1 International Maritime Organisation	33
3.4.2 STCW Übereinkommen	34
3.4.3 Internationale Arbeitsorganisation – ILO	34
4 Strategien	35
4.1 Mentoring	35
4.2 Ferienfahrer-Programm	37
4.3 Role Models	38
5 Interviews	41
5.1 SMM	41
5.1.1 Franziska Eckhoff - WISTA Germany	41
5.1.2 Scott Bergeron - Oldendorff Carriers	43
5.1.3 Isabelle Rickmers – CEO Turtle	46
5.1.4 Miriam Schlüter - Lotsin	49
5.2 Ferienfahrerinnen	50
5.2.1 Bewerbung und Vorbereitung	50
5.2.2 Zeit an Bord	52
5.2.3 Seefahrt als Berufswunsch	53
5.3 Strategien aus den Interviews	53
6 Umfrage	56
6.1 Demografie	56
6.2 Seefahrt	57
6.3 Als Frau an Bord	61
6.4 Reedereien	69
6.5 Methoden	73
6.6 Zusammenfassung	77

Inhaltsverzeichnis

7 Schlussfolgerung und Handlungsempfehlung	78
8 Fazit.....	87
Literaturverzeichnis.....	89
Selbstständigkeitserklärung.....	97
Anhang	98
Umfrageergebnisse.....	98
Interviews.....	190
Franziska Eckhoff.....	190
Scott Bergeron.....	191
Isabelle Rickmers	194
Miriam Schlüter.....	195
Annika	196
Julia	198
Einverständniserklärungen	201
BSH.....	207
Knappschaft Bahn See	213
Deutsches Maritimes Zentrum	215
Maritime Bildungseinrichtungen	219
Seefahrtsschule Cuxhaven.....	219
Fachschule Emden/Leer.....	219
Hochschule Emden/Leer	220
Hochschule Flensburg.....	221
Hochschule Wismar.....	222

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Diagramm Verteilung Frauen und Männer in der KBS 2024 [66]	18
Abbildung 2: Frauen mit gültigem STCW Zertifikat 2019-2024 [68]	20
Abbildung 3: Männer mit gültigem STCW Zertifikat 2019-2024 [68]	20
Abbildung 4: STCW Zeugnisse Frauen 2024 [68]	21
Abbildung 5: Befähigungszeugnis nach Alter - Frauen 2024 [68]	22
Abbildung 6: Befähigungszeugnis nach Alter - Männer 2024 [68]	23
Abbildung 7: Erstaustellung Basic Safety Training [68]	23
Abbildung 8: Verteilung der Befragten auf Schiffstypen [50]	57
Abbildung 9: Probleme in der Seefahrt [50]	59
Abbildung 10: Anpassung ans männliche Geschlecht [50]	62
Abbildung 11: Diskriminierungserfahrungen in Bildungseinrichtungen [50]	67
Abbildung 12: Werbung der Reedereien [50]	71
Abbildung 13 Darstellungsdiagramm Strategien zur Geschlechtergleichheit [eigene Darstellung]	85
Abbildung 14: Antworten Frage 1 und 2 [50]	98
Abbildung 15: Antworten Frage 3 und 4 [50]	98
Abbildung 16: Antworten Frage 5 und 6 [50]	98
Abbildung 17: Antworten Frage 9 [50]	103
Abbildung 18: Antworten Frage 11 [50]	106
Abbildung 19: Antworten Frage 17 und 18 [50]	122
Abbildung 20: Antworten Frage 19 und 20 [50]	123
Abbildung 21: Antworten Frage 21 [50]	123
Abbildung 22: Antworten Frage 23 [50]	125
Abbildung 23: Antworten Frage 27 [50]	133
Abbildung 24: Antworten Frage 29 und 30 [50]	137
Abbildung 25: Antworten Fragen 31 und 32 [50]	138
Abbildung 26: Antworten Fragen 33 [50]	138
Abbildung 27: Antworten Frage 36 und 37 [50]	145

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 28: Antworten Frage 41 und 42 [50].....	154
Abbildung 29: Antworten Frage 43 [50].....	155
Abbildung 30: Antworten Frage 46 und 47 [50].....	161
Abbildung 31: Antworten Frage 49 und 50 [50].....	162
Abbildung 32: Antworten Frage 51 und 52 [50].....	162
Abbildung 33: Antworten Frage 56 und 57 [50].....	170
Abbildung 34: Antworten Frage 59 [50].....	174
Abbildung 35: Email M. Mattausch - Fachschule Emden/Leer [19], 04.12.2024.....	219
Abbildung 36: Email L.Elsner - Hochschule Emden/Leer [19], 11.12.2024	220
Abbildung 37: Email M.Laatzke - Hochschule Flensburg [19], 05.12.2024	221

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung Frauen und Männer in der KBS 2024 [66]	17
Tabelle 3: Antwort Frage 7 [50]	99
Tabelle 4: Antworten Frage 8 [50]	100
Tabelle 5: Antworten Frage 10 [50]	103
Tabelle 6: Antworten Frage 12 [50]	106
Tabelle 7: Antworten Frage 13 [50]	110
Tabelle 8: Antworten Frage 14 [50]	112
Tabelle 9: Antworten Frage 15 [50]	115
Tabelle 10: Antworten Frage 16 [50]	119
Tabelle 11: Antworten Frage 22 [50]	123
Tabelle 12: Antworten Frage 24 [50]	126
Tabelle 13: Antworten Frage 25 [50]	129
Tabelle 14: Antworten Frage 26 [50]	130
Tabelle 15: Antworten Frage 28 [50]	134
Tabelle 16: Antworten Frage 34 [50]	138
Tabelle 17: Antworten Frage 35 [50]	142
Tabelle 18: Antworten Frage 38 [50]	145
Tabelle 19: Antworten Frage 39 [50]	148
Tabelle 20: Antworten Frage 40 [50]	151
Tabelle 21: Antworten Frage 44 [50]	155
Tabelle 22: Antworten Frage 45 [50]	158
Tabelle 23: Antworten Frage 48 [50]	161
Tabelle 24: Antworten Frage 53 [50]	162
Tabelle 25: Antworten Frage 54 [50]	165
Tabelle 26: Antworten Frage 55 [50]	168
Tabelle 27: Antworten Frage 58 [50]	170
Tabelle 28: Antworten Frage 60 [50]	174
Tabelle 29: Antworten Frage 61 [50]	177
Tabelle 30: Antworten Frage 62 [50]	181
Tabelle 31: Antworten Frage 63 [50]	184

Tabellenverzeichnis

Tabelle 32: Antworten Frage 64 [50]	187
Tabelle 33: Altersstruktur ausgestellte Befähigungsnachweise Sicherheitsgrundausbildung 2024 [68].....	207
Tabelle 34: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im nautischen Schiffsdienst 2019 [68]	207
Tabelle 35: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im (elektro-)technischen Schiffsdienst 2019 [68]	208
Tabelle 36: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im nautischen Schiffsdienst 2020 [68]	208
Tabelle 37: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im (elektro-) technischen Schiffsdienst 2020 [68]	209
Tabelle 38: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im nautischen Schiffsdienst 2021 [68]	209
Tabelle 39: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im (elektro-) technischen Schiffsdienst 2021 [68]	210
Tabelle 40: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im nautischen Schiffsdienst 2022 [68]	210
Tabelle 41: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im (elektro-) technischen Schiffsdienst 2022 [68]	211
Tabelle 42: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im nautischen Schiffsdienst 2023 [68]	211
Tabelle 43: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im (elektro-) technischen Schiffsdienst 2023 [68]	212
Tabelle 44: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im nautischen Schiffsdienst 2024 [68]	212
Tabelle 45: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im (elektro-) technischen Schiffsdienst 2024 [68]	213
Tabelle 46: Bordpersonal nach Altersgruppe 2019 [66]	213
Tabelle 47: Bordpersonal nach Altersgruppe 2024 [66]	214
Tabelle 48: Beschäftigungsstatistik Seeschifffahrt [65]	215
Tabelle 49: Absolventinnen der Staatlichen Seefahrtsschule Cuxhaven 2014- 2024 [19], 05.12.2024	219

Tabellenverzeichnis

Tabelle 50: Studierende 1. Fachsemester und Absolvierende [71]	222
--	-----

Abkürzungsverzeichnis

AB	Able Seaman
BBS	Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.
BSH	Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie
C/O	Chief Officer
CEO	Chief Executive Officer
DDR	Deutsch Demokratische Republik
DMZ	Deutsche Maritime Zentrum
e.V.	eingetragener Verein
ETO:	Elektrotechnischer Schiffsoffizier
ILO	Internationale Labour Organization
IMHA	International Maritime Health Association
IMO	International Maritime Organization
ISM	International Safety Management Code
ISWAN	International Seafarers' Welfare and Assistance Network
ITF	International Transport Workers Federation
KBS	Deutschen Rentenversicherung Knappschaft- Bahn-See
MariMedV	Maritime-Medizin-Verordnung
MINT	Mathematik Informatik Naturwissenschaft und Technik
MLC	Seearbeitsübereinkommen
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NEO:	Erster Offizier

Abkürzungsverzeichnis

NK:	Kapitän
NK100:	Kapitän Nationale Fahrt Bruttoregistertonne 100
NK500:	Kapitän küstennahe Fahrt
No.	Nummer
NOA	Nautische*r Offiziersassistent*in
NWO:	Nautischer Wachoffizier
NWO500:	Nautischer Wachoffizier küstennahe Fahrt
OS	Ordinary Seaman
SDG	Sustainable Development Goals
See-BAV	See-Berufsausbildungsverordnung
SHS	Seafarers Hospital Society
SMM	Shipbuilding, Machinery & Technology International Trade Fair Hamburg
STCW	Internationale Übereinkommen von 1978 über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten
TLM:	Leiter der Maschinenanlage
TWO:	Technischer Wachoffizier
TZO:	Zweiter technischer Wachoffizier
UN/ UNO	(Organisation der) Vereinten Nationen
USA	Vereinigte Staaten von Amerika
VDR	Verband Deutscher Reeder
WISTA:	Women's International Shipping & Trading Association

Einheitenverzeichnis

%

Prozent

1 Problem- und Zielstellung

Die Seeschifffahrt ist durch die jahrhundertelange männliche Prägung immer noch ein männerdominierter Bereich, vor allem in den nautisch-technischen Berufen. Die Geschlechtergleichheit kommt nur langsam voran, trotz internationaler Bemühungen beispielsweise der *International Maritime Organization* oder der *International Labour Organization*. [34] In der Praxis stehen Frauen immer noch vor Herausforderungen wie Vorurteilen, Diskriminierung sowohl am Arbeitsplatz als auch vom Arbeitsmarkt, sowie fehlender Repräsentierung. [41]

Verschiedene Studien zeigen, dass gezielte Programme zur Förderung von Frauen in der Seefahrt notwendig sind, auch um den Fachkräftemangel zu stoppen und Nachwuchs zu fördern. Mentoringprogramme, Förderung von Role Models und angepasste Ausbildungsprogramme haben sich als mögliche Lösungsansätze herauskristallisiert. Allerdings gibt es kaum wissenschaftliche Untersuchungen zur Wirksamkeit dieser Maßnahmen. Dafür eignete sich der Blick in den MINT-Bereich. Dort gibt es einige Arbeiten, die sich mit diesen Methoden beschäftigen, sodass ein Vergleich möglich ist. Dennoch fehlt es an detaillierten Daten darüber, welche Strategien für die Förderung der Geschlechtergleichheit wirklich helfen können, um die maritime Branche nachhaltig diverser gestalten zu können. [30]

Diese Arbeit verfolgt das Ziel, Strategien zur Gewinnung und Integration von Frauen in nautisch-technischen Berufen zu analysieren. Dabei stehen insbesondere folgende Schwerpunkte im Fokus:

1. Beschreibung der aktuellen Situation von Frauen in der Seefahrt
2. Beschreiben einer Strategie aus dem MINT-Bereich, sowie den Bezug zur Seefahrt herstellen
3. Erstellen und Auswertungen von Umfragen und Einzelgesprächen zur Identifizierung der Motivationen und Probleme in der Seefahrtbranche

4. Darstellung eines Strategiekonzeptes zur Verbesserung der Geschlechtergleichheit in der Seeschifffahrt

Zur Beantwortung dieser Fragen werden Interviews mit Fachleuten aus der maritimen Industrie sowie eine Onlineumfrage mit Seefahrerinnen durchgeführt. Die Interviews sollen qualitative Einblicke in bestehende Programme, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren liefern, während die Umfrage ergänzende quantitative Daten zu den Erfahrungen und Bedürfnissen von Frauen in der Seefahrt liefert.

Durch die Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden sollen praxisnahe Handlungsempfehlungen für Reedereien, maritime Bildungseinrichtungen und Organisationen erarbeitet werden. Ziel ist es, konkrete Vorschläge zu formulieren, die langfristig dazu beitragen, die maritime Branche für Frauen attraktiver zu gestalten und ihre Integration in nautisch-technische Berufe zu erleichtern.

2 Grundlagen

Die Erörterung der Thematik erfordert eine Betrachtung mehrerer grundlegender Aspekte. Ein zentraler Ansatzpunkt ist die Analyse der Organisationen, die in Deutschland im Kontext der Frauenförderung in der Seeschifffahrt tätig sind. Dies umfasst sowohl deren Struktur als auch deren Zielsetzungen und Aktivitäten.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die historische Entwicklung der Rolle von Frauen in der Seeschifffahrt. Die Betrachtung vergangener Strukturen und Bedingungen ermöglicht es, potenzielle Veränderungen im zeitlichen Verlauf zu identifizieren sowie bestehende Strategien und Maßnahmen zur Integration von Frauen in diesem Berufsfeld zu analysieren.

Die Untersuchung der Einstellungen der gegenwärtigen Generation gegenüber dem Arbeitsmarkt stellt einen weiteren Schwerpunkt dar. Diese Generation repräsentiert die kommende arbeitende Bevölkerung, die potenziell Fachkräfte für die Seeschifffahrt umfasst. Ihre Präferenzen, Erwartungen und Motivationen könnten für die Entwicklung zukünftiger Maßnahmen und Strategien von Relevanz sein.

Darüber hinaus wird die Situation im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) analysiert, um parallele Herausforderungen und Entwicklungen im Hinblick auf Geschlechterverhältnisse zu identifizieren. Im Zuge dessen wird auch die Entstehung von Berufswünschen untersucht, um ein besseres Verständnis der zugrunde liegenden Einflussfaktoren auf die Berufsentscheidungen zu gewinnen.

2.1 BBS, WISTA und der Verband Frauen zur See

Um zu beschreiben, wie die aktuelle Situation für Frauen in der Seefahrt aussieht, muss zunächst auf Organisationen eingegangen werden, die sich mit dieser Thematik beschäftigen. Zum einen ist das die *Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.* (BBS), als Verein, der staatliche Aufgaben

übernimmt. Zum anderen gibt es in Deutschland zwei Vereine, die *WISTA Germany* und der *Verband Frauen zur See e.V.*, welche eine große Rolle für Frauen in der maritimen Branche spielen. Diese Organisationen werden im Folgenden näher betrachtet.

2.1.1 Die Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.

Die *Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.* (BBS) ist für die Ausbildung in der Seeschifffahrt in Deutschland zuständig. Sie arbeitet auf der Grundlage des Seearbeitsgesetzes, ist bundesweit tätig und fungiert als Ansprechpartnerin für die maritime Ausbildung. Dabei werden die Aufgaben vorrangig im Auftrag des *Bundesministeriums für Digitales und Verkehr* wahrgenommen. Um dieser Aufgabe nachzukommen, informieren ihre Mitarbeiter*innen auf Ausbildungsmessen, auf der Website „Mach Meer.de“, ihren Social-Media-Kanälen, sowie durch persönliche Gespräche. Die Hauptaufgabe ist dabei die Betreuung und Aufsicht der Ausbildung der Schiffsmechaniker*innen und der Offiziersassistent*innen. Dies geschieht zum einen durch die Betreuung der Auszubildenden sowie der Ausbildungsreedereien und Ausbildungsstandorte. Letzteres umfasst unter anderem die Anerkennung überbetrieblicher Ausbildungsstätten, der Reedereien und deren Seeschiffe als Ausbildungsstätten sowie die Führung von Verzeichnissen über die Berufsausbildungsverhältnisse. Zum anderen gehört auch die Organisation und Durchführung der Prüfungen für die Schiffsmechaniker*innen dazu. Diese wird an den Ausbildungsstandorten Rostock, Elsfleth und Lübeck-Travemünde durchgeführt.

Die *BBS* besteht aus verschiedenen Mitglieder. Dabei wird der Bund vertreten durch das *Bundesministerium für Digitales und Verkehr*, das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, sowie das *Bundesministerium für Bildung und Forschung*. Auf Landesebene sind die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen und Bremen Mitglieder. Die Sozialpartner sind die *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.* und der *Verband Deutscher Reeder*. Als neuestes Mitglied trat die *Bundeslotsenkammer* der *BBS* bei.

Am 18. Februar 1954 wurde die *BBS* unter dem Namen *Verein zur Förderung des seemännischen Nachwuchses e.V.* gegründet. Der Zweck des Vereines war die Förderung der nachkommenden Seefahrergeneration, sowie die Mitgestaltung und Kontrolle der Berufsausbildung in der Seeschifffahrt. Da die Ausbildungen in der Seefahrt durch eine Eignungs- und Befähigungsordnung geregelt wurden, arbeitete der Verein an einem neuen Ausbildungskonzept welches 1973 eingeführt wurde. Dadurch änderte sich die Richtung des Vereins in eine zuständige Stelle für die Ausbildung auf See. 1980 wurde der Verein in *Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.* umbenannt. Durch den 1983 eingeführten Ausbildungsberuf Schiffsmechaniker*in, die Anpassungen im *STCW Übereinkommen*¹ und in der *Verordnung über die Berufsausbildung in der Seeschifffahrt (See-Berufsausbildungsverordnung - See-BAV)* 2013 wurden die Aufgaben der *BBS* erweitert und konkretisiert. Die letzte Entwicklung stellte 2018 die Einführung der Offiziersassistent*innen für den Bereich Elektrotechnik dar. [1] [2]

2.2.2 WISTA Germany

WISTA steht für *Women's International Shipping & Trading Association* und ist ein internationales Netzwerk von Frauen in der maritimen Branche, dass seit 1974 existiert. Weltweit hat der Verein über 4000 Mitglieder in 59 Ländern. *WISTA International* ist der Mutterverein, unter dem viele lokale *WISTA* Vereine, wie *WISTA Norway*, *WISTA Peru* und auch *WISTA Germany e.V.*, organisiert sind. Der deutsche Verein hat seine Anfänge 1981 in Hamburg. Dort wurde von Helga Zinke und der Gründerin von *WISTA Germany e.V.* Erika Grambow ein Treffen namens „Ladies in Shipping“ organisiert. Daraus entwickelte sich dann der heutige Verein *WISTA Germany e.V.* deren Mitglieder weite Teile der maritimen Branche repräsentieren, wie zum Beispiel Werftarbeiterinnen, Forscherinnen, Schiffseignerinnen und

¹ Das Internationale Übereinkommen von 1978 über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten (STCW-Übereinkommen) in der jeweils geltenden Fassung ist eine UN-Konvention, die 1978 durch die International Maritime Organization (IMO) entstand. Das STCW-Übereinkommen gilt auch für Schiffe aus Flaggenstaaten, die dieses Übereinkommen nicht ratifiziert haben, sofern sie den Hafen eines Vertragsstaates anlaufen [3]

Seefahrerinnen. Das Hauptziel des Vereins ist die Vernetzung und Weiterbildung von Frauen in der maritimen Branche. Dies wird mittels Treffen, Seminaren, Mentoringprogrammen und weiteren Veranstaltungen umgesetzt. Dazu gehört auch die Teilnahme an der jährlichen internationalen *WISTA* Konferenz. Somit findet nicht nur eine Vernetzung innerhalb Deutschlands statt, sondern auch zwischen Frauen auf globaler Ebene. Ein weiteres Ziel von *WISTA Germany e.V.* ist die Minimierung der Gender Leadership Gap, welche die Diskrepanz zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen beschreibt. Des Weiteren fördern sie die berufliche Weiterentwicklung ihrer Mitglieder und stellen internationale Kontakte her. Der Verein glaubt daran, dass durch Diversität auf dem Arbeitsmarkt die Zukunft der maritimen Industrie in eine nachhaltige Richtung gelenkt werden kann. [4]

Um dies zu erreichen, arbeitet der Dachverband *WISTA International* mit der *International Maritime Organisation (IMO)* zusammen. 2021 haben beide Organisationen die *Women in Maritime Survey* Studie erarbeitet. Diese Untersuchung soll alle 3 Jahre wiederholt werden. Vom September 2024 bis Dezember 2024 lief die zweite Untersuchung, deren Ergebnisse im Mai 2025 veröffentlicht werden sollen. [5]

2.1.3 Verband Frauen zur See e.V.

Der *Verband Frauen zur See e.V.* ist ein deutscher Verein von und für Frauen in der Seeschifffahrt. Er wurde 1998 in Flensburg gegründet mit dem Ziel, die Vernetzung zwischen Frauen zu ermöglichen, die zur See fahren und gefahren sind. Dies ist auch der prägnanteste Unterschied zu *WISTA Germany*. Der *Verband Frauen zur See e.V.* fokussiert sich auf die Seefahrerinnen während *WISTA Germany* in der gesamten maritimen Branche vertreten ist. Ein weiteres Ziel des Verbandes ist es, das Miteinander zwischen Frauen und Männern an Bord von Seeschiffen zu verbessern und auf Probleme sowie Herausforderungen aufmerksam zu machen. Somit soll die Gleichberechtigung in der maritimen Branche vorangebracht werden. Der Verband dient zudem als Ansprechpartner für Berufseinsteigerinnen sowie bei sonstigen Fragen und Problemen. Dies wird unter anderem durch eine

Notfalltelefonnummer gewährleistet, die Frauen anrufen können, wenn sie dringend Hilfe an Bord benötigen.

Um die Ziele des Verbands im Blick zu behalten, werden regelmäßige Treffen und Workshops veranstaltet. [6]

2.2 Historie

Eine weitere wichtige Betrachtung ist die geschichtliche Einordnung von Frauen in der Seefahrt. Folgende Fragen sollen im Laufe des Kapitels beantwortet werden: Wie hat sich die Seefahrt für Frauen in den letzten Jahrhunderten verändert? Was gab es für historische Prägungen?

Eine der bekanntesten Frauen aus dem 16. Jahrhundert ist die Irin und Seefahrerin Grace O'Malley. Trotz gesellschaftlicher Widerstände etablierte sie sich als Clanführerin und kontrollierte Handelsrouten sowie Küstenregionen. Sie führte militärische Operationen durch und nutzte strategisches Geschick, um ihre Stellung zu sichern. Im Widerstand gegen die englische Expansion geriet sie in Konflikt mit der Kolonialmacht, suchte jedoch erfolgreich Verhandlungen mit Königin Elisabeth I. Durch ihre politische und wirtschaftliche Einflussnahme prägte sie die maritime Geschichte Irlands nachhaltig. [7][35] Knapp 200 Jahre später gab es auf Island eine Kapitänin namens Thuridur Einatsdottir, die sich von einer Decksarbeiterin zur Kapitänin von mehreren Schiffen hochgearbeitet hatte. Zu dieser Zeit war es in Island nicht unüblich, dass auch Frauen zum Fischfang hinausfuhren. Vom 17. bis Anfang des 19. Jahrhunderts waren circa 40 % der Fischer*innen Frauen. 1720 erließ der dänische König das Gesetz, dass Frauen und Männer beim Fischen gleichermaßen entlohnt werden sollen. Einatsdottir setzte sich auf Island dafür ein, dass dieses Gesetz auch durchgesetzt wird. [8]

Im 18. Jahrhundert ging Mary Lacy in die Geschichte der britischen Seefahrt ein. Sie war die erste Frau, die eine Prüfung bei der British Admiralty ablegte und somit später auch Rente für ihre Dienste an Bord erhielt. [7] Ursprünglich wurden Frauen meist nur als Begleitung des Kapitäns an Bord von

Seeschiffen gesehen. Dort durften sie sich allerdings nur in der Kajüte des Kapitäns aufhalten, um für eine heimatliche Atmosphäre zu sorgen. [9]

Erst zu Beginn des 19. Jahrhunderts stellte sich in den westlichen Ländern ein Wandel ein, wodurch immer mehr Frauen für die Seefahrt rekrutiert wurden. Allerdings beschränkten sich ihre Positionen eher auf die Kombüse als Stewardessen, im Housekeeping in der Kreuzfahrtbranche oder als Krankenschwestern. Im Zuge der Industriellen Revolution wurde ein neues Frauenbild in Europa geprägt und neue Arbeitsteilungen geschaffen. Im Kontrast dazu steht die Sowjetunion, die 8000 Frauen in internationaler, und 21000 in küstennaher Fahrt beschäftigte. Ebenso wurden einige Frauen als Kapitännen auf den arktischen Versorgern beschäftigt. [10] Mitte der 1970er Jahren arbeiteten über 1000 Frauen bei der *Deutschen Seereederei* der DDR. Die Position beschränkte sich jedoch meist auf Stewardessen, seltener als Funkerinnen. Weder im nautischen noch technischen Dienst waren Frauen vertreten. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich auch in den nordeuropäischen Ländern wie Norwegen und Schweden beobachten. Dort arbeiteten Frauen zwar schon ab Mitte der 1950er Jahre als Funkerinnen, und das zu circa 40 %. Allerdings durften sie erst ab Ende der 1960er als nautische und technische Kadettinnen an Bord anheuern. Dies war die Folge der sinkenden Zahlen der männlichen Kadetten. [11]

Zwischen den 1980er bis zum Beginn der Jahrtausendwende verlor die maritime Branche die Rekrutierung von Frauen aus den Augen. Durch das Ausflaggen und das Anheuern von asiatischen Seefahrern wurde das Problem der geringen Anzahl männlichen Kadetten aufgefangen und somit war, im Auge der Industrie, auch keine Notwendigkeit mehr für Seefahrerinnen vorhanden. Dennoch veröffentlichte die *International Maritime Organization* 1995 die *Resolution No. 14 im Internationalen Übereinkommen von 1978 über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten (STCW)*, welche gleiche Berufschancen zwischen den Geschlechtern in der Seefahrt sicherstellen sollte. Zu diesem Zeitpunkt machten Studentinnen weniger als 8 % aller Studierenden an den maritimen Ausbildungsstätten aus. Allerdings sanken die Zahlen der

europäischen Offiziersanwärter weiter, so dass die Rekrutierung von Frauen für die maritime Zukunft erneut fokussiert wurde. [10] Dies gelingt allerdings sehr schleppend. 2003 machten Frauen knapp 2 % der Seefahrer*innen aus. Dabei arbeitet der Großteil immer noch im Hoteldepartment des Kreuzfahrtsektors und weniger im Marine Department. [12]

2.3 Die Generation Z und der Arbeitsmarkt

Die Generation, die gegenwärtig den Arbeitsmarkt kennenlernt, ist die sogenannte *Generation Z*. Zu ihr zählen alle Personen, die zwischen 1996 und 2009 geboren wurden. Sie sind die Nachfolgegeneration der *Generation X* beziehungsweise *Millennials*, die zwischen 1981 und 1995 zur Welt kamen. Die *Generation Z* umfasst circa 14 % der gesamten deutschen Bevölkerung. [24] Davon sind aktuell 10 % auf dem Arbeitsmarkt tätig. [25] Daher ist die Betrachtung dieser Generation relevant für die zukünftige Arbeit. Die *Generation Z* ist die nächste Generation, die vollständig in den Arbeitsmarkt eintaucht, wobei viele von ihnen sich noch in der beruflichen Findungsphase befinden. Daher ist es wichtig zu wissen, was ihre Qualifikationen und Forderungen sind.

Die Hälfte der *Generation Z* kann sich aktuell eine Berufsausbildung vorstellen. Kriterien um eine Ausbildung zu beginnen sind gute Verdienstmöglichkeiten und Flexibilität bei der Arbeitgeberwahl. Allgemein schätzen die jungen Menschen einen offenen und modernen Führungsstil an ihrem Arbeitsplatz, an dem Leistungen anerkannt und wertgeschätzt werden. Eine gute Balance zwischen ihrer Arbeit und ihrer Freizeit, sowie ein, in ihren Augen, faires Einkommen, sind ebenfalls wichtige Punkte für ihre Berufswahl. Dies ist für Unternehmen besonders interessant, da knapp 80 % der *Generation Z* bereit sind, für eine bessere Bezahlung ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Ein weiteres wichtiges Kriterium gegenüber dem Unternehmen ist dessen gesellschaftliche und soziale Verantwortung. Der Generation ist es wichtig, dass ihr Arbeitgeber ethisch handelt, vor allem in Bezug auf den Klimawandel. [24] Weiterhin ist bei der Arbeitgeberwahl ausschlaggebend,

ob ein Bezug zur Inklusion und Diversität vorhanden ist. Somit haben Unternehmen, die eine diverse und inklusive Unternehmensstruktur bieten, gute Chancen die jüngere Generation anzusprechen. Von all den Punkten überwiegt allerdings das Kriterium der Arbeitsplatzsicherheit. Dieser wird als häufigster Grund für ihre Entscheidung des Arbeitgebers genannt. Ein weiterer interessanter Punkt ist, dass nur einem Drittel der Standort des Arbeitgebers bei ihrer Wahl wichtig ist. Dies alles sind entscheidende Punkte für den Arbeitsmarkt, um sich bestmöglich auf die neuen Arbeitnehmer*innen einzustellen. [26] Die maritime Branche weist das Potenzial auf, von den Aspekten Arbeitsplatzsicherheit, Diversität und flexibler Standortwahl zu profitieren. Ebenso kann die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit als Vorteil betrachtet werden. Zwar ist die Freizeitgestaltung an Bord mitunter eingeschränkt, jedoch kann die anschließende Ausgleichszeit an Land vielfach positiv wahrgenommen werden.

2.4 Aktuelle Situation im MINT-Bereich

Im folgenden Abschnitt wird die heutige Situation in MINT-Berufen analysiert. Dabei wird zum einen auf die Anfänge der Berufswahl eingegangen, als auch auf die aktuelle Lage von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Was genau unter MINT verstanden werden kann, definiert die Datenbank des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung* wie folgt:

„MINT ist eine Abkürzung für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Der Begriff wird verwendet, um diese Bereiche als zusammengehörig und als Schlüsselbereiche für Bildung, Forschung und Innovation zu kennzeichnen. Die MINT-Fächer sind von großer Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung und den technologischen Fortschritt einer Gesellschaft. MINT-Jobs sind oft gut bezahlt und bieten gute Karrierechancen.“ [13]

2.4.1 Schule und die Anfänge der Berufswahl

Die Entscheidung, welchen Beruf ein Kind einmal ausüben wird, erfolgt von verschiedenen Faktoren, bereits ab dem Kleinkindalter, beeinflusst. Diese

2 Grundlagen

Faktoren sind zum einen „Interessen und Möglichkeiten“ wie zum Beispiel Bildungsangebote und Stereotypen. Und zum anderen „Methoden und Sensibilität“. Dazu zählen etwa die Gleichbehandlung und der Lebensweltbezug. Des Weiteren gibt es noch den „Sozialen und Kulturellen“ Faktor, welcher Vorbilder, Erziehung und Freunde umfasst. [14]

Durch die frühzeitige, geschlechterspezifische Erziehung sowohl im eigenen Haushalt als auch in den Bildungseinrichtungen, wird ein Kind schon früh, unterbewusst, in eine gewisse Rolle erzogen. Dieses Phänomen lässt sich exemplarisch am Mathematikunterricht veranschaulichen. Eine Studie, die unter Eltern eines Gymnasiums in Bayern durchgeführt wurde, zeigte, dass etwa die Hälfte der Befragten Mathematik als ein Fach betrachtet, in dem Jungen tendenziell über größere Fähigkeiten verfügen. Besonders auffällig war, dass Eltern von Töchtern deren mathematische Kompetenz unabhängig von den tatsächlichen schulischen Leistungen, geringer einschätzten.

Dieses Phänomen lässt sich auch bei den Lehrkräften wiederfinden. Zum einen ist es wahrscheinlicher, dass ein Kind eine Laufbahn in eine bestimmte Fachrichtung einschlägt, wenn eine positive Assoziation mit den Lehrkräften aus diesem Bereich vorliegt. Zum anderen wirkt sich auch die Haltung der Lehrkräfte gegenüber angeblicher geschlechterspezifischer Begabung auf die Unterrichtsform aus. So gaben circa 30 % der Lehrkräfte in einer Umfrage an, dass sie Jungen in den Bereichen Maschinenbau, Mathematik oder Physik sahen, da sie diese als begabter im Bereich Mathe empfanden. Mädchen hatten sie automatisch weiblich konnotierten Berufen zugeordnet wie zum Beispiel das Grundschullehramt. Demnach bewerten Lehrkräfte, bewusst oder unterbewusst, ein Fach geschlechterspezifisch. Diese Haltung wird direkt an die Schüler*innen weitergegeben, denn auch sie bewerten die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer eher als männliche Domäne. Dies ist ein wichtiger Faktor für die Leistungsfähigkeit, da er die Schüler*innen unterbewusst in ihrer Bildung beeinflusst. Wenn Lehrkräfte stattdessen ein geschlechtersensibles Lehrkonzept benutzen würden, könnte das einen positiven Effekt auf die chancengerechte

Leistungsentwicklung haben. Dazu zählt auch die frühe Förderung der mathematisch-naturwissenschaftlichen Kompetenzen von Mädchen während der Schulzeit, sodass sie ihre Fähigkeiten stärken und Kompetenzen erkennen. [15] Denn selbst wenn Schülerinnen sehr guten Noten im MINT-Bereich haben, entscheiden sich nur circa 8 % von ihnen dazu eine Ausbildung oder ein Studium in diesem Bereich zu absolvieren. Auch die Sichtbarkeit in den Lehrmitteln ist ein Faktor, der unterbewusst die Schülerinnen beeinflusst. So wurde in einer Analyse von drei Chemie- und Physikbüchern des Hep und Klett Verlages herausgefunden, dass über 90 % der Fallbeispiele im männlichen Singular geschrieben wurden und nur 4 % der Abbildungen Frauen zeigten. [14] Demnach wäre eine weitere Maßnahme im geschlechtersensiblen Unterricht, darauf zu achten, dass Mädchen und Jungen gleichermaßen repräsentiert werden. Dieser Ansatz würde auch mehr Schülerinnen in die MINT-Bereiche führen. Denn immer noch sind mehr Frauen in den sozialen und pflegenden Berufen zu finden und Männer stattdessen in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen.

Dies führt zu einer hohen Sichtbarkeit von Frauen in dem Dienstleistungssektor, welches gleichzeitig ein Bild transportiert, dass vor allem soziale und pflegende Berufe anscheinend gut mit Familie und Arbeit vereinbar sind.

Ein weiterer Einflussfaktor für die Berufswahl ist die Berufsbezeichnung. Ein Beispiel dafür ist die Ausbildung zum/ zur „Fachinformatiker*in“. Der Beruf wurde umbenannt und hieß vorher „mathematisch-technische Assistent*in“. Der Bewerbungsanteil bei den Frauen lag bei etwa 60 %. Nach der Umbenennung sank die Zahl auf knapp 20 %. [15] Dies lässt sich auch bei komplementären Berufspaaren beobachten. Während der Ausbildungsberuf „Chemiker*in“ einen Frauenanteil von 14,2 % hat, sind es bei der „Chemielaborant*in“ 55,8 %. Beim „Fachinformatiker*in“ liegt der Anteil bei 6,3 %, wohingegen der Ausbildungsberuf „IT-Systemkaufmann/-frau“ eine Quote von 15,5% vorweist. Daraus lässt sich schließen, dass junge Frauen sich eher durch eine Berufsbezeichnung beeinflussen lassen, selbst wenn die Ausbildungsinhalte nahezu identisch sind. [16]

2.4.2 Medien als Einfluss der Berufswahl

Soziale Medien erhalten einen immer größeren Einfluss bei der Berufswahl. Nach einer Umfrage des *azubi.report* aus dem Jahr 2024 gaben 39 % der Befragten an, dass die sozialen Medien ihre Berufswahl beeinflussen. Davon glauben 36 %, dass die dargestellten Informationen sehr glaubwürdig sind. Bei den Plattformen sind *Instagram* und *YouTube* mit circa 35 % die bevorzugten Informationsquellen. Am meisten sprechen die Inhalte von Sinnfluencern² an, da die Jugendlichen dort einen, vermeintlich, echten Einblick in das Berufsleben bekommen. Knapp die Hälfte aller Jugendlichen verfolgt Sinnfluencer, die ihre eigenen Interessen widerspiegeln. [17]

Nicht nur die Sozialen Medien können die Berufswahl beeinflussen, auch weitere Medien, wie Serien und Filme, haben einen signifikanten Einfluss. Beispielsweise liegt der Berufswunsch im Feld des Gesundheitssektors eher bei Jugendlichen, die Krankenhausserien konsumieren. 30 % von ihnen würden eine Karriere in diesem Bereich wählen. Ohne den Einfluss der Serien sind es nur 20 %. Ein konkreteres Beispiel ist die Serie *CSI-Crime Scene Investigation*, welche im Jahr 2000 das erste Mal ausgestrahlt wurde. Eine Protagonistin stellt eine Forensikerin namens Abby Sciuo dar, welche durch ihre Art und Kleidung auffällt. Sie bietet dadurch ein Wiedererkennungswert für junge Frauen. Dies hatte zur Folge, dass in den ersten 12 Jahren der Ausstrahlung der Anteil von Frauen im Forensik-Studium in den USA um 64 %, gestiegen ist. Auch in Deutschland ließ sich ein ähnlicher Effekt beobachten. Nicht nur wegen der Figur, sondern auch durch die Einblicke in das Berufsfeld, die es so im deutschen Fernsehen noch nicht gab. [15]

² Der Begriff "Sinnfluencer" ist aus einer Kombination der Wörter "Sinn" und "Influencer" entstanden. Die Bezeichnung bezieht sich auf Personen, beziehungsweise Influencer, die in sozialen Medien oder anderen Plattformen Inhalte teilen, die darauf abzielen, einen tieferen Sinn, Bedeutung oder Inspiration zu vermitteln.[18]

2.4.3 Frauen in der Berufswelt

Neben der Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit stellt auch der Fachkräftemangel einen zentralen Aspekt dar, der für die Förderung von Frauen in MINT-Berufen spricht. Die gezielte Einbindung von Frauen als Fachkräfte bietet das Potenzial, den bestehenden Fachkräftemangel zu mildern. Darüber hinaus kann eine diversere Branchen- und Unternehmensstruktur innovative Lösungsansätze begünstigen und gleichzeitig den Bedarf an qualifiziertem Personal effizient decken. [14] In den zwanzig Jahren von 2002 bis 2022 ist die Zahl der Studienanfängerinnen in den MINT-Studiengängen von 31,2 % auf 35,1 % gestiegen und hat damit einen neuen Höchststand erreicht. [20] Allerdings liegt derzeit der Anteil an Frauen in den MINT-Berufen bei circa 16 %. [21] Aktuell gibt es keine wissenschaftliche Analyse die sich mit diesem Phänomen in Deutschland befasst. Dennoch gibt es Vermutungen, dass zum Einen es Frauen schwere fällt in männlich geprägten Unternehmensstrukturen Fußzufassen. Zum Anderen könnten auch die Auswirkung einer möglichen Familienplanung auf dieses Phänomen Einfluss haben. [37]

Ein weiteres Problem ist der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen. Wo noch 15 % aller Führungspositionen im mittleren Management von Frauen besetzt werden, sind es auf Vorstandsebene nur 3 % in Deutschland. In Aufsichtsräten liegt die Zahl bei 10 %. Dieses Phänomen wird als gläserne Decke beschrieben. Das heißt, dass Frauen in ihrer Karriere vielen kulturellen und ideologischen Hindernissen begegnen, welche sie davon abhalten können, ins obere Management zu gelangen. [22] Dazu zählen zum einen die Gender Pay Gap, also die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit in gleichen Positionen und zum anderen eine männliche Atmosphäre in den Berufen. Dies betrifft vor allem die männerdominierten Berufszweige. Vor allem in diesen mangelt es an weiblichen Vorbildern und Netzwerken. Die gläserne Decke sorgt dafür, dass Frauen, obwohl sie qualifiziert für eine höhere Position wären, allenfalls im mittleren Management arbeiten und nicht weiter befördert werden. Die Gründe für dieses Phänomen sind zum einen die Diskriminierung von Frauen an ihrem

Arbeitsplatz, etwa durch Belästigungen oder weil sie weniger ernstgenommen werden. Hierbei spielt auch die Gender Pay Gap eine wichtige Rolle. Zum anderen gibt es unter Männern in Führungspositionen eine stärkere Netzbildung, die sie vor allem auf andere Männer ausbreiten und sie somit als neue Führungskräfte einstellen. Durch die fehlenden weiblichen Rollenbilder in Führungspositionen, vor allem bei Frauen im MINT-Bereich, ist die Ausgangslage zum „Netzwerken“ schon deutlich eingeschränkter. Frauen neigen außerdem dazu, ihre eigenen Kompetenzen zu unterschätzen, wodurch sie sich gar nicht erst auf Stellenausschreibungen bewerben. Ein weiterer Grund ist, dass Frauen mehr in die Care-Arbeit eingebunden sind. Sie übernehmen mehr Pflichten im Haushalt, kümmern sich häufiger um Angehörige sowie den Nachwuchs und arbeiten daher öfter in Teilzeit. Aus diesem Grund berücksichtigen viele Personalchefs Frauen deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Auch wenn eine Frau sich nicht zu ihrer Familienplanung äußert oder gar keinen Nachwuchs möchte, spielt das bei der Wahl einer Beförderung keine Rolle. Dies veranlasst auch viele Frauen dazu, sich gegen die Karriere und für die Familie zu entscheiden. Auch Vorurteile beeinflussen die Beförderung von Frauen. „Frauen werden von ihren meist männlichen Vorgesetzten eher nach ihren bisherigen Errungenschaften bewertet, wohingegen männliche Mitarbeiter auf Grundlage ihres Entwicklungspotenzials bewertet – und befördert – werden.“ [23] Dies alles führt dazu, dass es immer noch sehr wenig Frauen in den oberen Führungspositionen gibt. [23]

3 Frauen in der Seefahrt heute

Für die Analyse potenzieller Strategien zur Gewinnung und langfristigen Bindung von Frauen in der Seeschifffahrt ist es unerlässlich, die aktuelle Situation innerhalb der Branche zu untersuchen. Dies umfasst insbesondere die Auswertung aktueller Statistiken, einschließlich der Anzahl der Frauen, die derzeit zur See fahren, sowie der Entwicklung dieser Zahlen in den vergangenen Jahren. Darüber hinaus werden die Beweggründe analysiert, die Personen dazu veranlassen, eine Karriere in der Seefahrt zu beginnen - oder diese wieder aufzugeben.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Untersuchung der Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord, insbesondere im Hinblick auf die Erfahrungen von Frauen. Zusätzlich werden Maßnahmen beleuchtet, die von großen maritimen Organisationen in den letzten Jahrzehnten implementiert wurden, um die Integration und Förderung von Frauen in der Seeschifffahrt zu unterstützen.

3.1 Statistiken

Im Rahmen dieser Arbeit wurde eine Erhebung durchgeführt, um einen Überblick über die Anzahl der Frauen zu gewinnen, die in Deutschland aktuell zur See fahren. Hierzu wurden verschiedene Behörden und Institutionen befragt. Die Ergebnisse der Befragungen zeigten jedoch Abweichungen, die vermutlich auf die jeweils unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Datenerhebung zurückzuführen sind. Trotzdem konnten aus den vorliegenden Informationen fundierte Schätzungen abgeleitet werden.

Als eine zentrale Quelle diente das *Deutsche Maritime Zentrum (DMZ)*, das jährlich Daten zu Beschäftigten in verschiedenen Bereichen der maritimen Industrie veröffentlicht. Allerdings differenziert das *DMZ* in seiner Datenerhebung nicht zwischen Beschäftigten an Land und auf See. Für das Jahr 2023 meldete das *DMZ* 3111 Frauen in der Frachtschifffahrt und 1292

3 Frauen in der Seefahrt heute

Frauen in der Personenschifffahrt. Im Vergleich dazu waren in denselben Bereichen 7466 beziehungsweise 1304 Männer beschäftigt.

Die Daten des *DMZ* zeigen zudem einen Abwärtstrend in der Frachtschifffahrt. Während im Jahr 2015 noch 14.949 Personen in diesem Bereich tätig waren, sank die Zahl bis 2023 auf 10.577. Im Gegensatz dazu verzeichnete die Kreuzfahrtbranche einen leichten Anstieg der Beschäftigtenzahlen, von 2491 im Jahr 2015 auf 2596 im Jahr 2024. Es ist jedoch anzumerken, dass die Kreuzfahrtbranche zwischen 2019 und 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie einen signifikanten Rückgang verzeichnete. [65]

Die Daten der *Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS)* bieten im Vergleich zum *DMZ* detailliertere Einblicke in die Beschäftigung des Seepersonals. Allerdings beziehen sich diese Daten ausschließlich auf Seeleute, die über die Knappschaft-Bahn-See versichert sind. Voraussetzung dafür ist, dass die betreffende Person auf einem Schiff unter deutscher Flagge fährt. Deutsche Seeleute auf ausgeflaggten Schiffen sind somit nicht in den Erhebungen berücksichtigt. Dennoch liefern die Daten ein repräsentatives Bild der Verteilung von Seeleuten in der deutschen Seeschifffahrt.

Im Jahr 2019 waren laut KBS 489 deutsche Frauen und 5508 Männer auf deutschgeflaggten Schiffen beschäftigt. Bis 2024 sank die Zahl auf 418 Frauen und 4275 Männer, was einen klaren Abwärtstrend bei den Männern aufzeigt [66]

Im Hinblick auf die Altersstruktur lässt sich kein konsistenter Trend ableiten, da die Zahlen stark variieren. Dennoch zeigt sich, dass im Jahr 2024 die Altersgruppe der 26- bis 30-jährigen Frauen am stärksten vertreten war, während bei den Männern die Altersgruppe der 56- bis 60-Jährigen dominierte (siehe Tabelle 1, Abbildung 1). [66]

Tabelle 1: Verteilung Frauen und Männer in der KBS 2024 [66]

Altersgruppe	Männer	Frauen
0 - 18	15	1
18 - 20	118	14
21 - 25	278	38

3 Frauen in der Seefahrt heute

26 - 30	426	71
31 - 35	535	47
36 - 40	552	57
41 - 45	499	42
46 - 50	376	27
51 - 55	390	42
56 - 60	584	48
61 - 65	417	23
65+	85	8
	4275	418

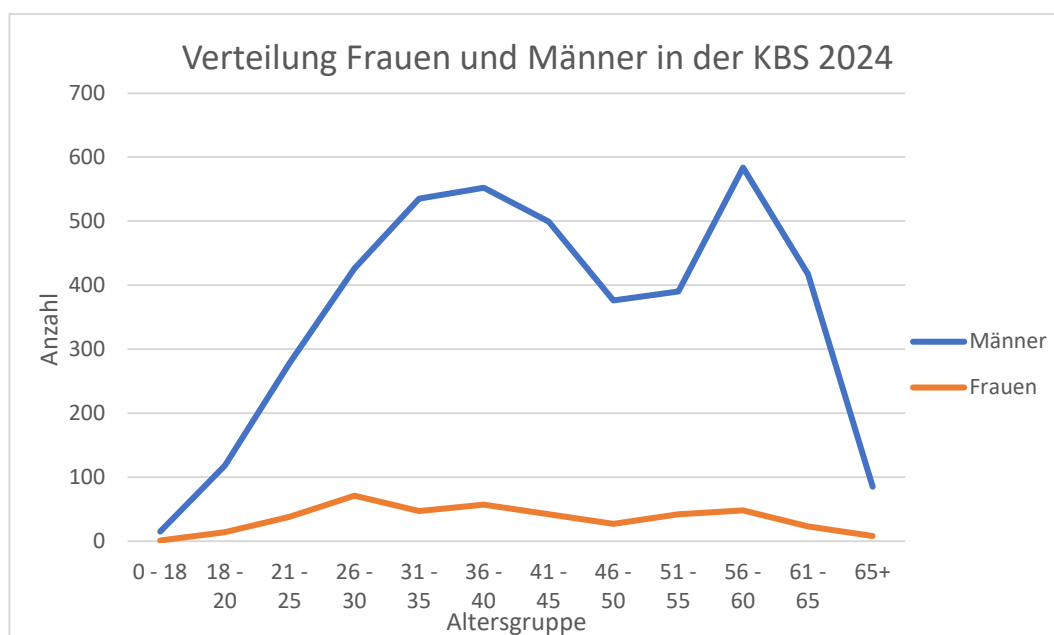


Abbildung 1: Diagramm Verteilung Frauen und Männer in der KBS 2024 [66]

Auch das *Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie (BSH)* stellte für diese Arbeit Daten zur Verfügung. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese Daten ausschließlich die Anzahl der gültigen Befähigungszeugnisse umfassen. Das Vorhandensein eines solchen Zeugnisses bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass die betreffende Person aktiv zur See fährt. Zudem werden erst ab einer Anzahl von sechs ausgestellten Befähigungszeugnissen konkrete Zahlen angegeben. Bei einer niedrigeren Anzahl (beispielsweise zwei oder fünf ausgestellte Zeugnisse) wird die Kategorie „ ≤ 5 “ verwendet. Um die Daten dennoch interpretieren zu können, wurde zwischen „mindestens“- und „maximal“-Werten unterschieden: Eine „mindestens“-

3 Frauen in der Seefahrt heute

Angabe entspricht dabei der Zahl eins für die Kategorie „≤ 5“, während eine „maximal“-Angabe den Wert fünf annimmt.

Im Jahr 2019 gab es gemäß dieser Methodik mindestens 326 und maximal 462 Frauen mit gültigen Befähigungszeugnissen sowie mindestens 7351 und maximal 7451 Männer. Im Jahr 2024 sank der Mindestwert für Frauen auf 300, während der Maximalwert auf 476 anstieg. Dies verdeutlicht eine gewisse Variabilität in den Zahlen, da die maximalen Werte von 2024 geringfügig über denen von 2019 liegen (siehe Abbildung 2 und 3).

Eine weitere Beobachtung betrifft den generellen Rückgang der ausgestellten Befähigungszeugnisse ab 2019. Diese Entwicklung erholte sich jedoch bis 2023, sodass der maximale Wert für Frauen im Jahr 2024 marginal höher ausfiel als 2019. Bei den Männern hingegen ist ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen: 2024 wurden mindestens 6063 und maximal 6163 Befähigungszeugnisse für Männer gezählt. Dies entspricht einem Rückgang von 17,5 % im Vergleich zu 2019.

Daraus lässt sich eine interessante Schlussfolgerung ableiten: Viele Reedereien und Institutionen in der maritimen Branche betonen in ihrer Kommunikation, dass Frauen einen zunehmend größeren prozentualen Anteil in der Seefahrt einnehmen. Diese Aussage ist zwar korrekt, doch der Anstieg des Anteils ergibt sich primär aus einem Rückgang der Anzahl männlicher Seeleute, während die absolute Zahl der Frauen nahezu konstant bleibt.

Im Jahr 2019 betrug der Anteil von Frauen in der Seefahrt 5,8 %, während er bis 2024 auf 7,1 % anstieg. [67] Dieser Anstieg resultierte jedoch lediglich aus einem Zuwachs von 14 aktiven Befähigungszeugnissen bei Frauen, während die Anzahl bei Männern im selben Zeitraum um 1288 zurückging. Dies zeigt, dass der prozentuale Anstieg des Frauenanteils weniger auf eine tatsächliche Zunahme der Frauen in der Seefahrt zurückzuführen ist, sondern vielmehr auf den Rückgang männlicher Seeleute. Die absolute Zahl

3 Frauen in der Seefahrt heute

der Seefahrerinnen stagniert somit weitgehend, während die Gesamtzahl der Männer in der Branche deutlich sinkt.

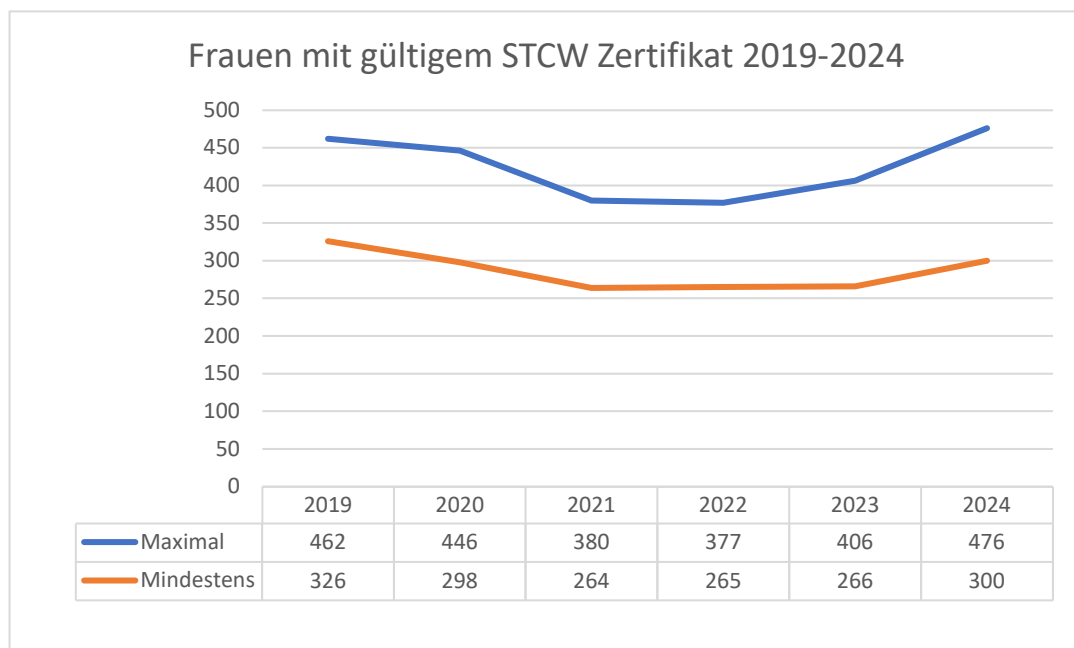


Abbildung 2: Frauen mit gültigem STCW Zertifikat 2019-2024 [68]

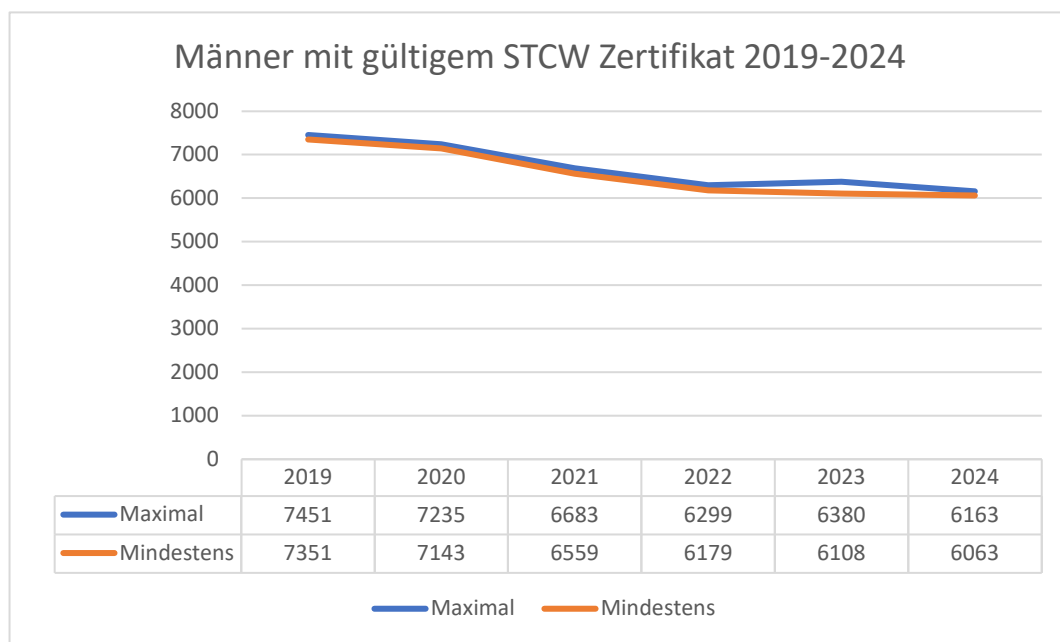


Abbildung 3: Männer mit gültigem STCW Zertifikat 2019-2024 [68]

Die Verteilung, welches Befähigungszeugnis eine Frau besitzt, zeigt eine klare Tendenz zur Nautik. Maximal 379 Seefrauen besitzen ein nautisches Befähigungszeugnis und nur 97 ein technisches. Es gibt aktuell keine Frau

3 Frauen in der Seefahrt heute

mit einem schiffselektrotechnischen Befähigungszeugnis (siehe Abbildung 4).

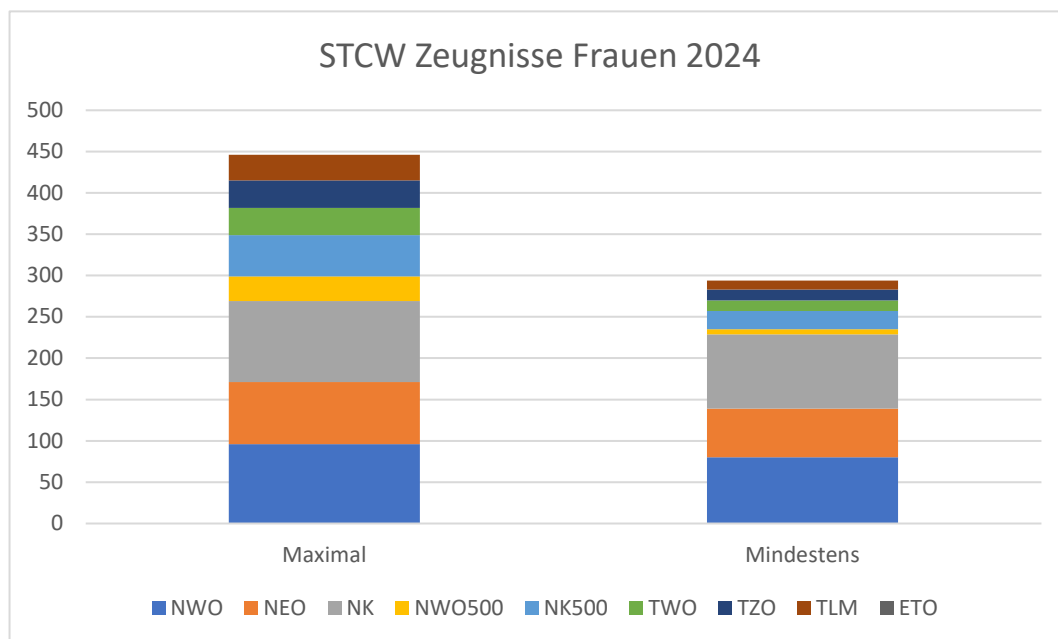


Abbildung 4: STCW Zeugnisse Frauen 2024 [68]

Bei den Männern zeigt sich ebenso ein höherer Anteil an Befähigungszeugnissen im nautischen Bereich im Vergleich zu schiffsbetriebstechnischen und schiffselektrotechnischen Befähigungszeugnissen. Im Jahr 2024 wurden 4545 nautische Befähigungszeugnisse gezählt, während lediglich 1618 schiffsbetriebstechnische und schiffselektrotechnische Zeugnisse ausgestellt wurden.

Das BSH teilt seine Daten zudem nach Altersgruppen auf. Die größte Gruppe befindet sich in der Alterskategorie 30 bis 34 Jahre, sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Auffällig sind jedoch Unterschiede in spezifischen Befähigungszeugnissen. So liegt die dominierende Altersgruppe für das Zeugnis „Kapitän“ (NK) bei Männern im Bereich von 40 bis 44 Jahren, während sie bei Frauen in der jüngeren Altersgruppe von 35 bis 39 Jahren zu finden ist. Ähnliche Tendenzen zeigen sich beim Befähigungszeugnis „Leiter der Maschinenanlage“ (TLM), hier dominiert bei Männern die Altersgruppe 60 bis 64 Jahre, bei Frauen die Altersgruppe 30 bis 34 Jahre. Ein bedeutender Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich in den höheren Altersgruppen: Bei Frauen sinkt die Zahl der ausgestellten

3 Frauen in der Seefahrt heute

Befähigungszeugnisse ab der Altersgruppe 35 bis 39 Jahre stark und tendiert ab 50 bis 54 Jahren nahezu gegen null (siehe Abbildung 5). Im Gegensatz dazu bleiben die Zahlen bei Männern zwischen 45 und 64 Jahren weitgehend konstant (siehe Abbildung 6). Diese Entwicklungen könnten auf zwei zentrale Faktoren zurückzuführen sein. Erstens stand Frauen der Zugang zur Seefahrt historisch gesehen später offen als Männern und zweitens verlassen Frauen die aktive Seefahrt tendenziell früher, um familiären Verpflichtungen nachzukommen oder eine Tätigkeit an Land aufzunehmen. Jedoch gibt es dafür keine Studien, die die aktive Seefahrtzeit im Verhältnis zum Geschlecht beobachtet und so können nur Vermutungen angestellt werden. Es bleibt auch unklar ob sich heutzutage nicht auch ein großer Anteil der Männer dazu entscheidet wegen der Familienplanung eine Karriere an Land weiterzuverfolgen oder ob es noch weitere Gründe gibt. Ein Hinweis könnte die abnehmende Kurve in der Altersgruppe 36 bis 50 sein.

Im Jahr 2024 wurden maximal 2207 Befähigungszeugnisse „Kapitän“ bei Männern und 98 bei Frauen registriert. Bei „Leiter der Maschinenanlage“ lag die maximale Anzahl bei 1065 Männern und 31 Frauen. [68]

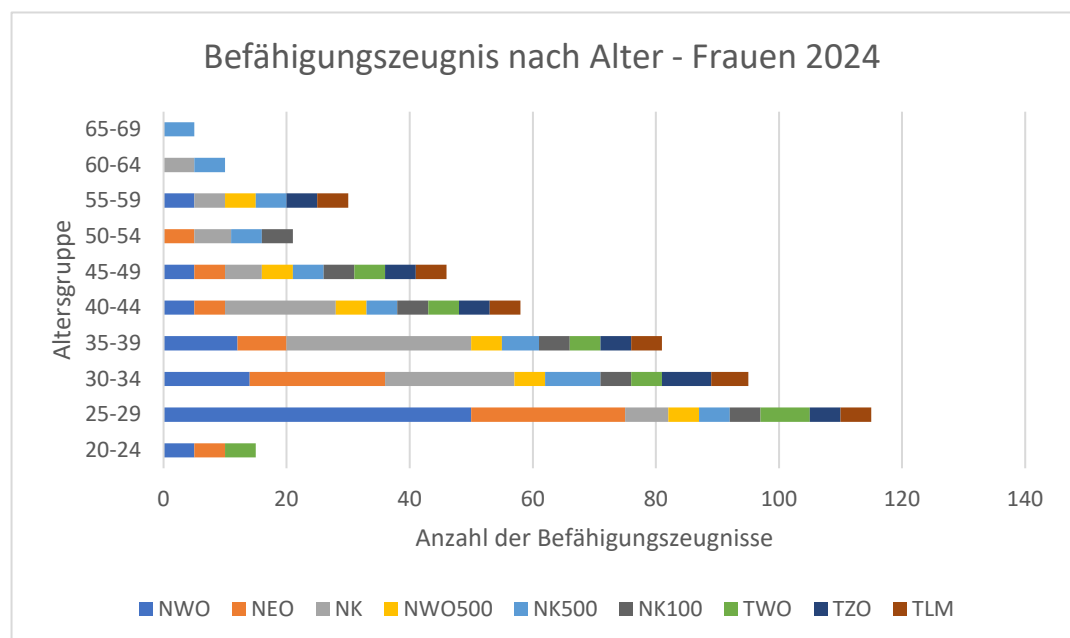


Abbildung 5: Befähigungszeugnis nach Alter - Frauen 2024 [68]

3 Frauen in der Seefahrt heute

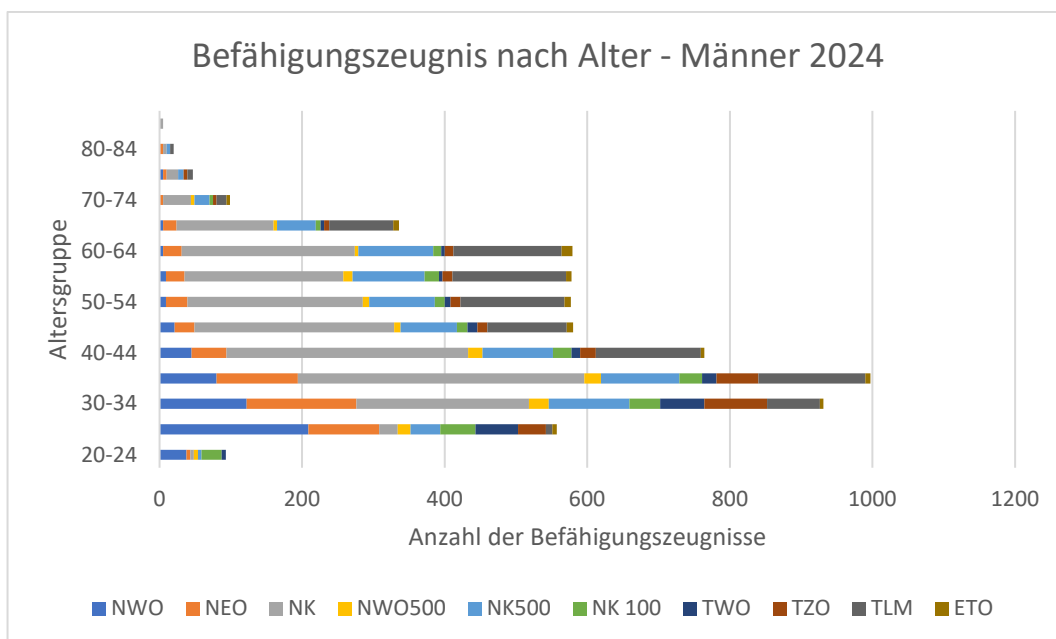


Abbildung 6: Befähigungszeugnis nach Alter - Männer 2024 [68]

Das BSH veröffentlicht zudem die Daten über die Erstausstellung des *Basic Safety Training STCW-Section A-VI/1*. Hier lässt sich ein deutlicher Anstieg bei den Frauen feststellen. Haben im Jahr 2019 maximal 69 Frauen ein Basic Safety Training absolviert, waren es im Jahr 2024 133 (siehe Abbildung 7).

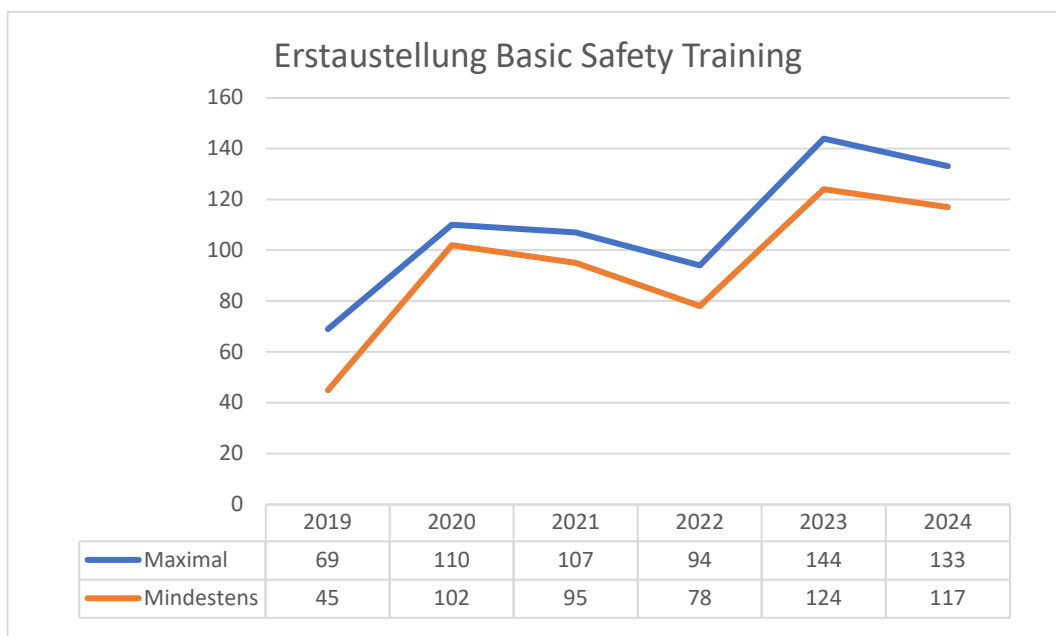


Abbildung 7: Erstausstellung Basic Safety Training [68]

3 Frauen in der Seefahrt heute

Zusammenfassend lässt sich vermuten, dass es ungefähr 400-500 Frauen und 4000-6000 Männer in der aktiven Fahrt geben muss. Was jedoch deutlich wird, ist das die Zahl der Männer über die letzten Jahre deutlich abgenommen haben, während sie bei den Frauen stabil blieb.

Im Vergleich stehen die Studienanfänger*innen der Studiengänge „Nautik/Seeverkehr“, „Schiffsbetriebstechnik“ und „Schiffselektrotechnik“. Während zum Semesterbeginn 2020/2021 noch insgesamt 64 Studienanfänger*innen, an der *Hochschule Wismar* immatrikuliert waren, stieg die Zahl für den Semesterbeginn auf 78. Dabei ist die Zahl der Schiffsbetriebstechniker*innen von 18 auf sieben gesunken, die Zahl der Nautiker*innen stieg währenddessen von 43 auf 67. Dabei liegt der Wert der Studentinnen mit zehn relativ konstant, während er bei den Studenten steigt. Bei den Schiffsbetriebstechnikerinnen schwankt der Wert zwischen null und maximal vier. Wenn nun auf die Abschlussjahrgänge geschaut wird, zeigt sich, dass die Zahlen stark sinken. Bei den Nautiker*innen schwanken die Zahlen der Absolventinnen zwischen 21 und neun, bei den Schiffsbetriebstechniker*innen zwischen 14 und neun. Da die Absolvent*innen zahlen von den Jahren 2021 bis 2023 stammen, lässt sich kein konkreter Vergleich zwischen den Studierenden der Semesterbeginne und der Abschlussjahrgänge ziehen. Auffällig sind dennoch die niedrigeren Abschlusszahlen bei den Nautiker*innen im Gegensatz zu den Schiffsbetriebstechniker*innen. Bei den Schiffselektrotechnikern gab es nur in den Jahren 21/22 und 23/24 jeweils eine Studienanfängerin. Absolventinnen für dieses Studium gibt es in den vorliegenden Daten nicht. [71]

In den anderen maritimen Bildungseinrichtungen gibt es verschiedene Zahlen. In der *Seefahrtsschule Cuxhaven* wurden in den letzten zehn Jahren 32 Frauen unterrichtet. In der *Fachschule Emden/Leer* waren es vier. Die *Hochschule Emden/Leer* hatte seit 2015 einen durchschnittlich Frauenanteil von 12 % bei den Studienanfänger*innen. Dieser stieg im Zeitraum 2016 bis 2024 auf 14 %. Darüber hinaus sind 15 % der Absolvent*innen Frauen. An der *Hochschule Flensburg* gibt es ähnliche Werte. Dort liegt der Gesamtanteil der Studentinnen im Studiengang Nautik bei circa 10 bis 12 %, bei

3 Frauen in der Seefahrt heute

den Schiffsbetriebstechnikerinnen schwankt der Wert zwischen sechs bis 10 %. Im Wintersemester 2024/2025 haben zehn Nautikerinnen und neun Schiffsbetriebstechnikerinnen ihr Studium begonnen. Zum Vergleich: An der *Hochschule Wismar* waren es ebenfalls zehn Nautikerinnen und zwei Schiffsbetriebstechnikerinnen.

Durch die Aussagen der verschiedenen Fach- und Hochschulen und die dazugehörigen Daten lässt sich schlussfolgern, dass auch hier der Frauenanteil konstant geblieben ist und tendenziell die Frauen ihr Studium auch eher beenden. Dennoch steigt die Zahl der männlichen Studenten an der *Hochschule Wismar* im Bereich Nautik stark, was gegen den Entwicklungstrend der Daten des *BSH* spricht. Es muss berücksichtigt werden, dass es keine Qualifikationen bedarf um das Studium zu beginnen, währenddessen das *BSH* die Befähigungszeugnisse misst. [19]

3.2 Gründe, mit der Seefahrt anzufangen und aufzuhören

Es gibt vielfältige Motivationen für den Einstieg in die Seefahrt. Einer der Hauptgründe ist der finanzielle Aspekt. Für viele Seefahrer*innen spielt die Heuer, welche im Verhältnis zu dem Durchschnittslohn in ihrer Heimat relativ hoch ist, eine große Rolle. Vor allem für Seefahrer*innen aus Ländern wie den Philippinen, Ghana oder Indien bietet die Chance, zur See zu fahren, für sich selbst und besonders für ihre Familien eine große finanzielle Stütze. Gute Karriereaussichten sowie eine sichere Arbeitsstelle sind ebenfalls ausschlaggebende Gründe, sich für die Seefahrt zu entscheiden. Ein weiterer Grund kann die Familiengeschichte sein. Wenn Familienmitglieder bereits zur See gefahren sind, kann dies die Entscheidung beeinflussen. Dabei kann der Berufsweg auf Freiwilligkeit, aber auch auf familiären Druck beruhen. Vor allem in den europäischen Ländern spielt auch die familiäre Repräsentation eine Rolle. Das heißt, wenn Familienmitglieder zur See fahren sind sie ein mögliches Vorbild auch diesen Beruf nachzugehen. Da wird der Wunsch einen Beruf in der Seefahrt zu erlernen eher aus Selbstverwirklichungsgründen gewählt, als aus Druck oder wegen finanziellen Aspekten.

3 Frauen in der Seefahrt heute

Dem gegenüber stehen die Gründe aus der Seefahrt auszusteigen. Zum einen können das Erreichen einer finalen Position an Bord, wie der Posten als Kapitän*in oder Leitenden Ingenieur*in, oder die Sammlung ausreichender Erfahrungen an Bord und damit einhergehenden Qualifikationen, Gründe sein, um zu einer Arbeitsstelle an Land zu wechseln. Zum anderen kann auch die allgemeine Arbeitsbelastung ausschlaggebend sein, eine Karriere an Bord zu beenden. Lange Arbeitszeiten, eingeschränkte Freizeitmöglichkeiten an Bord, kulturelle Unterschiede und die weite Entfernung von Zuhause. Dies sind Belastungen, die nicht jede*r bis zum Ende der Karriere in Kauf nehmen möchte. Auch der Druck der eigenen Familie kann Seefahrer*innen dazu bewegen, einen Beruf an Land zu suchen. Tatsächlich erfüllt sich die Vorstellung von einem Leben auf See, wo die Möglichkeit besteht, viele neue Länder und Kulturen kennenzulernen, nicht oft. Kurze Hafenliegezeiten sowie die Entfernungen zwischen den Liegeplätzen und den Stadtzentren machen einen Landgang eher zur Seltenheit. Im Jahr 2016 betrug die durchschnittliche Zeit eines Frachtschiffes im Hafen 1,37 Tage. Bei den Containerschiffen waren es nur 0,87 Tage pro Hafen. [34] Dies zeigt, dass Landgänge kaum mehr möglich sind. Auch Beförderungen, vor allem bei den Matros*innen sind nicht immer so einfach und schnell, wie es in der Vorstellung erscheint. Dieser Frust führt dazu, dass manche Seefahrer*innen sich einen anderen Beruf suchen. [34]

Bei Seefahrerinnen gibt es noch weitere Gründe, warum sie mit der Seefahrt aufhören. In der Studie *Women Seafarers Health and Welfare Survey*, die von der *International Maritime Health Association (IMHA)*, der *International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN)*, der *International Transport Workers' Federation (ITF)* und der *Seafarers Hospital Society (SHS)* 2015 durchgeführt worden ist gaben 17 % der Frauen an, dass sie aufgrund sexueller Belästigung der Seefahrt den Rücken kehren würden. Des Weiteren können die eingeschränkte Versorgung und auch Entsorgung von Periodenprodukten, gesundheitliche Probleme wie Gelenk- und Rückenschmerzen sowie psychische Krankheiten wie Depressionen und Angststörungen Ursachen für einen Ausstieg aus der Seefahrt sein. 55 %

3 Frauen in der Seefahrt heute

der Frauen gaben an, dass diese Probleme direkt durch ihre Arbeit an Bord ausgelöst wurden. [36] [12]

Neben den genannten Aspekten für die Beendigung der Arbeit auf See gibt es auch Gründe, warum Frauen gar nicht erst in die Seefahrt einsteigen. Ein großer Aspekt ist die Geschlechterdiskriminierung. Historisch gesehen war die Seefahrt schon immer ein männerdominiertes Berufsfeld, was teilweise abschreckend wirkt. Dadurch ergibt sich für Frauen ein höheres Risiko vor möglichen Übergriffen oder fehlender Unterstützung durch männliche Kollegen. Dieses Bild verbinden viele Frauen mit der Seefahrt. Des Weiteren existieren in vielen Kulturen veraltete Rollenbilder, in denen die Frauen die Care-Arbeit und den Haushalt übernehmen, statt arbeiten zu gehen. Bereits von klein auf werden Mädchen auf diese Zukunft vorbereitet, was besonders den Schritt in einen maritimen Bildungsweg erschwert. Zudem ist es für Frauen schwieriger, einen Arbeitsplatz in der Seeschifffahrt, vor allem als Kadettinnen, zu finden.

„Ich wollte zur See fahren. Das Problem ist, dass es in Singapur nur eine einzige Firma gibt, die Frauen akzeptiert. Und diese Firma hat zwei von den vier von uns ausgewählt, die zur See fahren wollten. Also blieben das andere Mädchen und ich an Land und erledigen Reparaturarbeiten für einige kleine Unternehmen. [...] Sie haben versucht, [uns Zeit als Kadettinnen auf See zu ermöglichen], aber es hat nicht geklappt.“ [10]

Dies berichtete eine Absolventin aus Singapur. [39] Die Studie *Gender Equality and Cultural Awareness in Maritime Education and Training* kam 2018 zu dem Resultat, dass für Reedereien die Möglichkeit eines sexuellen Missbrauchs durch männliche Kollegen ein Grund ist, Frauen nicht einzustellen. [42] Falls Seefahrerinnen dennoch einen Platz an Bord eines Schiffes bekommen, bedeutet das jedoch nicht, dass sie dieser Profession nachgehen können. So berichtete eine Seefahrerin:

„Zunächst wurden wir vier Mädchen auf Passagierschiffen als Kellnerinnen eingesetzt. Ich war nicht glücklich, weil ich so viele

Jahre in meine Ingenieursausbildung investiert hatte. Ich bat darum, meinen Posten auf dem Schiff zu wechseln, und sagte dem Kapitän und dem Politikommissar, dass ich im Maschinenraum arbeiten wollte. Sie warnten mich, dass es in diesem Teil des Schiffs sehr heiß und unangenehm sein würde. Aber ich bestand darauf. Schließlich gaben sie nach und versetzten mich in den Maschinenraum.“ [10]

All die genannten Aspekte sind Gründe, warum Frauen mit der Seefahrt aufhören beziehungsweise gar nicht erst anfangen. Eine detaillierte Analyse der spezifischen Gründe für deutsche Seefahrerinnen erfolgt in Kapitel 6, in dem die Ergebnisse einer Befragung von 52 Frauen zu diesem Thema präsentiert werden. [39]

3.3 Umfeld an Bord

Die Seefahrt und ihre männliche Historie haben den Arbeitsplatz auf See Jahrhunderte lang geformt, wodurch Frauen vor viele Herausforderungen und Begleiterscheinungen stehen, die in diesem Abschnitt genauer betrachtet werden. [40] Die Studie *Women Seafarers Health and Welfare Survey* kam zu dem Schluss, dass Seefahrerinnen in der maritimen Branche weiterhin Diskriminierung erfahren. Zum einen gibt es weiterhin Länder, die Frauen den Zugang zu maritimen Bildungsstätten verwehren. Zudem existieren Fälle, in denen das Personal die Bildungsmöglichkeiten von Frauen einschränkt. Zum anderen entscheiden sich viele Reedereien eher für Männer, da ein allgemeiner Irrglaube herrscht, dass Frauen langfristig gesehen weniger Zeit an Bord verbringen. Zudem gibt es die Gender Pay Gap und das Phänomen der gläsernen Decke auch in der Seeschifffahrt. Frauen werden Ausrüstungen und verschiedene Einrichtungen, beispielsweise Umkleiden, an Bord verwehrt. Des Weiteren müssen Frauen härter arbeiten, um sich zu beweisen. Die Studie verweist zudem darauf, dass Frauen Mobbing, sexuellen Belästigungen und Gewalt an Bord ausgesetzt sind. [12]

3.3.1 (sexuelle) Belästigung

In dem Bericht „Sexual Harassment in Marine Science Report“ von Madeleine A. H. St Clair gaben 78 % der befragten Seefahrerinnen an, mindestens einmal Erfahrungen mit sexueller Belästigung an Bord eines Schiffes gemacht zu haben. [38] Dies spiegelt sich auch darin wider, dass Frauen in MINT-Berufen, im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, dreieinhalb Mal so häufig mit Belästigung konfrontiert werden. Dies wurde in der Umfrage von K.B.H: Clancy „Survey of Academic Field Experiences (SAFE): Trainees Report Harassment and Assault“ heraus gefunden. [51] Des Weiteren wurde in der Studie „Harassment and bullying aboard: Impacts of gender inequality on ocean professionals“ nachgewiesen, dass Frauen an Bord eher in der Altersgruppe zwischen 25 - 40 Jahren Belästigung erfahren. Bei Männern wiederum liegt der Zeitraum zwischen 30 - 40 Jahren. Dadurch wird deutlich, dass Frauen gerade zu Beginn ihrer beruflichen Karriere mit Belästigungen konfrontiert werden. Die häufigsten Formen der Belästigung sind sexistische Witze und ungewollte anzügliche Blicke beziehungsweise Gesten. [41]

3.3.2 Gesundheit

Eine Studie von 2023 untersuchte die mentale Gesundheit von türkischen Frauen an Bord von Seeschiffen. Es stellte sich heraus, dass Offizierinnen vor ihrem ersten Einsatz ein höheres Selbstbewusstsein besaßen als danach. Grund dafür waren Mobbing und sexuelle Belästigung. Dies beeinflusst die mentale Verfassung der Offizierinnen. Zudem kann die geringe Anzahl weiblicher Personen an Bord nicht förderlich für die mentale Gesundheit sein. Gerade wenn eine Frau alleine ist, kann es dazu führen, dass sie sich aus dem Crewleben mit unter zurückzieht. [40]

Zur Gesundheit zählt auch der Umgang und die Entsorgung mit Periodenprodukten an Bord. In der am Anfang erwähnten Studie *Women Seafarers Health and Welfare Survey* geht es auch um die Situation mit Periodenprodukten. Laut der Studie hatten 40% der Teilnehmerinnen keinen Zugriff auf einen Mülleimer für die Entsorgung der Periodenprodukte. Jedoch kann

dies je nach Schiffstyp variieren. In der Kreuzfahrtbranche gaben 85% der Frauen an, Zugang zu einer Versorgungsmöglichkeit zu haben, während es auf Fähren nur 63% waren. Auf Frachtschiffen waren die Möglichkeiten noch begrenzter, so berichteten 38% der Befragten. Lediglich 27% hatten Versorgungsmöglichkeiten auf Tankschiffen. [12] Dass die Zahlen in der Kreuzfahrtbranche am höchsten sind, liegt an der Tatsache, dass ein Großteil der Frauen auf See in dieser Branche tätig sind. Dazu kommen die Frauen, die als Gäste an Bord sind. [10]

Ein weiterer Punkt sind die Verhütung und der Umgang mit Schwangerschaften an Bord. Vor allem in der Kreuzfahrtbranche berichten Frauen, dass der Zugang zu Kondomen, zum Schutz vor Geschlechtskrankheiten und Schwangerschaften, kein Problem darstellt und somit vorhanden ist. Einige Reedereien forderten, im Rahmen einer medizinischen Voruntersuchung, einen Schwangerschaftstest. [10] Nach dem deutschen *Mutterschutzgesetz (MuSchG)* dürfen Frauen theoretisch bis zum 3. Schwangerschaftsmonat an Bord eines Schiffes arbeiten. Es gibt zwei Fälle, in dem Schwangere an Bord nicht beschäftigt werden dürfen: Zum einen wenn eine ärztliche Bescheinigung für ein Beschäftigungsverbot vorliegt und zum anderen, wenn der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführt. Diese wird erteilt, wenn eine Frau durch ihre Tätigkeit an Bord schädlichen Einwirkungen ausgesetzt ist. Darunter gelten gefährliche Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr. Da dies jedoch bei der Mehrheit der Seeschiffe der Fall ist, wird die Gefährdungsbeurteilung meistens gegen die Arbeit an Bord ausfallen. [46] Auch in der *Verordnung über maritime medizinische Anforderungen auf Kauffahrteischiffen (Maritime-Medizin-Verordnung - Mari-MedV)* welche die Anforderungen an die Seediensttauglichkeit gesetzlich festhält gibt es in der Anlage 1 unter 6.2 „Tabellarische Übersicht über die Gesundheitsstörungen“ eine klare Regelung. In der Endphase der Schwangerschaft und in der ersten Zeit nach der Endbindung, sowie bei einer unregelmäßig verlaufenden Schwangerschaft ist die Seediensttauglichkeit temporär entzogen. Es können außerdem Einschränkungen in den Aufgabenbereichen und den Fahrtgebieten werden, sowie häufigere

Untersuchungszeiträume verhängt werden. Diese Beurteilung ist jedoch immer eine Einzelfallbetrachtung und liegt im Ermessen der Ärztin beziehungsweise des Arztes. Eine vollständige Seediensttauglichkeit darf bei allen „*Komplikationslose[n] Schwangerschaft[en] ohne weitere beeinträchtigende Effekte*“ für bis zu der 24. Schwangerschaftswoche ausgestellt werden. [52]

Demnach gilt für deutsche Frauen auf deutschen Schiffen auch der Mutterschutz und somit auch die Entgeltfortzahlung. Da diese Regelung nicht auf alle Länder zutrifft, kann es durchaus vorkommen, dass Frauen entlassen werden und keine finanzielle Unterstützung bekommen. [10]

3.3.3 Stereotype und Anpassung

Obwohl die Seefahrt in den letzten Jahren einen Wandel durchlaufen hat, bleibt das stereotypische Bild eines harten, starken Seemannes erhalten. Frauen werden oft als „zu schwach“ und „zu emotional“ für die Seefahrt beschrieben. Die Seefahrt wird als maskulin wahrgenommen. Aus diesem Grund versucht, bewusst oder auch unterbewusst, ein Großteil der Seefahrerinnen sich anzupassen. Dies geschieht äußerlich, durch weite, teilweise zu große Kleidung, aber auch durch Mimik und Gestik, wie emotionslose Gesichtsausdrücke. Darüber hinaus versuchen einige Frauen, sich über die Sprache anzupassen, indem sie mehr fluchen und über männlich konnotierte Themen reden. [34]

Bei Schiffen mit weiblichen Besatzungsmitgliedern gibt es die Tendenz der Lästerei durch die restliche männliche Besatzung. Dass eine Frau zum Gesprächsthema wird, passiert häufig. Dabei reicht es bereits aus, wenn eine Seefahrerin sich mit einem anderen Seefahrer unterhält. Diese Situation kann schon den Ausschlag geben, Gerüchte über mögliche Liebschaften innerhalb der Crew zu verbreiten. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass sich viele Seefahrerinnen in ihrer Freizeit zurückziehen und Crewaktivitäten meiden. Allerdings wirft dieses Verhalten auch wieder Fragen innerhalb der Crew auf. Viele Frauen berichten, dass es ihnen schwerfällt, einen

3 Frauen in der Seefahrt heute

Mittelweg zu finden, bei dem sie Teil der Crew sein können und gleichzeitig nicht dauerhaft beobachtet und analysiert werden. [10]

Die Vorurteile, denen Frauen in der maritimen Branche begegnen, sind dabei nicht unbedingt beabsichtigt. Unterbewusste Stereotypen trägt jeder Mensch in sich - und somit auch Seefahrer*innen. Sie beeinflussen unsere sozialen Interaktionen, Einstellungen und unser Verhalten gegenüber unseren Mitmenschen. Diese unterbewussten Stereotypen sind anerzogen und werden im Laufe des Lebens geformt. Trotz des Fortschritts der letzten Jahre in der Gleichberechtigung können nicht automatisch alle unterbewussten Stereotype geändert werden. Das erfordert Willen und Einsicht, dass dieses Verhalten ein Problem darstellt. Ein Beispiel für dieses unterbewusste Denken ist, wenn den Kadettinnen an Bord Aufgaben zugeteilt werden, wie die Brücke zu putzen, während gleichzeitig die Kollegen die Laderäume putzen oder sich mit dem Entladen von dreckiger Ladung, wie zum Beispiel Kohle, beschäftigen. Unterbewusst könnte diese Aufgabenteilung vorgenommen worden sein, da Frauen dreckige und körperlich härtere Arbeit nicht zugetraut wird. Wenn die Kadettinnen öfter Aufgaben bekommen, die stereotypisch gesehen für Frauen eher geeignet sind, dann könnten ihnen wichtiges Wissen für ihre spätere Position als Offizierin - beziehungsweise Ingenieurin fehlen. Des Weiteren strengen sich Frauen mehr an. Sie stecken mehr Energie in eine Aufgabe, um sie möglichst perfekt zu erledigen. Grund dafür ist, beweisen zu müssen, dass sie für die Seefahrt geeignet sind. [49]

3.4 Internationale Maßnahmen

In den letzten Jahren wurden international einige Maßnahmen ergriffen, um die maritime Branche für Frauen attraktiver zu gestalten. Verschiedene Organisationen, wie die Internationale Maritime Organisation oder die Internationale Arbeitsorganisation, haben Richtlinien erstellt, welche Seefahrerinnen fördern sollen. In den folgenden Unterkapiteln werden nun einige Maßnahmen vorgestellt. [34]

3.4.1 International Maritime Organisation

Seit den 1970er-Jahren fördern die *Vereinten Nationen (UNO)* die Beschäftigung von Frauen und deren Integration in allen Ebenen der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung. Im maritimen Bereich entwickelte die *Internationale Maritime Organisation (IMO)* 1988 eine Strategie zur Integration von Frauen, bekannt als *Women in Development*. Dieses Programm zielt, sowohl durch allgemeine Ausbildungsprogramme als auch durch geschlechtsspezifische Projekte, auf einen gleichberechtigten Zugang zu maritimer Ausbildung ab. Darauf folgten zwei vierjährige Programme zur „Rekrutierung und Sensibilisierung“.

Die IMO gründete außerdem sieben regionale Netzwerke für Frauen in der Schifffahrt, die Regionen wie Afrika, Asien, Lateinamerika, die Pazifischen Inseln und die Karibik abdecken. Diese Netzwerke dienen dem Austausch von Informationen und der Beratung im maritimen Sektor. [12] Von 1997 bis 2004 befand sich das Programm in einer Sensibilisierungsphase, in der Kampagnen in verschiedenen Regionen durchgeführt wurden. Seit 2004 konzentriert sich die *Internationale Maritime Organisation* auf die strategische Entwicklung regionaler Netzwerke für Seefahrerinnen. Im April 2013 veranstalteten sie beispielsweise eine regionale Konferenz in Busan, Südkorea, die der Entwicklung einer globalen Strategie für weibliche Seeleute gewidmet war. Diese Konferenz endete mit der *Busan-Erklärung*, welche die Förderung von Frauen in der Seefahrt weltweit festlegt. [34]

Des Weiteren hat die *Internationale Maritime Organisation* im Jahr 2022 den 18. Mai zum „International Day for Women in Maritime“ ausgerufen. Der Tag soll der Anerkennung und Förderung von Frauen im maritimen Sektor dienen und Aufmerksamkeit schaffen. Weitere Ziele sind es, geschlechtsspezifische Ungleichheiten durch strategische Maßnahmen zu reduzieren und die langfristige berufliche Integration von Frauen sicherzustellen. Jedes Jahr finden dafür in verschiedenen Ländern Veranstaltungen mit Fachvorträgen statt. [60]

3.4.2 STCW Übereinkommen

Im Jahr 2010 gab es eine wichtige Änderung im *Internationalen Übereinkommen von 1978 über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten (STCW)*. Mit der *Manila Änderung*, welche die *Resolution 14: Förderung der Beteiligung von Frauen in der maritimen Industrie* mit aufnahm, wurde die Förderung von Frauen offiziell auch für Ausbildungen und Schulungen festgelegt. [34]

3.4.3 Internationale Arbeitsorganisation – ILO

Die *Internationale Arbeitsorganisation* veröffentlichte 2006 das *Seearbeitsübereinkommen (MLC)*, in dem sie die Mindestlebensstandards für Seefahrer*innen festlegen. In diesem Übereinkommen bezieht sich die ILO auch speziell auf Frauen. Die Einrichtungen an Bord von Seeschiffen müssen über getrennte Schlafplätze für Frauen und Männer verfügen, ebenso müssen getrennte sanitäre Einrichtungen vorhanden sein. Im Jahr 2016 fügt sie zur Leitlinie B4.3.1 Absatz 4 den Unterpunkt d hinzu. Leitlinie B4.3 beschäftigt sich mit dem *Schutz der Gesundheit und Sicherheit und Unfallverhütung*. Der Absatz 4 lautet

„Darüber hinaus sollte die zuständige Stelle sicherstellen, dass die Konsequenzen für die Gesundheit und Sicherheit berücksichtigt werden, insbesondere in folgenden Bereichen: (a) Maßnahmen bei Notfällen und Unfällen; (b) die Auswirkungen von Drogen- und Alkoholabhängigkeit; (c) HIV/Aids-Schutz und – Prävention; (d) Belästigung und Mobbing.“ [61]

Der Unterpunkt d bezieht sich auf die *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying*, die gemeinsam von der *International Chamber of Shipping* und der *International Transport Workers Federation* veröffentlicht wurde. Diese soll verhindern, dass Mobbing und Belästigung weiterhin auf Seeschiffen stattfinden. Das betrifft, wie im Abschnitt 3.3. beschrieben wurde, auch im hohen Maße Seefahrerinnen. [34]

4 Strategien

Nach der Beschäftigung mit den Vor- und Nachteilen der Seefahrt sowie den Gründen, warum der weibliche Anteil von Frauen auf Seeschiffen weiterhin relativ gering ist, soll sich das folgende Kapitel mit möglichen Strategien befassen, um mehr Frauen für die maritime Branche zu gewinnen und zu halten. Dafür werden bereits vorhandene Strategien aus den MINT-Berufen, wie zum Beispiel das Mentoring, näher betrachtet. Des Weiteren wird auch auf das *Ferienfahrer-Programm* des *Verbands deutscher Reeder*, sowie auf das Thema Role Models eingegangen.

4.1 Mentoring

Eine der am häufigsten angewendeten Strategien im MINT-Bereich ist das Mentoring, also die Förderung von Mentees durch Mentor*innen. Letztere sind branchenerfahren und meist berufstätig. Die Mentees befinden sich entweder noch in der Ausbildung beziehungsweise im Studium oder sammeln erste Arbeitserfahrungen. Die Vorteile vom Mentoring sind unter anderem die Wirkung der Mentor*innen als Vorbild. Den Mentees wird gezeigt, wie mit Herausforderungen und gegebenenfalls Rückschlägen in der Berufsbranche umgegangen werden kann. Ferner lässt sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf demonstrieren, auch wenn der Beruf im ersten Moment als familiär entbehrungsreich wahrgenommen werden könnte. Des Weiteren können entweder Mentees untereinander oder mit ihren Mentor*innen gemeinsam an MINT-Projekten arbeiten und dadurch Erfahrungen sammeln sowie ihr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärken. Dies bietet auch die Möglichkeit, eventuelle Misserfolge zu reflektieren und daraus zu lernen. Ein weiterer Vorteil ist die Möglichkeit, über gesellschaftliche Stereotype zu sprechen und Vorurteile über Frauen im MINT-Bereich zu überwinden. Zusätzlich bieten sich Mentoring Programme als Ausgangspunkt für ein eigenes berufliches Netzwerk an. Hierbei können Mentees über Mentor*innen neue Kontakte in der Branche knüpfen. Wobei das auch

über andere Teilnehmer*innen im Programm erfolgen kann. Dadurch können eventuell Vorteile für das spätere Berufsleben entstehen. [30]

Es gibt verschiedene Formen von Mentoringprogrammen. Diese lassen sich entweder durch die Beteiligung von Personen, oder durch die Beziehungen zwischen Mentor*innen und Mentees beschreiben. Bei der Einteilung nach der Beteiligung von Personen gibt es zwei verschiedene Formen: Das *Dyadische Mentoring*, bestehend aus einer Mentor*in und einem Mentee, dem gegenüber steht das *Team- und Netzwerkmentoring*. Dieses lässt sich nochmals in vier Unterarten gliedern. Es gibt das kaskadische Mentoring, bei dem eine sehr erfahrene Person eine erfahrene Person betreut, die ihrerseits eine weniger erfahrene Person unterstützt. Dann gibt es den Erziehungszirkel. Hierbei betreut ein*e Gruppenleiter*in, eine Gruppe. Die restlichen Gruppenteilnehmer*innen finden sich in der Rolle von Mentor*innen wieder und helfen sich gegenseitig. Im *sequentiellen Mentoring* erhält ein Mentee nacheinander verschiedene Mentor*innen. Diese Variante gibt es noch abgewandelt, in dem ein Mentee gleichzeitig mehrere Mentor*innen bekommt. Wird die Form des Mentoring nach der Art der Beziehung zwischen den Mentor*innen und dem Mentee unterschieden, gibt folgende Einteilungen: Beim *informellen Mentoring*, entwickelt sich die Mentor*innen-Mentee Beziehung über eine persönliche Beziehung. Im Gegensatz dazu steht das *formelle Mentoring*, bei dem die Mentoringpartner*innen von einer zentralen Stelle zugeordnet werden. Dabei gibt eine Rahmenvereinbarung an, wie das Programm ablaufen soll. Das Programm wird außerdem von einer leitenden Person überwacht. Eine weitere Form des Mentorings, die immer mehr genutzt wird, ist das *Online Mentoring*. In diesem Fall findet das Programm ausschließlich online statt. Entweder asynchron, durch E-Mails oder Internetforen, oder synchron über beispielsweise Onlinemeetings. Für diese Form des Mentorings wird meist das *dyadische Mentoring* verwendet. *E-Mentoring* bietet den Vorteil, dass es sehr flexibel ist, was den Ort und die Zeit des Programms angehen und so kann auch global gearbeitet werden. Somit können sich auch Mentoringpaare aus unterschiedlichen Ländern zusammenfinden. Der Nachteil ist jedoch, dass Mimik und

Körpersprache meist nicht wahrgenommen werden können. Zusätzlich gibt es das Risiko, dass sich die Mentees nicht so oft bei den Mentor*innen melden, wie offline. [31]

Um ein gutes Ergebnis zu erzielen, sollte ein Mentoringprogramm folgende Kriterien erfüllen: Die Mentor*innen sollten vorab auf ihre Eignung geprüft werden und anschließend auf Basis mehrerer gemeinsamer Merkmale mit einem Mentee gepaart werden. Während des Programms sollten dann die jeweiligen Mentor*innen unterstützt und beaufsichtigt werden. Des Weiteren sollten das familiäre und soziale Umfeld des Mentees mit einbezogen werden. Zudem ist es förderlich, wenn das Programm geplante, strukturierte Aktivitäten für das Mentoringpaar als auch für die gesamte Projektgruppe enthält. Eine klare, strukturierte Kommunikation über Erwartungen von dem Programm, sowie über Erfahrungen und Wünsche verbessert den Erfolg des Programmes. Generell gibt es einen positiveren Fördereffekt, je mehr Kriterien erfüllt werden. Die Laufzeit des Mentoringprogramms sollte mindestens über drei Monate gehen, optimalerweise über ein Jahr. [30]

WISTA Germany organisiert seit Juli 2017 ein Mentoringprogramm für Frauen aus der maritimen, landseitigen Branche. Für das Programm wird die *dyadische Methode* angewendet. Der Zeitraum ist auf ein Jahr begrenzt, wobei mehrere Gruppenveranstaltungen sowie Einzeltermine geplant sind. Das ganze Programm wird durch eine Projektleiterin geführt und überwacht. [32]

4.2 Ferienfahrer-Programm

Das *Ferienfahrer-Programm* ermöglicht Schüler*innen, ihre Sommerferien an Bord eines Frachtschiffes zu verbringen. Dies ist ein Angebot des *Verband Deutscher Reeder*, um junge Menschen, die sich für die Seefahrt interessieren, die Möglichkeit eines bis zu vier-wöchigen Praktikums zu bieten.[27] Das Programm wurde vom *Verband Deutscher Reeder* in den 1960er Jahren entwickelt. [28] Die Anforderungen beschränken sich auf

4 Strategien

eine Altersgrenze von mindestens 16 Jahren, mindestens einem weiteren Jahr in der Schule und abgeschlossene Vollzeitschulpflicht. Außerdem gelten die allgemeinen Anforderungen in der Seeschifffahrt, wie eine gültige Seediensttauglichkeit, ein Reisepass und englische Sprachkenntnisse. Ein Erste Hilfe Kurs muss zudem abgeleistet werden. [27]

Im Jahr 2024 haben 42 Schüler*innen an diesem Programm teilgenommen. Sie waren unter anderem auf Frachtschiffen der Reederei *Hapag Lloyd AG* und der *CPO Containerschiffreederei* unterwegs. Weitere Schiffstypen waren Massengutfrachter, Fähren und Schleppschiffe. [29]

4.3 Role Models

Eine weitere Strategie, um Frauen die maritime Berufsrichtung näher zu bringen, ist das Einsetzen von Role models³. Dabei handelt es sich um Frauen, die Berufe aufzeigen, welche für Mädchen beziehungsweise Frauen auf den ersten Blick untypisch erscheinen. Meist geht es dabei um männlich konnotierte Berufe und Branchen. Ein Role model versucht diese Vorurteile abzubauen, indem sie von ihren Erfahrungen und Erfolgen in der Branche spricht und dies anderen Frauen als Inspiration zeigt. Beispielsweise kann es sich dabei um Auszubildene handeln, die ihren Ausbildungsalltag zeigen und so Einblicke in die Berufsmöglichkeit geben. Vorbilder sind ein wichtiges Element in der Sozialisation eines Menschen. Von klein auf wird ein Mensch durch sein Umfeld geprägt und sucht sich automatisch Vorbilder. Das können am Anfang noch Eltern und Freund*innen sein, später eventuell berufliche Kontakte. Bei Jugendlichen sind es meistens Gleichaltrige, die als Vorbilder dienen. Diese Vorbilder sind entscheidend für die Charakterentwicklung und Sozialisation eines heranwachsenden Menschen. Werte und Normen können übernommen und zukünftig verändert beziehungsweise angepasst werden. Zudem kann die soziale Umgebung eine

³ Role Models oder "Vorbilder" sind Menschen, die ein gutes Beispiel geben. Oft werden sie durch gutes Verhalten zu einer Person, zu der aufgeschaut werden kann, zum Beispiel, weil sie sich für die Rechte anderer Menschen einsetzen.[33]

Rolle bezüglich der eigenen Zukunft spielen, indem beispielsweise ein traditioneller Lebensstil geführt oder eine andere Richtung im Leben eingeschlagen wird. Diese Prägung passiert unterbewusst durch Vorbilder. An diesem Punkt setzen Role Models an, wobei sie versuchen, bewusst Frauen zu prägen und ihre Sicht auf bestimmte Branchen zu erweitern. Sie wollen die Selbstwirksamkeitserwartung von jungen Frauen wandeln. Selbstwirksamkeit bedeutet in diesem Fall, dass Role Models Frauen überzeugen können, ihre Selbstwahrnehmung so zu ändern, dass sie glauben, Leistungen und Herausforderungen in einer Branche meistern zu können. Die Selbstwirksamkeit ist ein Konzept des Soziologen Albert Bandura. Dieser hat vier Quellen für die Selbstwirksamkeit definiert, die wie folgt lauten: Emotionale Erregung, positive Erfahrungen, Zuspruch von außen und das Modelllernen. Letzteres beschreibt das Erlernen durch die Beobachtung von erfolgreichen Personen. Role Models versuchen dabei, sowohl das Modelllernen zu ermöglichen, als auch Zuspruch von außen zu geben. Frauen, die Role Models folgen, erleben somit eine erfolgreiche Frau, welche verschiedene Hürden gemeistert hat und ihnen Zuspruch gibt, dass auch sie diese Hürden meistern können. Ein wichtiger Punkt ist dabei die Identifikation. Frauen und Mädchen müssen sich mit dem Role Model identifizieren können und mit ihr sympathisieren. Ist das der Fall, können Role Models ermutigend wirken. Sie können dabei helfen, Vorurteile abzubauen und gleichzeitig motivierend wirken. Zudem zeigen sie nahbar, was es für Karrieremöglichkeiten gibt und wie Hürden in der Branche genommen werden können. [34]

Dabei eignen sich besonders Social Media Plattformen für die Verbreitung von Role Models. Das Projekt *FRIDA – Frauen in der digitalen Arbeitswelt* der Initiative *#SheTransformsIT* fordert mehr Digital-Role Models und versucht den Arbeitsalltag von Frauen im MINT-Bereich Informatik sichtbar zu machen. Dazu veröffentlichen sie Videos und Beiträge auf gängigen Social Media Plattformen. Diese Beiträge zeigen den Alltag von verschiedenen Frauen, ihren Arbeitsplatz und welche Herausforderungen es gibt. Dabei ist es dem Projekt wichtig, eine heterogene Gruppe an Frauen darzustellen.

Demnach werden Frauen aus verschiedenen Regionen in Deutschland, mit verschiedenen Bildungshintergründen und Positionen, sowie unterschiedlicher Altersgruppen, als Role Models gesucht. Dies soll dazu führen, dass sich möglichst viele junge Frauen angesprochen fühlen. [53]

In der Seefahrt gibt es international eine Frau, die besonders als Role Model hervortritt: Kate McCue ist seit 2015 Kapitänin auf der *Celebrity Beyond* und veröffentlicht regelmäßig Einblicke aus ihrem Leben an Bord. Dabei stehen vor allem ihre Arbeit als Kapitänin im Vordergrund, aber auch die ihrer Crewmitglieder. [54] Seit dem 20. Januar 2024 veröffentlicht sie das *Captain's Log*, einen täglichen Videoblog, der ihren Alltag auf einem Kreuzfahrtschiff zeigt.[55] Dabei werden auch Offizierinnen gezeigt, die zum Beispiel ihr erstes eigenes Manöver durchführen.[56] Ihr folgten zum Jahresbeginn 2025 992.000 Menschen auf der Social Media Plattform *Instagram*. [57]

In Deutschland schafft der Blogbereich der *Mach Meer* Kampagne des maritimen Bündnisses einen Platz, in dem junge Menschen ihre Erfahrungen teilen können. Die Plattform wurde als zentrale Plattform für die Ausbildungen in der Seeschifffahrt gegründet und wird aktuell durch die BBS betreut. Es gibt verschiedene Beiträge über technische Wachoffizierinnen, Schiffsmechanikerinnen und auch Schifffahrtskauffrauen. Sie alle zeigen ein realistisches Bild der Seefahrt und sprechen von Herausforderungen und Erfolgen. Diese Blogbeiträge sind unter der Kategorie *Aus dem Leben* auf der Website der *Mach Meer* Initiative zu finden. Darüber hinaus veröffentlichten sie auf ihrem Youtube Kanal *@machmeer* in den letzten drei Jahren rund um den 18. Mai, dem *International Day for Women in Maritime*, die Videoreihe *Was zur Welle*. In dieser werden verschiedene Frauen kurze Entscheidungsfragen gestellt, um die Seefahrt anschaulich zu beschreiben. [59]

5 Interviews

Um zu ermitteln, welche Strategien zur Gewinnung und Integration von Frauen in nautisch-technischen Berufen angewendet werden können, muss zunächst erfasst werden, wo die verschiedenen Branchenteilnehmenden die Probleme sehen und was es schon für Strategien gibt. Dazu wurden mit Vertreter*innen der Seeschifffahrt Interviews geführt. Sie erzählen von ihren Erfahrungen, Möglichkeiten und Wünschen für das Erreichen der Geschlechtergleichheit in der Seeschifffahrt. Es gibt verschiedene Ansätze und auch Probleme, die von den Interviewten erläutert werden. Zum Schluss werden die vorgeschlagenen Strategien noch einmal zusammengefasst.

5.1 SMM

Die *Shipbuilding, Machinery & Technology International Trade Fair Hamburg (SMM)* ist eine Messe der maritimen Branche, die alle zwei Jahre in Hamburg stattfindet. Aussteller*innen und Besucher*innen sind unter anderem aus den Branchen Schiffbau, Hafentechnik oder auch Antriebssysteme. [62] Am 04.09.2024 gab es eine Diskussionsrunde zu dem Thema „Women on Bord – How to Attract, Get, and Retain More Women on Bord?“ Moderatorin war Franziska Eckhoff, zweite Vorsitzende von *WISTA Germany*. Sie und weitere Vertreter*innen verschiedener Branchenteile der Seefahrt, waren Teil dieser Diskussionsrunde. Somit können sie einen Einblick in ihren Bereich geben und was ihr Branchenteil tun kann, um die Seefahrt für Frauen zugänglicher zu machen.

5.1.1 Franziska Eckhoff - WISTA Germany

Als zweite Vorsitzende von *WISTA Germany* beschäftigt sich Franziska Eckhoff viel mit Geschlechtergerechtigkeit in der Seefahrt. Sie erzählt von mehreren Problematiken, die in der Seeschifffahrt verbessert werden müssen. Zum einen braucht die Seefahrt eine Image-Kampagne, welche die Berufe

auf See der Öffentlichkeit zugänglicher machen und aufzeigen, wie sie wirklich sind. Im Unterhaltungsprogramm werden Schiffe in Serien wie *Das Traumschiff* folgendermaßen dargestellt: *„Das Traumschiff zeigt den alten weißen Mann, als Kapitän und es gibt nur eine Hotel Chefin und eine Ärztin und dann glauben die Leute, dass es nur das gibt was das Fernsehen zeigt“* so Eckhoff. Abseits davon gebe es noch die Darstellung in den Medien, dort würden Schiffe aber meist nur gezeigt, wenn es um Havarien und Katastrophen gehe. Es brauche eine Kampagne, die Seeleute als strategisch-relevantes Personal sieht. Eine Debatte, die während der *Covid 19*-Pandemie geführt wurde und danach nie wieder. Des Weiteren sagt sie, müssten Schiffe auch wohnlicher werden. Die meisten Neubauten konzentrierten sich nur auf die technische Zukunft, dabei würden die Aufbauten in denen die Besatzung wohnt, meist vergessen. *„Es fässt keiner die Aufbauten an, die Kabinen sind im gleichen Stil wie vor 50 Jahren, wenn mehr Diversität und Attraktivität an Bord geschaffen werden soll, dann beginnt es mit dem Umbau der Aufbauten“*. Ebenso plädiert sie für mehr Umkleidekabinen extra für Frauen, beziehungsweise geschlechtergetrennte Toiletten und Waschräume. Außerdem müssten an Bord die gleichen Regeln wie an Land befolgt werden. Somit sollten die Konsequenzen für Vergehen ebenfalls angepasst werden. Es müssten härtere Konsequenzen gegen Mobbing und Belästigung geschaffen werden. Diese müssten offen kommuniziert und noch viel wichtiger, umgesetzt werden. Ebenso sollten Cultural-Sensitivity-Trainings⁴ verpflichtend eingeführt und attraktive Arbeitsbedingungen geschaffen werden - durch einen guten Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit, sowie sicherer Arbeitsumgebungen und einem verfolgbaren Karriereplan.

Auf die Frage „Was können Organisationen/ Vereine tun, um mehr Frauen in die Seefahrt zu bekommen?“ merkte Eckhoff an, dass Vereine aus Freiwilligen bestehen, die sich in ihrer Freizeit engagieren - somit seien die Ressourcen begrenzt. Dennoch sollten Organisationen Werbungen an Schulen

⁴ Sensibilitätstraining bezeichnet eine Methode zur Entwicklung von sozialer Sensibilität und Empathie, insbesondere in Bezug auf zwischenmenschliche Beziehungen und Kommunikationsfähigkeiten. [64]

machen, vor allem wenn sie durch öffentliche Gelder finanziert würden. Weiterhin müssten auch die Reedereien etwas tun. *„Damit aber auch evtl. neue Seefahrtsinteressenten der Schifffahrt beitreten, brauche es auch die Reeder, die Schiffe haben“*. Daher sollten Reedereien weniger auslagern und auch der deutsche Staat dahingegen Unterstützung leisten beziehungsweise Anreize schaffen. Bis dahin könnten Organisationen und Vereine für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen, Hilfe bei Karriereplanungen anbieten und Wertschätzung vermitteln. *WISTA Germany* hat außerdem ein Mentoring Programm, welches sich jedoch nur an Frauen in landseitigen Berufen richtet. Die Möglichkeit von Stipendien an angehende Seefahrerinnen wurde noch nicht besprochen. Dennoch hat *WISTA International* einen großen Beitrag für die Geschlechtergerechtigkeit weltweit geleistet. *„WISTA Germany e.V. ist ein Teil von WISTA International und die wiederum hat einen Berater-Status bei der IMO, wobei die IMO WISTA International bei Themen rund um Frauen an Bord mit einbezieht.“*. So ist *WISTA International* bei Entscheidungen und Maßnahmen für die Geschlechtergerechtigkeit beteiligt.

Auf die Frage “Wenn du eine Sache ändern könntest, um mehr Frauen in die Seefahrt zu bekommen, was wäre das?” antwortete Eckhoff mit *„Ein Ausbildungsschiff nur für Frauen bauen.“*. Dies könne ein sicherer Ort sein, wo angehende Seefahrerinnen lernen könnten, ohne sich um Belästigung und Mobbing durch männliche Kollegen Gedanken machen zu müssen.[47]

5.1.2 Scott Bergeron - Oldendorff Carriers

Scott Bergeron ist Mitglied des Global Board bei der Reederei *Oldendorff Carriers* und seine Aufgabe ist die Überwachung der Flotte. Generell beschäftigt er sich auch mit den Fragen zur Geschlechtergleichheit in der Seeschifffahrt - und was seine Reederei dafür tun kann. Persönlich beschreibt er die Seefahrt als eine Männerdomäne, in der Frauen nur schwer Zugang zu Arbeitsplätzen haben. Selbst wenn sie die Chance hätten, auf einem Seeschiff zu arbeiten, gab es immer noch Barrieren, die die

Aufstiegchancen minimierten. Er ist motiviert, eine nachhaltige Führung in seiner Reederei zu etablieren, in der jede*r Mitarbeiter*in eine Chance hat. *„Ich bin entschlossen, sicherzustellen, dass jeder die gleichen Chancen hat, an Bord der Oldendorff-Flotte zu arbeiten.“*⁵

Auf die Frage „Welche Möglichkeiten haben Unternehmen, um mehr Frauen für die Seefahrt zu gewinnen?“ antwortete er, dass es aus seiner Sicht vier wichtige Punkte gebe, auf die Reedereien eingehen müssten. Zum einen die Förderung von Geschlechtervielfalt und Inklusion. Es müsse ein Arbeitsplatz geschaffen werden, der sowohl Diversität als auch Inklusion unterstützt. Dies könne durch den Abbau von Vorurteilen, Mentoringprogrammen und festgelegten Diversitätszielen erreicht werden. Des Weiteren sollten flexible Arbeitsmodelle und Schulungsangebote geschaffen werden. Als weiteren Punkt nannte er die Karriereentwicklung, beziehungsweise die Förderung von Mitarbeiterinnen auf ihrem Karriereweg. Dies könne durch weibliche Vorbilder und Veranstaltungen für weibliche Besatzungsmitglieder erreicht werden. Des Weiteren müsse die Reederei auch sichergehen, dass eine Chancengleichheit gewährleistet ist. Bergeron ist auch der Meinung, dass die Bedingungen an Bord verbessert werden müssten um mehr Frauen in die Seefahrt zu bekommen und auch zu halten. Es müssten klare Richtlinien bezüglich Mobbing und Belästigungen geschaffen werden. Persönliche Schutzausrüstungen müssen auch den Anforderungen eines Frauenkörpers erfüllen und passen. Reedereien sollten verpflichtet werden Periodenprodukte/ Hygieneprodukte für die Seefahrerinnen bereitzustellen. Er sprach auch davon, dass ein spezielles Kadettinnen-Programm zur Nachwuchsförderung eine gute Möglichkeit darstellen, um die Anzahl an Kadettinnen zu erhöhen. Als letzten Punkt nannte er die Verbesserung der Balance zwischen Arbeit und Freizeit. Es müssten familienfreundlichere Arbeitsverträge geschaffen werden und es sollte die Möglichkeit geben, nach einer Familienpause den Beruf an Bord wieder aufzunehmen.

⁵ Original: I am committed to ensure that everyone has an equal opportunity to work onboard the Oldendorff fleet.

Auf die Frage, was *Oldendorff Carriers* für Strategien verfolgt, um in ihrem Unternehmen den Frauenanteil zu erhöhen, erzählt Bergeron, dass sie in der Reederei einen starken Fokus auf dieses Thema legten. Die letzten Jahre hätten sie verstärkt mit dem Aspekt der Diversität gearbeitet, um Standpunkte und Ideen zu entwickeln. Dies habe zu einem Anstieg auf 42 Nationalitäten geführt, die für das Unternehmen arbeiten. Bergeron sagte, dass diese Vielfalt ein Punkt darstellt, warum *Oldendorff Carriers* erfolgreich ist. Auf Basis dieser Erfahrungen kümmerten sie sich nun verstärkt um das Thema Geschlechtergerechtigkeit. Sie versuchten sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden dieselben Chancen bekommen - nicht nur, um die Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen, sondern auch, um das volle Potenzial der Mitarbeitenden als Team zu nutzen. Dafür hätten sie die Arbeitsgruppe „Empowering Diversity“ gegründet. Deren Aufgabe sei es, den Prozess zu überwachen und zu verbessern. Des Weiteren gebe es eine „Zero Tolerance“ Regel gegenüber Mobbing und Belästigungen, für die auch Schulungen angeboten werden. Außerdem soll sicherstellt werden, dass sich Mitarbeitende vertrauensvoll bei Problemen an ihren Arbeitgeber wenden können. Für den Bordeinsatz wird nie eine Frau allein auf einem Schiff eingeplant, sondern immer mindestens zwei bis vier. Dies komme vor allem den Kadettinnen zugute, da so ein unterstützendes Umfeld geschaffen werden könne. Bis 2025 strebt *Oldendorff Carriers* an, genauso viele Kadettinnen wie Kadeten zu beschäftigen. Auch ein Mentoringprogram schließt Bergeron nicht aus, auch wenn aktuell dazu keine Pläne vorlägen. Auf die Frage „Gibt es spezielle Strategien für schwangere Seeleute?“ antwortete er *„Wir haben wenig Erfahrung mit Schwangerschaft an Bord, entwickeln aber derzeit eine passende Strategie.“*⁶ Zudem wird betont, dass auch dies ein Thema sei, an dem die Reederei versuche, Verbesserungen zu erreichen. Es sei überdies wichtig, zu betonen, dass bei ihnen keine Gender Pay Gap existiere. Die Heuer der Crew unterschiede sich nur bezüglich der verschiedenen Ränge.

⁶ Original: We have limited experience with pregnancy onboard, but we are currently developing an appropriate strategy.

Seit dem Beginn der neuen Strategie für Geschlechtergleichheit ist ein Anstieg an weiblichen Crewmitgliedern aus 16 Ländern zu verzeichnen. Zudem hat sich die Teamdynamik verbessert und ein stabileres soziales Umfeld wurde geschaffen. Vor allem herrscht nun mehr kulturelle Sensibilität und Respekt unter den Mitarbeiter*innen.

Auf die Frage „Wenn Sie eine Sache in der Branche ändern könnten, um mehr Frauen zu gewinnen, was wäre das?“ antwortete er, dass sich das Bild der Branche ändern müsse: Weg von dem männlich dominierten Bild ist hierfür die Voraussetzung. Dies könne vor allem durch Kampagnen mit Role Models funktionieren und somit ein weitere Strategie sein, um mehr Frauen für die Seefahrt zu begeistern. [48]

5.1.3 Isabelle Rickmers – CEO Turtle

Die Förderung von Vielfalt und die Stärke heterogener Teams, in denen alle Mitarbeitenden ihre gesamte Persönlichkeit in die Arbeit einbringen können, sind zentrale Anliegen des Start-ups *Turtle*. Geschlechtervielfalt stünde dabei im Fokus des Unternehmens, wie es die Website betont. *Turtle* ist eine digitale Rekrutierungsplattform für die maritime Industrie, die 2021 von Isabelle Rickmers gegründet wurde. Ziel des Unternehmens ist es, Seefahrer*innen weltweit mit Reedereien zu vernetzen und dabei diskriminierungsfreie Prozesse zu fördern. Rickmers beschreibt das Konzept von *Turtle* wie folgt:

„wir sind keine recruitment agency bzw der Hauptunterschied ist dass wir durch Technology den direkten Draht herstellen zwischen Recruiter*in und Seefahrer*in, und das global und nicht lokal. Das Tool behandelt Daten anonymisiert, was bedeutet, dass rein nach Qualifikation ausgesucht werden kann und nicht nach Geschlecht, Foto ect...“

Dieses Verfahren soll sicherstellen, dass Seefahrer*innen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Religion oder Herkunft gleiche Chancen auf dem

Arbeitsmarkt haben. Rickmers betont, dass die Nachfrage nach Seefahrerinnen innerhalb der Branche stark variierte. Einige Unternehmen suchten gezielt Frauen, manche setzten spezifische Anforderungen wie den Besitz finaler Patente voraus, während andere explizit keine Frauen einstellten. *Turtle* möchte diese Diskrepanzen ausgleichen und einen Fokus auf Qualifikationen legen. Daher achtet das Start-up auch darauf, die *Sustainable Development Goals (SDG)* der *Vereinten Nationen* umzusetzen. Dabei fokussieren sie besonders SDG 4 Hochwertige Bildung, SDG 5 Geschlechtergleichheit und SDG 8 menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum. Dafür erhielten sie 2023 den „Diversity & Inclusion Award“ von *Career4Sea Europort*. Rickmers will zusammen mit ihren Mitarbeiter*innen positive Beispiele für erfolgreiche Strategien von Geschlechtergleichheit und Inklusion schaffen.

Auf die Frage „Wenn du eine Sache ändern könntest um mehr Frauen, in die Seefahrt, zu bekommen, was wäre das?“ antwortete sie: *„Es geht um mehr Offenheit und auch Investment seitens Unternehmen, auch Berufseinsteigerinnen zu fördern und auf die Bedürfnisse einzugehen.“* Denn auch auf dem Arbeitsmarkt passten sich die Recruiting Agenturen den Nachfragen an. Wenn die Reedereien mehr Frauen einstellen wollen, würden sich die Agenturen anpassen.

Auf die abschließende Frage, ob Rickmers noch etwas hinzufügen wolle, ergänzte Rickmers:

„Es gibt bereits gute Initiativen in der maritimen Industrie, auch um herauszufinden, was Frauen an einer Karriere in der Seeschifffahrt hindert. Wir sind aber noch weit davon entfernt, dass Frauen flächendeckend in den Arbeitsmarkt angemessen integriert sind.“

Somit ist auch sie der Meinung, dass es noch ein weiter Weg zur Gleichberechtigung und Geschlechtergleichheit in der Seefahrt ist. [69] [70]

Turtle verfügt über ein strukturiertes Mentoring-Programm für Seefahrer*innen, das speziell darauf ausgerichtet ist, den Austausch zwischen

erfahrenen und weniger erfahrenen Fachkräften in der maritimen Branche zu fördern. In einem persönlichen Gespräch mit der Programmverantwortlichen Vanessa Ani Checkwube wurde der Aufbau und die Durchführung des Programms detailliert erläutert.

Das erste Mentoring-Programm wurde im Zeitraum von Januar bis Februar 2024 über zwei Monate durchgeführt. Der gewählte Zeitrahmen orientierte sich an den Urlaubszeiten der Teilnehmenden, um eine möglichst hohe Beteiligung zu gewährleisten. Das Programm umfasste drei Mentor*innen – zwei Männer und eine Frau – sowie 29 Mentees, darunter 24 Männer und 5 Frauen. Die Teilnehmenden repräsentierten acht verschiedene Nationalitäten, darunter Namibia und Rumänien, wobei der Anteil afrikanischer Seefahrer*innen insgesamt hoch war. Teilnahmeberechtigt als Mentee waren Kadett*innen und Junior-Offizier*innen, während als Mentor*innen erfahrene Seefahrer*innen aus höheren Diensträngen ausgewählt wurden. Jede*r Mentor*in hatte dann circa 10 Mentees zugewiesen bekommen.

Das Programm umfasste vier thematisch unterschiedliche Treffen, die online stattfanden und jeweils eine Stunde dauerten. Zu den thematischen Schwerpunkten zählten beispielsweise die Arbeitsrechte von Seefahrer*innen. Zusätzlich wurden vorbereitende Sitzungen zwischen den Mentorinnen und Vanessa Ani Checkwube abgehalten. Ein abschließendes Treffen bot den Mentees die Gelegenheit, Fragen zu Rekrutierungsprozessen und anderen relevanten Themen zu stellen.

Basierend auf den Erfahrungen aus dem ersten Durchlauf wurde von Mai bis Juni 2024 eine zweite Runde des Programms durchgeführt. Der Zeitraum umfasste auch hier von zwei Monate. Im Vergleich zur ersten Runde wurde die zweite Durchführung durch neue Richtlinien ergänzt, die auf eine intensivere Interaktion zwischen den Gruppenmitgliedern abzielte. Während in diesem Durchlauf die Anzahl der Mentees auf 14 reduziert war, blieben die Mentor*innen mit drei Personen konstant. Trotz der geringeren Teilnehmerzahl wurde das Programm als erfolgreich bewertet, da es den Mentees wertvolle Erfahrungen und die Möglichkeit bot, ein professionelles

Netzwerk aufzubauen. Dies erwies sich insbesondere für die weiblichen Mentees als entscheidend, da ihnen oft weniger Gelegenheiten für den Aufbau eines solchen Netzwerks zur Verfügung stehen.

Vanessa Ani Checkwube betonte, dass beide Durchgänge des Programms auf durchweg positive Resonanz stießen und dass Turtle plant, das Mentoring-Programm in Zukunft fortzusetzen. (V.A: Checkwube, persönliche Kommunikation, 22.01.2025)

5.1.4 Miriam Schlüter - Lotsin

Miriam Schlüter ist derzeit eine von 4 Lotsinnen in Deutschland. Aktuell gibt es rund 800 Lotsen. Sie arbeitet seit Juni 2023 auf dem Nord-Ostsee-Kanal in Brunsbüttel. [63] Durch ihre Arbeit als Lotsin konnte sie von ihren Erfahrungen berichten. Zudem wies sie daraufhin, was die Lotsenbrüderschaften ändern müssten, um mehr Lotsinnen zu bekommen. Ihrer Meinung nach wurde dem Thema viel zu wenig Beachtung geschenkt. Vor allem Mutterschutz und Schwangerschaften seien Themen, denen die Brüderschaften nicht aufgeschlossen gegenüber treten würden. Daher plädiert Schlüter dafür, dass die Geschlechtergleichheit endlich in den Fokus der Brüderschaften rückt. Es müsse eine offene Kommunikation herrschen und Gleichberechtigung auch umgesetzt werden. Bisher gebe es im Bereich des Lotswesens noch keine Strategien zur Frauenförderung: *„Es wird erst gerade damit angefangen in dem gezeigt wird, dass es auch ein paar Lotsinnen gibt.“*, so Schlüter. Sie hält den *Master of Maritime Pilotage* für eine gute Alternative zum traditionellen Weg, um Lots*in zu werden. *„Viele Frauen hatten einfach Probleme damit in Ränge zu kommen die notwendig waren, für die Qualifikation, um sich als Lotsin bewerben zu können.“* Sie spielt dabei auf die gläserne Decke in der Seeschifffahrt an, wegen der Frauen meist nicht so schnell befördert werden, wie ihre männlichen Kollegen. Schlüter wünscht sich, dass es *„irgendwann vollkommen normal ist als Frau zur See zu fahren“*. [43]

5.2 Ferienfahrerinnen

In Kapitel 4.2 wurde das *Ferienfahrer-Programm* des *Verbands deutscher Reeder (VDR)*, als eine Strategie um junge Frauen für die Seefahrt zu begeistern, vorgestellt. Um zu überprüfen, wie erfolgreich das Projekt bei Schülerinnen ist, wurden zwei Interviews mit Teilnehmerinnen des Programms durchgeführt. Beide Ferienfahrerinnen haben im Jahr 2024 ihre Sommerferien auf einem Frachtschiff verbracht. Julia war zusammen mit 14 anderen Ferienfahrer*innen auf dem Ausbildungsschiff *Chicago Express* der Reederei *Hapag Lloyd AG*. Ihre Route führte sie von Vancouver, Kanada nach Busan, Südkorea. Annika war auf einem Containerschiff der *CPO Containerschiffsreederei GmbH & Co. KG*.

5.2.1 Bewerbung und Vorbereitung

Die erste Frage an die Interviewteilnehmerinnen lautete, wie sie auf das Programm aufmerksam geworden seien. Julia hat keine Personen in ihrem Umfeld, die etwas mit der Seeschifffahrt zu tun haben. Dadurch suchte sie alleine nach Informationen über ein Praktikum in dieser Branche im Internet. Dort stieß sie dann auf die Website des *Verband Deutscher Reeder* und erfuhr von dem *Ferienfahrer Programm*. Daraufhin bewarb sie sich.

Annika erging es ähnlich, sie hat ihr Interesse für die Seefahrt über ihr Hobby Segeln gefunden. Die Informationen über das Programm fand sie, ähnlich wie Julia, auf der Website des *VDR*. Im Gegensatz zu Julia hat Annika Familienmitglieder, die in der maritimen Branche tätig ist. Dies beeinflusste ihren Wunsch, zur See zu fahren, zusätzlich. Julia entdeckte ihre Begeisterung für die Seefahrt über ihr Austauschjahr in Norwegen. Sie sagte, dass ihr dort bewusst geworden sei, wie wichtig die Schifffahrt für den Alltag vor Ort ist. Als Beispiel nannte sie, ohne Fahren das Fortbewegen zu verschiedenen Orten kaum möglich sei. Außerdem hatte sie Urlaub auf einem Kreuzfahrtschiff gemacht, was ihre Begeisterung für die Schifffahrt weiter steigerte. Da Julia während ihrer Bewerbung ein Auslandsjahr in Norwegen gemacht hatte, gestaltete sich der Bewerbungsprozess etwas schwieriger. Sie antwortete auf die Frage, wie die Bewerbungsphase verlief

beziehungsweise der Ablauf bis zur Annahme vonstattenging, dass sie einige Zertifikate brauchte, die sie nicht in Norwegen bekommen konnte. Dabei stand ihr der Programmverantwortliche des VDR Holgar Jäde zu Seite. So konnte sie ihre Bewerbung mit etwas Verzögerung einreichen. Nach ihrer Zusage bei *Hapag Lloyd AG* erledigte sie alle weiteren Formalitäten und nahm an einer digitalen Informationsveranstaltung der Reederei teil. Sie berichtete jedoch von einem Problem, das die Reise beeinflusste: Sie und ihre anderen Teilnehmer*innen wussten nicht, dass sie eine Gelbfieberimpfung brauchten. Dadurch verkürzte sich auch ihre Reise, denn eigentlich sollten sie bis Singapur an Bord bleiben. Allerdings erlauben die chinesischen Gesetze, eine Einreise ohne Gelbfieberimpfung nicht und geplant waren auch chinesische Häfen auf der Route. Nichtsdestotrotz empfand Julia den gesamten Bewerbungsprozess als „sehr unkompliziert“ und sagte *„Ich habe mich durch regelmäßigen Kontakt zur Reederei und anderen Ferienfahrern gut vorbereitet gefühlt und verschiedene Fragen wurden ausführlich beantwortet.“*

Annika beschrieb eine ähnliche Erfahrung. Sie hatte auch alle Unterlagen eingeschickt und ein paar Wochen später eine Einladung zu einem Online-Gespräch von der *CPO Containerschiffsreederei GmbH & Co. KG* bekommen. Dort erhielt auch sie die Zusage. Sie hatte noch einige weitere Gespräche, in denen sie auf ihre Zeit an Bord vorbereitet wurde. Des Weiteren verschickte der VDR Wörterbücher, womit sie sich auf die englische Sprache an Bord vorbereiten konnte. Weitere Vorbereitung, waren laut den Interviewten nicht nötig.

Da sich im Verlauf dieser Arbeit auch mit dem Einfluss von Lehrkräften auf die berufliche Entwicklung von Kindern und Jugendlichen beschäftigt wurde, wurde auch dazu eine Frage gestellt. Die Frage lautete „Haben deine Lehrkräfte etwas mit deiner Entscheidung für das Programm zu tun gehabt? Beide Teilnehmerinnen beantworteten diese Frage mit „Nein“. Annika fügte noch hinzu, einige Lehrkräfte hätten sie *„teilweise unterstützt, zum Beispiel durch die Genehmigung einer Beurlaubung, falls das Schiff länger unterwegs sein sollte“*. Aber sie berichtete auch von Lehrkräften, die

Zweifel an ihrem Vorhaben hatten. „*Ein Lehrer beugte sich zu mir herunter und fragte mich ironisch, ob ich denn wirklich als Frau auf die richtig großen Pötte wollen würde.*“. Sie erzählte, dass sich dieser Kommentar sie nur noch mehr darin bestärkt hat, an dem Programm teilzunehmen.

5.2.2 Zeit an Bord

Von ihrer Zeit an Bord berichtete Julia größtenteils positiv. Es gab hin und wieder Kommunikationsprobleme zwischen den Ferienfahrer*innen und der Besatzung. Zudem beschwerten sich einige Eltern bei der Reederei bezüglich der fehlenden Information zur Gelbfieberimpfung. Dies verärgerte den Kapitän, allerdings konnte die Situation durch ein Gespräch zwischen der Besatzung und den Teilnehmer*innen geklärt werden. Julia erzählte jedoch auch, dass sie an Bord viele Freiheiten hatten und in allen Bereichen mitarbeiten durften. Besonders gefallen hat ihr das Auslaufen in Vancouver und das Einlaufen in Busan, sowie die Sichtung von Walen und der Milchstraße. Auch die Freizeit wurde von den Ferienfahrer*innen auf der Chicago Express abwechslungsreich gestaltet.

Annika berichtete ebenfalls positiv über ihre Zeit an Bord. Obwohl sie sich vorher viele Gedanken über Seekrankheit und nicht ausreichende Englischkenntnisse gemacht hat, wurde sie vom Gegenteil überzeugt. Die Crew versuchte, ihr einen großen und vielfältigen Einblick in das Leben und die Arbeit an Bord zu geben. Vor allem der Chief Mate habe versucht, sie in alle Aufgaben miteinzubeziehen „*vom Maschinenraum und Arbeiten dort, über Rostklopfen und Streichen an Deck, bis hin zu Nachtwache auf der Brücke*“.

Auf die Frage „Wie hat es dir gefallen?“ antworteten beide Teilnehmerinnen, dass es ihnen „*sehr gut gefallen*“ habe. Beide haben viel Neues lernen und einen für sie umfangreichen Einblick in die Seeschifffahrt erhalten können. Julia sagte auch, dass ihr vor allem die Arbeit mit so vielen verschiedenen Kulturen gefiel. Beide gehen mit positiven Erfahrungen aus dem *Ferienfahrer-Programm* heraus.

5.2.3 Seefahrt als Berufswunsch

Im weiteren Verlauf des Interviews wurden beiden eine Frage zum Berufswunsch gestellt: „Willst du nach deiner Schulzeit einen Beruf in der Seefahrt ausüben?“. Die beiden Teilnehmerinnen antworteten darauf mit „ja“. Julia berichtete, dass ihr das Praktikum geholfen habe, für sich herauszufinden, ob die Seefahrt die passende Branche für sie sei. Das Praktikum habe sie nur noch mehr davon überzeugt, dass ihre berufliche Zukunft in der Seefahrt liegt. *„Durch das Programm konnte ich jedoch das Arbeiten und Leben an Bord hautnah erleben, mit der erfahrenen Besatzung sprechen, wertvolle Einblicke gewinnen und Zukunftspläne schmieden.“* Auch Annika erzählte, dass sie trotz anstrengender Tage mit anspruchsvoller Arbeit sehr viel lernen konnte und ihre Zukunft in der Seeschifffahrt sieht.

Zum Abschluss wurden sie gefragt, ob sie das Programm weiterempfehlen würden. Julia antwortete *„Ich würde das Programm definitiv weiterempfehlen – insbesondere an diejenigen, die sich für die Seefahrt interessieren, sich aber noch unsicher sind, ob der Alltag an Bord zu ihnen passt.“*. Ähnlich fiel auch Annikas Antwort aus: *„Ich würde das Programm auf jeden Fall weiterempfehlen, da es eine großartige Möglichkeit bietet das Leben und die Abläufe an Bord kennenzulernen.“* Beide empfinden das *Ferienfahrer-Programm* als sehr gute Möglichkeit, um einen Einblick für die maritime Branche zu bekommen. [44],[45]

5.3 Strategien aus den Interviews

Durch die Interviews mit den verschiedenen Expert*innen und Ferienfahrerinnen kamen einige Strategien und Vorschläge zusammen, was in der Seeschifffahrt geändert werden müsste und wie die Umsetzung aussehen könnte. Es gibt dabei viele Strategien für Reedereien, Organisationen und für die Branche allgemein. Zum einen wurde die Strategie der Role-Models angesprochen beziehungsweise ein Imagewechsel der Branche. Sowohl Franziska Eckhoff, als auch Scott Bergeron sind der Meinung, dass die

Seeschifffahrt nach außen hin ein attraktiveres Bild abgeben muss, welches die Seefahrt als strategisch relevante Branche zeigt. Dabei können auch Organisationen helfen, indem sie Kampagnen an Schulen durchführen, sowie Reedereien in dem sie ein diverses und inklusives Bild transportieren. Des Weiteren sollten die Reedereien spezielle Trainings für kulturelle Sensibilität einführen. Diversitätsziele müssen gesetzt und auf Chancengleichheit geachtet werden. Besonders sollte dabei auch auf die Nachwuchsförderung eingegangen werden. Frauen sollten, wenn die Möglichkeit besteht, nicht als einzige Frau an Bord eingesetzt werden. Es könnten Mentoringprogramme gegründet werden und die Organisationen könnten durch Karriereberatungen helfen. Des Weiteren müssen Strategien entwickelt werden, um Frauen und Männer nach einer familiären Pause wieder in die Seeschifffahrt einzugliedern. Dahingehend muss auch das Thema Schwangerschaft mehr Beachtung, sowohl in den Reedereien, als auch in den Lotsenbrüderschaften, finden. Dieses Thema wird selten angesprochen und es gibt kaum Strategien, wie mit einer solchen Situation umgegangen werden kann.

Darüber hinaus sollte ein offener Diskurs möglich sein: Das Thema Geschlechtergleichheit muss weiter im Vordergrund stehen und besprochene Ziele müssen umgesetzt werden.

Für die Nachwuchsförderung leistet das *Ferienfahrer-Programm* des *Verbands Deutscher Reeder* einen effektiven Beitrag. Durch die Aussagen der beiden Ferienfahrerinnen lässt sich erkennen, dass sie nicht mit den Problemen konfrontiert wurden, von denen andere Seefahrerinnen berichteten (Kapitel 3.3). Ihnen wurde ein positiver Einstieg in die Seefahrt gegeben, ohne Mobbing und Belästigungen. Da für diese Arbeit nur zwei Ferienfahrerinnen befragt wurden, kann keine repräsentative Aussage getroffen werden. Es kann dennoch davon ausgegangen werden, dass das Ferienfahrer-Programm durch seine strukturierte Organisation, die Aufenthaltsdauer an Bord und die Anzahl der Teilnehmenden ein Umfeld geschaffen hat, das sich vom regulären Bordalltag unterscheidet. Die zusätzliche Betreuung durch den VDR und die Reedereien führten zu erhöhten Absicherungen. Im

Vergleich dazu waren die ersten Fahrten von Frauen außerhalb dieses Programms stärker von den individuellen Strukturen der jeweiligen Reederei geprägt. (Vgl. Kapitel 6.3). Für die beiden Teilnehmerinnen hatte das Programm einen positiven Effekt, da sie die Seefahrt als potenziellen Beruf kennenlernen konnten, ohne mit Stereotypen oder Mobbing konfrontiert zu werden. Es trägt somit wesentlich zur Nachwuchsgewinnung in der Branche bei. Zudem stärkt es die Außenwahrnehmung der Seeschifffahrt und unterstützt einen positiven Imagewandel.

Die Interviews mit Expert*innen und Ferienfahrerinnen haben verschiedene Ansätze zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Seeschifffahrt aufgezeigt, darunter die Stärkung von Role-Models, ein diverseres Branchenimage und spezielle Trainings zur kulturellen Sensibilität. Sie gaben Einblicke in ihre jeweiligen Bereiche der Seeschifffahrt und schilderten sowohl bestehende Herausforderungen als auch positive Entwicklungen. Zudem wurden erfolgreiche Strategien hervorgehoben, die bereits zu Veränderungen beigetragen haben.

6 Umfrage

Um einen Überblick über die Situation von Frauen in der Seeschifffahrt zu bekommen wurde für diese Arbeit die Methodik der Umfrage gewählt. Dafür wurden explizit Seefahrerinnen befragt, um ihre Sicht und ihre Vorschläge zu repräsentieren, da sie zentraler Bestandteil dieser Arbeit sind. Die Umfrage und somit auch die Auswertung gliedert sich in fünf Bereiche: Demografie, Seefahrt, als Frau an Bord, Reedereien und Methoden. Die Bereiche überschneiden sich mit den anderen Kapiteln dieser Arbeit, sodass am Ende eine allgemeingültige Schlussfolgerung gezogen wird. [50]

6.1 Demografie

Die Umfrage lief im Zeitraum vom 11.12.2024 bis zum 10.01.2025 auf der Website Survio.de. Insgesamt haben 52 Seefahrerinnen daran teilgenommen. Die Mehrheit von ihnen war zwischen 25 und 30 Jahren alt, wobei fünf Frauen über 50 Jahre alt waren. Insgesamt haben zehn der 52 Frauen die Ausbildung zur Schiffsmechanikerin gemacht, also rund 20 %. Der Großteil, insgesamt 37 von ihnen, besitzt den Abschluss an einer Hochschule (oder strebte ihn im momentan an) und vier haben ihr Patent an einer Fachschule gemacht. Zehn von ihnen studieren derzeit im Master oder haben ihr Masterstudium abgeschlossen. Eine Teilnehmerin bleibt bei dem Befähigungszeugnis zur Schiffsmechanikerin. 86 % der Befragten sind im Bereich Nautik tätig, die anderen im Bereich Schiffsbetriebstechnik. 17 Frauen, haben mehr als fünf Jahre an Bord eines Schiffes verbracht. Nur vier von ihnen weniger als sechs Monate. Dabei variieren die Einsatzzeiten zwischen einer Woche bis hin zu sechs Monaten. Die Mehrheit ist dennoch drei bis vier Monate auf See. Die Positionen, die die Befragten an Bord zum Zeitpunkt der Befragung inne hatten beziehungsweise zuletzt hatten, sind breit gefächert. Viele von ihnen haben als Kadettinnen und nautische Offiziersassistentinnen gearbeitet. Sieben Kapitäninnen haben an der Umfrage teilgenommen, sowie auch Ingenieurinnen und nautische Offizierinnen. Des Weiteren wurde eine große Bandbreite an Schiffen abgedeckt. 19 Befragte

6 Umfrage

haben die meiste Zeit in ihrer bisherigen Karriere auf einem Containerschiff verbracht, 14 auf einem Schiffstyp der in den Beispielen nicht explizit genannt wurden und acht arbeiten auf einem Kreuzfahrtschiff (siehe Abbildung 8). [50]

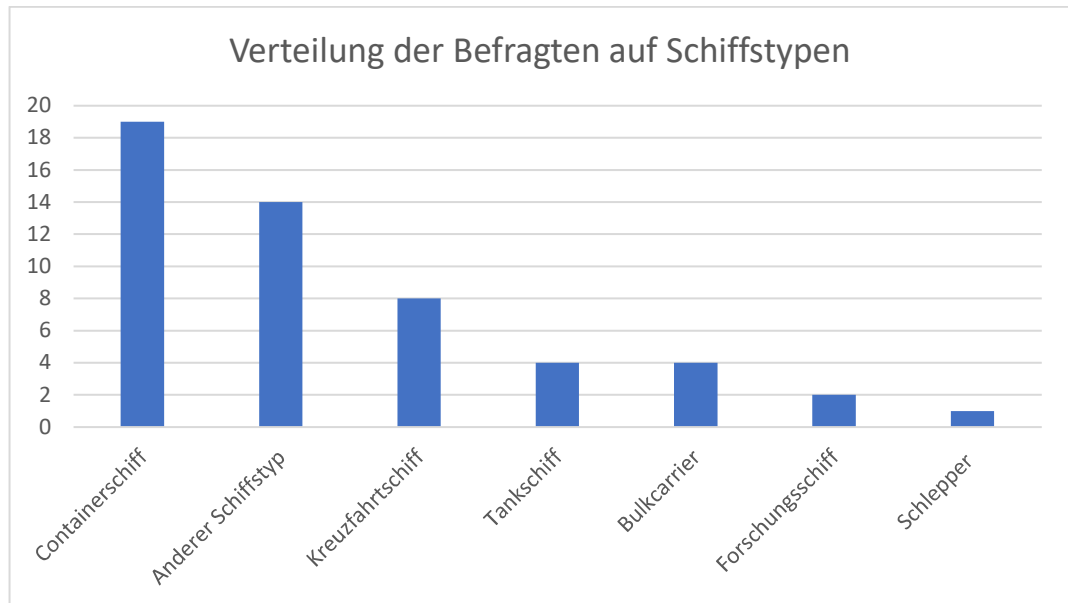


Abbildung 8: Verteilung der Befragten auf Schiffstypen [50]

6.2 Seefahrt

Mit der Frage „Warum hast du dich für die Seefahrt entschieden?“ sollten noch einmal die Gründe, die in Kapitel 3.2 aufgeführt wurden, überprüft werden. Auch hier spiegelten sich ähnliche Gründe wider. Teilnehmerinnen berichteten, dass sie familiär geprägt worden seien. Aber auch der abwechslungsreiche Alltag mit körperlicher Betätigung und vielfältigen Aufgaben spielte für viele eine große Rolle. Ebenso die komplexe Technik, die auf den Seeschiffen zu finden ist. Mit unterschiedlichen Kulturen zusammenzuarbeiten und verschiedene Länder kennenzulernen, war für viele ebenfalls ausschlaggebend. Auch das Wort „Kindheitstraum“ fiel oft. Die Bezahlung hingegen wurde nur selten als Motivation genannt und dann auch nur in Verbindung mit weiteren Gründen. Somit zeigt sich, dass im Gegensatz zu Kapitel 3.2, sich die Seefahrerinnen in dieser Umfrage weniger wegen der

Bezahlung und der Aussicht auf eine erfolgreiche Karriere für die Seefahrt entschieden, sondern eher durch einen persönlichen Bezug zum Meer und der Motivation, ein abwechslungsreiches Leben zu führen, zu dieser Entscheidung kamen.

Rund ein Viertel der Befragten plant, bis zum Erreichen des finalen Befähigungszeugnisses zur See zu fahren. Zwölf weitere wollen bis zur Rente diesen Beruf ausüben. Die Hälfte von ihnen ist noch unentschlossen oder möchte weniger Zeit auf See verbringen. Die Teilnehmerinnen haben verschiedene Gründe genannt was sich ändern müsste, damit sie länger zur See fahren. Einige Gründe waren beispielsweise eine bessere Organisation vor allem in Bezug auf Crewwechsel und Arbeits- sowie Einsatzzeiten, sowie längere Hafenzeiten und besseres Equipment. Aber auch die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf müsste sich ändern. Eine Teilnehmerin nannte die „*Möglichkeit der Patenterhaltung während Mutterschutz*“ als einen Grund, der sich ändern müsse, damit sie länger zur See fährt. Außerdem ist die mangelnde Geschlechtergerechtigkeit ein Aspekt gegen die Seeschifffahrt. Wenn das, vor allem an Bord, besser geregelt werden würde, könnten sich einige Frauen vorstellen, länger zur See zu fahren. Trotz all dieser Gründe würden sich 90 % von Ihnen wieder für die Seefahrt entscheiden.

Anschließend wurden sie zu ihrem persönlichen Hauptgrund, mit der Seefahrt aufzuhören, befragt. Auch hier überwiegen Antworten, die sich auf Familie und Familienplanung bezogen. Einige Teilnehmerinnen antworteten, dass sie durch die ständige Reduzierung, auf das „Frau sein“ und (sexuelle) Belästigungen die Freude an der Seefahrt verlieren und deshalb aufhören würden beziehungsweise wollen. Aber auch die eigene Gesundheit war ein Thema. Dies äußerte sich durch Dauerstress an Bord, aber auch durch Verlust der Seediensttauglichkeit. Das bedeutet, dass einige Seefahrerinnen so lange zur See fahren wollen, bis ihnen ihre Seediensttauglichkeit aberkannt wird. Einige Teilnehmerinnen nannten zudem, dass sie sich von den Berufszweig abwenden würden, wenn sie die Arbeit nicht mehr erfüllt.

6 Umfrage

Nachdem eine Übersicht über die generellen Probleme in der Seefahrt erfolgt ist, soll dies im folgenden nochmals kurz zusammengefasst werden.

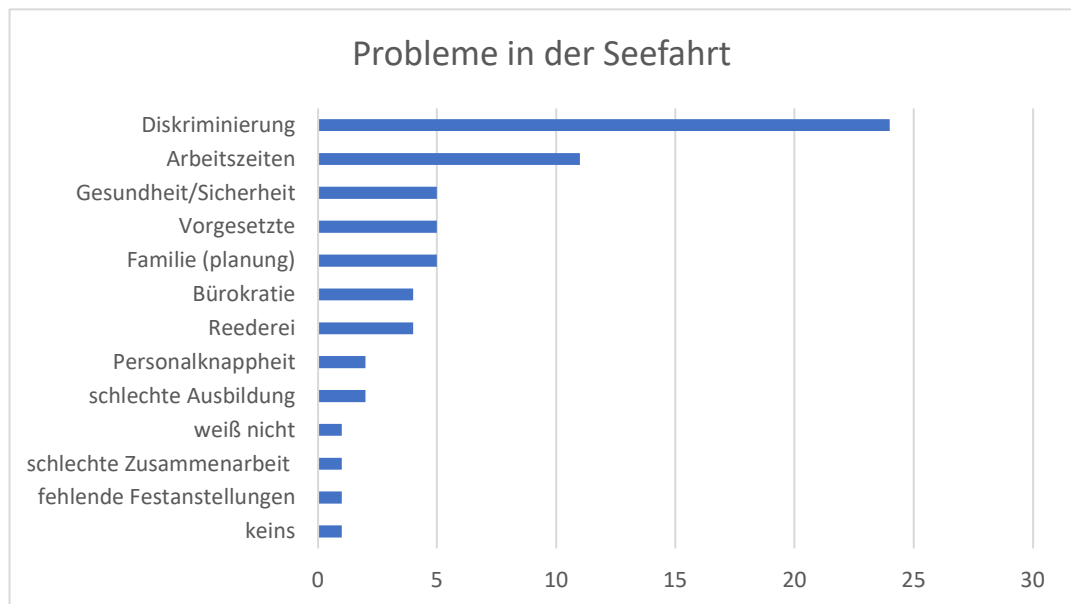


Abbildung 9: Probleme in der Seefahrt [50]

Zu den Hauptproblemen zählt vor allem die Diskriminierung gegenüber Frauen, aber auch gegenüber Minderheiten. Stereotype und Rassismus wurden genannt, genauso wie strukturelle Diskriminierung von Seefahrerinnen. Auch die Arbeitszeiten sind ein großes Problem. Darunter zählen zum einen die Arbeits- und Ruhezeiten an Bord, sowie das Verhältnis zwischen Zeit Zuhause und auf dem Schiff. Zum anderen zählt die Planungssicherheit, was Zeit für Familie, Freund*innen und Urlaube, hier hinein. Insgesamt sind 75 % der Befragten mit dem Verhältnis zwischen der Zeit Zuhause und der Zeit an Bord zufrieden, während gleichzeitig nur 22 angeben, mit der Freizeit an Bord zufrieden zu sein. Somit liegt ein größeres Problem bei der Arbeitszeit an Bord, als in der gesamten Einsatzplanung.

Auch Gesundheit und Sicherheit spielen eine große Rolle. Mentale und physische Krankheiten, die durch die Zeit an Bord beeinflusst sind, durch Stress, möglichen Schlafmangel oder auch Einsamkeit. Als Beispiel für die Sicherheit sind fehlende Sicherheitseinrichtungen, Ersatzteile und das allgemeine Sicherheitsbewusstsein in den Besatzungen von Bedeutung. Wie sich in den vorherigen Fragen schon heraus kristallisiert hat, fällt vielen der

6 Umfrage

Umgang zwischen Familie, Freunde und Arbeit schwer. Familienplanungen werden immer wieder als Grund genannt, warum Frauen nicht befördert werden. Eine Frau sprach von einer ständigen Rechtfertigung bezüglich ihrer Familienplanung gegenüber ihren Vorgesetzten. Bürokratie und die Einstellung von Reedereien gegenüber Seefahrerinnen sahen einige ebenfalls als Problem. Zudem herrscht Personalknappheit, geringe Verpflegungssätze, die Aufgaben nehmen wiederum zu. Dazu fehlte es an Wertschätzung. Dies spiegelt sich auch in fehlenden Festverträgen wider. All das führt zu Unzufriedenheit. Dazu kommen Vorgesetzte an Bord, vor allem in der Rolle des Kapitäns, die ihre Stellung ausnutzen und so das Bordklima beeinflussen. Problematisch kann auch ein Desinteresse bei wichtigen Aspekten, wie dem Bordleben allgemein oder Probleme innerhalb der Crew, sein. Dadurch leidet auch der Zusammenhalt innerhalb der Crew. Einige Frauen berichteten von schlecht geschulten Seeleuten, was sie als ein sehr großes Problem, vor allem im Hinblick der Schiffssicherheit, betrachten.

Dies sind alles Punkte, die die aktuellen Seefahrerinnen beschäftigen und an denen gearbeitet werden muss, um weiterhin eine attraktive Branche zu bleiben (siehe Abbildung 9).

Um die Situation an den Arbeitsplätzen besser beschreiben zu können, wurden die Teilnehmerinnen gefragt, wie sie das Klima an Bord beschreiben würden. Es gab viele Frauen, die das Umfeld an Bord als familiär und loyal beschrieben haben. Mit vielen positiven Momenten innerhalb der Crew, wo ein Zusammenhalt herrscht und als Team gearbeitet wird. Aber auch, wenn eine positive Umgebung herrschte, kamen Antworten wie diese:

„Unterschiedlich.... aber meistens gut... mit sexuellen Anspielungen muss man allerdings umgehen können... die sind schon täglich da...“

oder

„Meistens sehr gut, allerdings muss man als Frau manchmal sehr vorsichtig sein nicht „zu nett“ zu wirken da das dann oft falsch verstanden wird.. dadurch kann es manchmal doch etwas

einsam sein weil man nicht das gleiche freundschaftliche Verhältnis wie die Männer aufbauen kann“

Es gab auch viele Frauen, die das Klima an Bord als „rau“ und „(toxisch) maskulin“ beschreiben. Vor allem bei Kollegen mit anderen, kulturell geprägten Frauenbildern könne es zu Problemen kommen. Zudem zeigte sich, dass das Verhältnis in Stammbesatzungen meist positiver ausfiel, als wenn die Crew unregelmäßig wechselte. Des Weiteren zeigt es, dass das Klima an Bord abhängig von der Besatzung ist. Verschiedene Menschen und Dynamiken erzeugen unterschiedliche Umfelder. Insgesamt stufen 80 % der Befragten die Seefahrt als „nicht familienfreundlich“ ein. Auf die Frage hin, ob sie ihren Beruf für gesellschaftlich relevant halten, stimmten 86 % mit „Ja“ ab. [50]

6.3 Als Frau an Bord

Wie im Abschnitt 6.2 bereits erwähnt, waren 22 Befragte nicht zufrieden mit ihrer Freizeit an Bord. 18 von ihnen gaben an, sich teilweise durch ihre männlichen Kollegen eingeschränkt zu fühlen. Sieben weitere fühlten sich dauerhaft eingeschränkt. Dies äußert sich unter anderem darin, den bord-eigenen Pool nicht zu benutzen, um nicht in Badekleidung vor den männlichen Kollegen gesehen zu werden, oder auch durch Meidung des Fitnessraumes. Viele von ihnen hatten Angst, fühlten sich von ihren männlichen Kollegen beobachtet. Einige hatten diese Erfahrung bereits gemacht. Dies betrifft auch die Wahl der Kleidung. Viele Frauen vermieden enge, „weibliche“ Kleidung, um sich so vor möglichen Belästigungen zu schützen.

„Man muss auf die Art sich zu kleiden achten, darauf wie man sich verhält in Bezug auf verschiedene kulturelle Hintergründe. Als Frau in dieser Branche muss man sich mehr beweisen und steht unter stetiger Beobachtung“

Generell wird Kleidung immer wieder thematisiert: 56 % der Teilnehmerinnen haben mindestens einmal ihr Verhalten und Aussehen an Bord

angepasst, um nicht mehr „zu weiblich“ wahrgenommen zu werden. Sieben Befragten tun dies bei jedem Einsatz an Bord (siehe Abbildung 10).

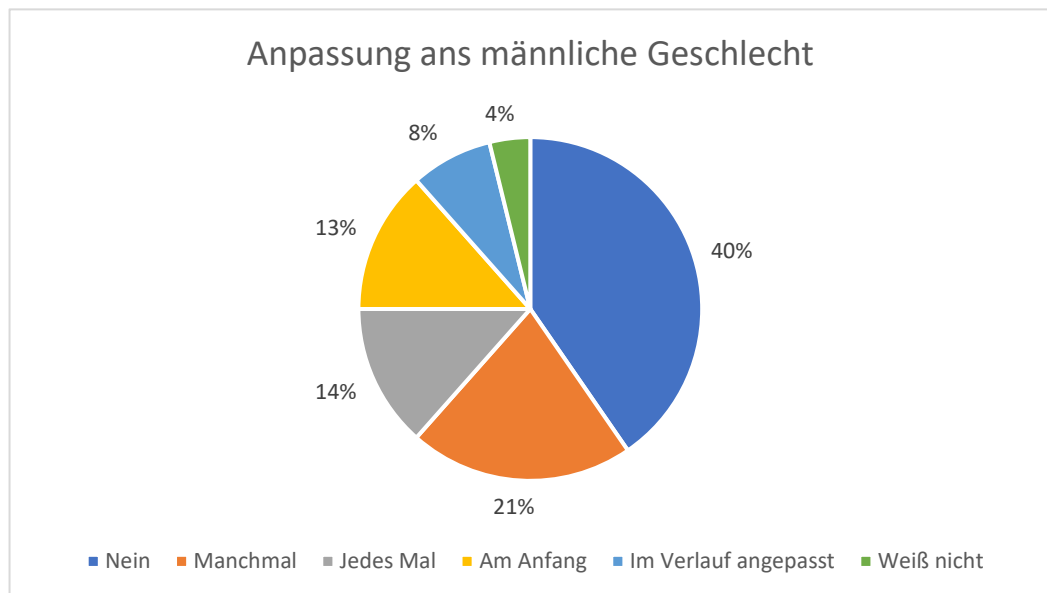


Abbildung 10: Anpassung ans männliche Geschlecht [50]

18 Teilnehmerinnen glaubten, dass es an Bord wichtig ist „nicht weiblich“ rüberzukommen. 15 waren sich nicht sicher und 19 verneinten es. Auch die Angst davor, dass Kleidung in den öffentlichen Waschmaschinen verschwinden könnten, existiert.

„Im Sportraum oder im Pool gibt es Blicke. Ebenso wenn man sich umziehen muss für den Dienst oder wenn man seine Wäsche waschen will. [...]“

Viele Frauen fühlen sich in der Ausübung von Sport in der Freizeit so eingeschränkt, dass sie die eh schon begrenzten Möglichkeiten an Bord überhaupt nicht nutzen. Dabei ist dies ein wichtiger Aspekt, um die körperliche und mentale Gesundheit an Bord zu unterstützen. Der körperliche Ausgleich durch Sport ist meist die einzige Möglichkeit, die an Bord von Seeschiffen überhaupt gegeben ist. Aber auch auf Partys fühlen sich einige Frauen ausgegrenzt. Sie können sich nicht so entspannen wie ihre Kollegen, da sie das Gefühl haben immer auf sich *aufpassen* zu müssen.

„Bei Partys, wenn die männlichen Kollegen besoffen sind. Da wurde ich schonmal von einem Kapitän angegrapscht, andere

6 Umfrage

Kollegen sind mir zu nah auf die Pelle gerückt, werden tatschi.
D.h. ab einem bestimmten Alkoholpegel, muss ich als Frau die
Party verlassen“

Dies setzt die Frauen zusätzlich unter Stress. Somit kann der an sich schon stressige Arbeitsalltag nicht durch die Freizeit ausgeglichen werden. Die Freizeit von vielen Frauen an Bord ist von Einsamkeit, Angst und ständiger Vorsicht geprägt.

Ein weiterer problematischer Punkt im Leben einer Seefahrerin ist der Zugang zu Periodenprodukten. 60 % der Befragten gaben an, keinen Zugang zu Periodenprodukten zu haben. 14 konnten sie an Bord käuflich erwerben und nur vier wurden sie kostenlos zu Verfügung gestellt. Auch die Entsorgung der Menstruationsprodukte kann zu Herausforderungen führen. Einige Frauen berichteten von Ausbildern, die ihnen sagten, sie sollen die gebrauchten Produkte in der Nacht über Bord werfen. Viele Frauen versteckten ihre Menstruationsprodukte in Tüten und Papier, um sie anschließend im Restmüll zu entsorgen. Somit hatten viele auch keinen Zugang zu einem eigenen Mülleimer im Bad. Vor allem auf den öffentlichen Toiletten fehlte es an Entsorgungsmöglichkeiten. Einige Frauen sind daher auf Alternativen wie Periodenunterwäsche und Menstruationstassen umgestiegen. Aber auch dies sorgt für Probleme.

„Badmülleimer und Mülltüten musste meist extra erfragt werden (und ersteres gab’s auch nicht immer; dann den großen offenen Zimmermülleimer ins Bad schleppen müssen), auf öffentlichen Toiletten gar nicht (also in die Kabine, wenn auf Brücke/an Deck) für Menstruationstasse auch nicht ideal, weil nicht überall Zugang zu Waschbecken in Nähe von Toilette“

Das zeigt, dass viele Schiffe noch nicht an die biologischen Eigenschaften von Frauen angepasst sind. Dies führt auch dazu, dass manche Frauen, ihre Anti-Baby-Pille monatelang ununterbrochen einnahmen, um an Bord nicht ihre Menstruation zu bekommen.

Auch das Thema Schwangerschaft, wurde im Rahmen dieser Arbeit schon aufgegriffen. Daher wurden auch die Seefahrerinnen befragt, ob sie Erfahrungen mit Schwangerschaften an Bord gemacht haben. Es gab drei Frauen die keine Probleme hatten. Dort wurden Ablösungen organisiert und sie konnten nach Hause fliegen. Eine Frau hat jedoch von einer selbstständig durchgeführten Abtreibung berichtet, die sie an Bord aus Angst, nicht mehr zur See fahren zu können, vorgenommen hatte. Viele Frauen haben mit Unwissenheit bezüglich der Seediensttauglichkeit geantwortet. Viele haben Angst, dass eine Schwangerschaft sie aus der Seefahrt rausholt und sie ihre Seediensttauglichkeit verlieren beziehungsweise nicht mehr an Bord können. Es gab auch eine Befragte, die erzählte, dass sie krank wurde und die Reederei sofort davon ausging, dass sie schwanger war:

„Männer werden krank, Frauen werden schwanger. Als ich an Dengue Fieber erkrankte, hieß es: Die ist bestimmt schwanger - oder hat AIDS. Als ich [...] im Tropenkrankenhaus lag, wurde ich von der Reederei ohne Vorwarnung entlassen und aus der Sozialversicherung abgemeldet.“

Solche Vorfälle zeigen, dass Frauen mit vielen Vorurteilen zu kämpfen haben und es immer noch Reedereien gibt, bei denen der Verdacht auf eine Schwangerschaft reicht, um entlassen zu werden. Allgemein gibt es bei diesem Thema viele offene Fragen sowohl bei den Frauen, als auch bei den Verantwortlichen in den Reedereien. Strategien werden erst langsam entwickelt, so wie es Scott Bergeron im Interview beschrieben hat.

Zum Thema Gesundheit zählt auch der Arbeitsschutz dazu. In der Umfrage gab es daher auch eine Frage zur passenden persönlichen Schutzausrüstung. 22 Befragte gaben an, passende Schutzausrüstung und Arbeitskleidung zu besitzen. Die meisten von ihnen konnten sich ihre Ausstattung selber kaufen und wurden dann finanziell von der Reederei unterstützt. Es gab aber auch einige Frauen, die sich ohne die Finanzierung der Reederei ihre passende Kleidung gekauft hatten. Die restlichen 28 gaben an, dass ihre Arbeitskleidung beziehungsweise Schutzausrüstung teilweise bis gar nicht

gepasst habe. Vor allem Sicherheitsschuhe und Overalls waren nur in Standardgrößen für Männer verfügbar. Uniformen gab es meist nur in Männerchnitt und Arbeitssicherheitswesten waren zu groß. Dies gefährdet die Sicherheit vieler Seefahrerinnen. Im Bezug darauf berichteten auch 77 % der Befragten, keine andere Umkleidemöglichkeit zu haben, abgesehen von ihrer eigenen Kammer an Bord.

Ein weiterer vieldiskutierter Aspekt, ist die (sexuelle) Belästigung und Diskriminierung an Bord: 85 % der Teilnehmerinnen gaben an in einer Form sexuell belästigt oder diskriminiert worden zu sein. 92 % gaben an, schon mal mit Vorurteilen an Bord konfrontiert worden zu sein. Diese Zahlen äußern sich unter anderem dadurch, dass 31 Teilnehmerinnen gewisse Aufgaben an Bord nicht erledigen durften, explizit weil sie Frauen seien. 77 % von ihnen haben schon mindestens einmal die Erfahrung gemacht, dass ihnen gesagt wurde, sie seien als Frau) nicht qualifiziert, zur See zu fahren.

Eine Frau berichtete, dass ihr Kapitän sie aufgefordert hatte ein „weiblich parfümiertes Duschgel“ zu benutzen. Viele Frauen haben Mobbing Erfahrungen machen müssen, bei denen mitunter ein Großteil der Crew sich gegen sie gestellt haben.

„Mir wurde vom Kapitän gesagt, dass das schwierig sei [eine Frau an Bord zu haben], weil keine getrennten Toiletten auf dem Messedeck sind. (Ich hatte aber eine eigene Kammer + Bad) Mir wurde vom C/O gesagt, ich solle mich mehr anstrengen für eine Frau. Der Bootsmann sagte mir, Muskeln sehen bei Frauen nicht gut aus. Die Decksbesatzung wollte mir dauernd Arbeit abnehmen.“

Außerdem gab es Vorfälle von Körperverletzung. Eine Teilnehmerin berichtete, wie sie von ihrem Kollegen mit einem Kältespray, welches für Maschinenteile vorgesehen ist, besprüht wurde. Auch sexuelle Belästigungen waren bei einigen (auf jeder Reise) ein Problem. Drei Frauen berichteten von Crewmitgliedern die nachts vor ihren Betten standen. Auch von Vergewaltigungsversuchen wurde berichtet.

„Sexuelle Belästigung durch das unerlaubte Eintreten in meine Kabine und Anfassen während ich schlief“

Eine weitere Frau fasste ihre Erfahrungen so zusammen:

„Ja, angegrapscht bei ner Party vor versammelter Crew vom besoffenen Kapitän, erpresst vom AB, wenn ich keine Beziehung mit ihm anfangen, arbeitet er nicht mehr für mich, Aussage vom Kapitän: Frauen an Bord sind ein Problem, sie würden ihre Macht missbrauchen und bei den Männern Rufmord begehen, mir demonstrativ in den Ausschnitt geschaut, als ich etwas vom Boden aufgehoben habe, ich sollte doch mal was kochen, sei ja schließlich eine Frau, ich dürfe dies und jenes nicht, weil ich eine Frau bin...“

Auch wenn für die Hälfte der Befragten diese Erfahrungen kein Grund darstellen, mit der Seefahrt aufzuhören, zeigen diese Erfahrungsberichte, dass es noch große Diskrepanzen an Bord von Seeschiffen gibt, was den Schutz von Frauen vor Übergriffen angeht.

Nicht nur an Bord gab es Frauen die Erfahrungen mit Diskriminierungen gemacht haben, auch in Bildungseinrichtungen kam es zu Vorfällen, sowohl durch Kommilitonen, als auch durch das Lehrpersonal und Mitarbeiter*innen (siehe Abbildung 11).

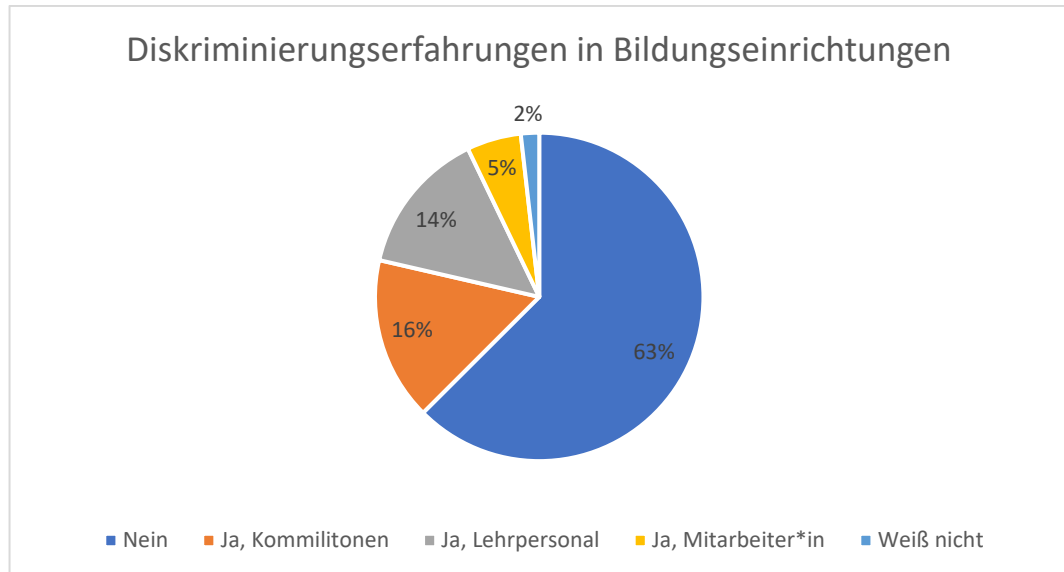


Abbildung 11: Diskriminierungserfahrungen in Bildungseinrichtungen [50]

Dies zeigt, dass die Diskriminierung von Frauen in der Seeschifffahrt nicht erst an Bord beginnt, sondern es bereits zu Vorfällen in den Bildungseinrichtungen kommt.

Die Teilnehmerinnen wurden gefragt „Was glaubst du, könnte gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung an Bord helfen?“. Viele sind der Meinung, dass es mehr Aufklärung geben sollte. Männer sollten mehr sensibilisiert werden und die Frauen an Bord unterstützen, wenn sie Vorfälle mitbekommen. Obendrein sollten mehr Workshops zur Thematik, innerhalb einer Reederei, aber auch in den maritimen Bildungseinrichtungen und durch unabhängige Organisationen angeboten werden. Thematisiert sollte laut den Teilnehmerinnen auch die unterschiedlichen kulturellen Ansichten gegenüber Frauen und eine weltweite Aufklärung geschaffen werden:

„Ich glaube, solange man immer nur auf der Seite der Frauen bildet und informiert, wird sich nicht viel ändern. Vielmehr muss es eine verpflichtende Sensibilisierung auf Seiten der Männer geben, die lernen müssen, dass gewisse Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden und Frauen nun mal in derselben Arbeitswelt zu Hause sind, wie sie selbst.“

Es sollte immer eine klare Kommunikation geben, sowohl an Bord zwischen den Besatzungsmitgliedern, als auch zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Darüber hinaus muss es mehr Unterstützung von den Reedereien geben. Jede übergriffige, verletzende oder diskriminierende Handlung sollte sofortige Konsequenzen haben und es sollten Ansprechpartner*innen innerhalb der Reedereien geben, die unabhängig vom Seeschiff aus kontaktiert werden können. Viele Reedereien haben solche Ansprechpartner*innen schon, aber noch nicht alle.

Aber auch von mehr Role Models ist die Rede. Positive Beispiele, die jungen Frauen zeigen, dass eine Karriere in der Seefahrt möglich ist. Diskriminierung würde zurückgehen durch mehr weibliche Besatzungsmitglieder, so viele Befragte vor allem, wenn mehrere Frauen gleichzeitig auf einem Schiff fahren.

„Mehr Frauen! Mehr Frauen auf dem gleichen Schiff, aber auch einfach, dass die männlichen Kollegen mehr Erfahrung haben mit Frauen an Bord. Sobald ich "etabliert" war, war das gar kein Thema mehr, dass ich weiblich bin“

Einige Befragte berichteten von Erfahrungen mit ihren Arbeitgeber*innen im Umgang mit Diskriminierung und (sexualisierten) Belästigungen. Einige schrieben, dass sie sich nicht an ihre Reederei wenden konnten, da sie Angst vor den Konsequenzen für sich selbst hatten.

„Ich habe mich nicht getraut, das Schamgefühl war zu groß. Dachte, da muss man als Frau durch, hatte Angst, dass der zuständige Mann in der Reederei das runterspielt, mir als Opfer die Schuld zuschiebt, dass das meine Karriere nachteilig beeinflusst. Kleinere Probleme konnte ich an Bord mit dem Kapitän lösen“

Andere erzählten, dass die Probleme von der Reederei kleingeredet wurden und somit nichts passiert ist. Meist sind die Kontaktstellen von Männern besetzt, wo es für einige Frauen von vornherein eine Hürde ist sich ihnen anzuvertrauen. Eine Befragte hatte auch mit einer Frau als Kontaktperson schlechte Erfahrungen gemacht:

„Ich habe mich als NOA einmal mit der Reederei auseinandergesetzt, als meiner Kollegin von einem Kapitän nachgestellt wurde. Nachdem es dort von einer Frau hieß, dass wir an Bord mit solchen Situationen schon alleine klar kommen müssten, sonst wären wir dort falsch - habe ich nie wieder etwas der Reederei gemeldet. Damals war ich 19“

Dennoch gab es auch Teilnehmerinnen, die sehr positiv über die Ansprechstellen ihrer Reederei sprachen. Sie seien ernstgenommen worden und es folgten Konsequenzen für die Täter. Diese Berichte zeigen, dass es noch nicht der Normalfall ist und das System weiterausgebaut, sowie die Ansprechpartner*innen an Land besser geschult werden müssen. Außerdem muss mehr Transparenz über die Möglichkeiten geschaffen werden. Schließlich gab es auch Frauen, die sich nicht bewusst waren, dass es solche Stellen in ihren Reedereien gibt und wie dort das Vorgehen ist.

„Ich denke es gab die Möglichkeit, aber mir war das nicht so wirklich bewusst. Ich bin einen Teil meiner Praxiszeit vor dem Studium gefahren und mich hat niemand so wirklich darauf vorbereitet“

All diese Antworten zeigen, dass es durchaus positive Erfahrungen gibt und die Seefahrt nicht voller negativer Erfahrungen ist. Dennoch überwiegen die negativen Aspekte und müssen daher aktiv zum Positiven verändert werden.[50]

6.4 Reedereien

Um herauszufinden, wie mehr Frauen für die Seefahrt gewonnen beziehungsweise gehalten werden können, wird dieser Abschnitt damit befassen, warum die Wahl der Teilnehmerinnen auf ihre Reederei gefallen ist und was für sie eine gute Reederei ausmacht.

Viele haben als Grund für die Wahl ihrer Reederei die Art der Schiffe und das Umfeld genannt. Einige wollten explizit auf Frachtschiffe, weil es sie interessiert hat. Andere sahen in den geregelten Abläufen von

Behördenschiffen den größten Vorteil. Einige berichteten wiederum, dass sie gern in die Kreuzfahrtbranche wollten, um nicht als einzige Frau an Bord zu sein. Einige Reedereien boten ein familiäres Umfeld oder setzten sich aktiv dafür ein, ein gutes Umfeld auch für Frauen zu bieten. Deutsche Reedereien mit deutschen Arbeitsverträgen wurden bevorzugt genommen, vor allem wenn sie einen guten Ruf hatten. Weitere Aspekte waren gute Fahrzeiten für die Seefahrerinnen, sowie die Heuer. Diversität spielt für viele eine Rolle. Einige Teilnehmerinnen berichteten jedoch auch, dass sie keine andere Wahl hatten und nur eine positive Rückmeldung auf ihre Bewerbung erhalten hatten. Wenn die Befragten ihre Ausbildung zur Schiffsmechaniker*in oder ihre Seefahrtzeit für den Erwerb des Patentbesitzes bei einer Reederei gemacht hatten die ihnen gefiel, bewarben sie sich auch dort wieder.

Auf die Frage, was für die Teilnehmerinnen eine gute Reederei ausmacht, antwortete ein Großteil mit „*Wertschätzung und Fairness*“. Weiterhin müsse es eine Zuverlässigkeit in der Einsatzplanung und den Heuerzahlungen geben. Dazu zählt auch eine transparente und offene Kommunikation. Die Seefahrerinnen wollen als Arbeiterinnen wertgeschätzt werden. Dies müsse von der Landseite gezeigt werden. Vor allem, wenn es um Finanzierung von hochwertigem Equipment, Sicherheitseinrichtungen und Ersatzteilen geht. Einige Teilnehmerinnen beschrieben, dass sie nicht nur als Personalnummer gesehen werden, sondern als Mensch und somit eine wertschätzende Basis zwischen Land- und Seearbeiter*innen herrsche. Die Reedereien sollten darüber hinaus ein gutes Ausbildungskonzept mit Übernahmechancen bieten, sowie faire Karrierechancen mit Festverträgen.

Dazu zählen auch, die höheren Positionen an Bord für die Ausbildung zu schulen.

„Vorgesetzte zu haben die einen fordern und fördern und auch mal an die Grenzen bringen um einem zu zeigen dass man es doch kann wenn man nicht dran geglaubt hat. Mit Leuten zusammenarbeiten die einem Vertrauen und einen Jobs alleine machen lassen und Verantwortung übergeben. Wenn es völlig egal

6 Umfrage

ist ob Mann oder Frau und alle Kadetten gleich behandelt werden, bzw. Individuelle gefördert werden.“

Viele der Befragten beschrieben eine gute Ausbildungszeit als Zeit in der viel gelernt wird, in der Verantwortung übernommen und aus Fehlern gelernt wird. Dabei ist der Respekt zwischen den Crewmitgliedern wichtig. Eine gute Ausbildungszeit, zeichnet sich, laut den Teilnehmerinnen, auch dadurch aus, dass die Offizier*innen und Ingenieur*innen Zeit für die Ausbildung nehmen und auch etwas beibringen wollen.

Die Frage „Wie bist du auf deine Reederei aufmerksam geworden?“ spielt eine weitere wichtige Rolle, um mehr Frauen für die Seefahrt zu gewinnen. Dabei gab der Großteil an, 42 %, dass sie durch Bekannte, Freund*innen und Familie ihre Reederei entdeckt haben. Zwölf Teilnehmerinnen sind durch die maritimen Bildungseinrichtungen auf sie aufmerksam geworden. Vier über die Website der Reederei, zwei über die *Mach Meer!* Kampagne und eine Teilnehmerin über die sozialen Medien (siehe Abbildung 12).

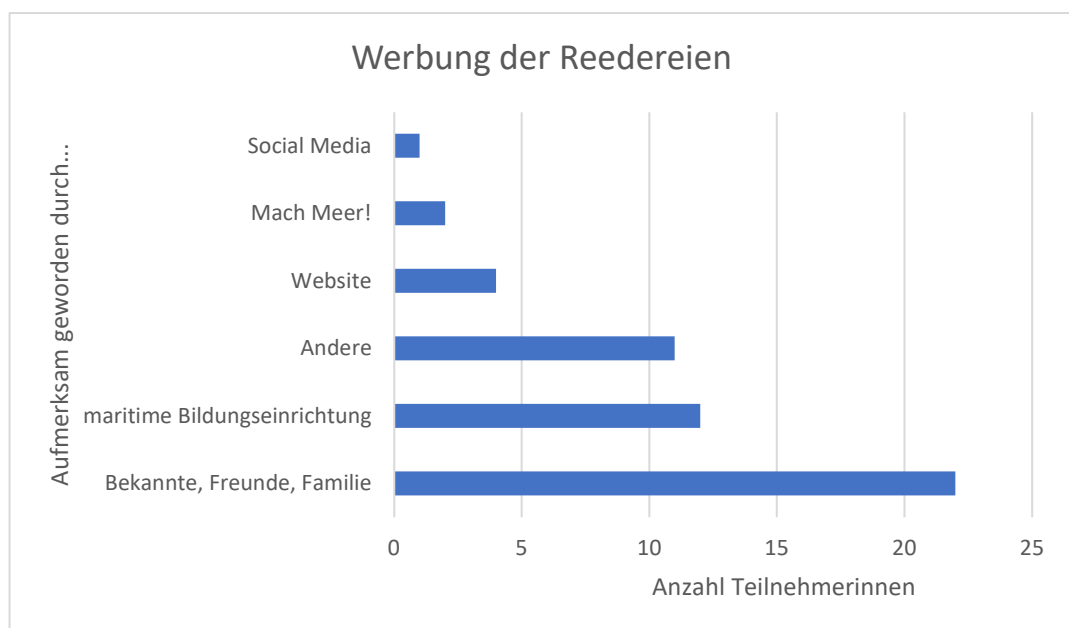


Abbildung 12: Werbung der Reedereien [50]

Nur sechs Teilnehmerinnen würden eine Reederei mit einem großem professionellen Social Media Auftritt bei der Arbeitgeberwahl bevorzugen. Für 56 % ist dies kein ausschlaggebender Punkt.

Positiv zu vermerken ist, dass nur zwei Teilnehmerinnen sich ungerecht behandelt fühlten. 16 fühlten sich immer, und 25 meistens gerecht behandelt.

Um einen besseren Überblick über die bereits vorhandenen Maßnahmen in verschiedenen Reedereien zu bekommen, wurden die Seefahrerinnen auch dazu befragt. Viele Befragte erzählten von Notfalltelefonnummern und Ansprechpartner*innen innerhalb ihrer Reederei. Dort könne sich immer gemeldet werden, falls Probleme auftreten. Meist geht das unabhängig von der Schiffsführung über einen direkten Kontakt. Zudem wurde von Onlinekursen, Fortbildungen und Kampagnen berichtet, die auf die Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Geschlechtergleichheit aufmerksam machen sollten. Zudem gab es bei einigen Arbeitgeber*innen direkt bei einem diskriminierenden, verletzenden oder übergriffigen Vorfall Abmahnungen oder Kündigungen. Auf der anderen Seite gab es ähnlich viele Befragte, die erzählten, dass nur die gesetzlichen Vorgaben durch ISM und Gleichstellungsbeauftragte erfüllt werden. Elf Seefahrerinnen wussten nicht, ob es extra Maßnahmen in ihrer Reederei gibt, beziehungsweise zum damaligen Zeitpunkt gab. Da einige der Befragten aktuell nicht mehr zur See fahren. Der Großteil von ihnen ist der Meinung, dass Kampagnen und eine veränderte Unternehmenspolitik einen Beitrag zur Geschlechtergleichheit sein können beziehungsweise ein wichtiges Hilfsmittel darstelle. Jedoch wurde auch angemerkt, dass dies auch umgesetzt werden müsse - vor allem an Bord fernab der Bürogebäude, in denen Richtlinien verfasst werden.

Reedereien spielen eine ausschlaggebende Rolle, wenn es darum geht Geschlechtergleichheit zu erzielen. Zum einen, wenn es um die Werbung für diesen Berufszweig geht und zum anderen, was die Sicherheit an Bord angeht. Maßnahmen innerhalb der Reedereien müssen weiter ausgebaut und auf Umsetzung geachtet werden. [50]

6.5 Methoden

Um herauszufinden, welche Methoden in der Seefahrt sinnvoll wären um für Geschlechtergleichheit zu sorgen, wurden die Teilnehmerinnen im letzten Abschnitt zu verschiedenen Maßnahmen befragt. Aktuell glauben 77 % der Befragten, dass die Seefahrt frauenfreundlicher wird, aber der Prozess nur langsam vorangeht. Nur vier Teilnehmerinnen sind der Meinung, dass es ausreichend Maßnahmen für Frauen in der Seefahrt gibt.

Die nautisch- technischen Berufe sind den MINT-Fächern zugeordnet und 36 Teilnehmerinnen gaben auch an, in der Schulzeit aktiv an MINT-Fächer beteiligt zu haben. Das sind 70 % von ihnen, die sich schon in der Schulzeit für diesen Fachbereich interessiert haben. Vier von ihnen haben sich zudem für die Teilnahme am *Ferienfahrer-Programm* entschieden. 22 von ihnen gaben wiederum an nicht zu wissen, dass dieses Programm existiert. Ob es daran lag, dass das Programm noch nicht existierte als sie die Schule besuchten, oder nichts davon wussten, wurde dabei nicht kategorisiert. Alle Teilnehmerinnen berichteten, dass dieses Programm ihren Berufswunsch gestärkt und sie sich danach für eine Ausbildung zur Schiffsmechanikerin oder auf eine Stelle als nautische Offiziersassistentin beworben hätten. Eine Teilnehmerin erzählte, dass sie viele Ferienfahrer*innen begleitet habe und sich die Mehrheit für eine Karriere in der Seeschifffahrt entschieden haben.

Als nächste Methode wurden die Teilnehmerinnen zum Mentoring befragt. Nur sechs von ihnen wussten, dass es Mentoringprogramme in der Seeschifffahrt gibt. Jedoch gaben zwölf von ihnen an, schon einmal an einem Mentoringprogramm teilgenommen zu haben beziehungsweise es für sie eine Option in der Zukunft wäre. 16 Seefahrerinnen waren sich nicht sicher, ob eine Teilnahme in Zukunft in Frage kommt und 24 lehnten ein Programm ab. Somit wären circa 54 % der Frauen eventuell an einem Programm interessiert.

Auf die Frage, ob die Teilnehmerinnen Mitglieder in einem maritimen Verein seien, antworteten 29 % mit nein. 20 Seefahrerinnen sind Mitglied im *Verband Frauen zur See e.V.*, 5 bei *WISTA Germany e.V.* und zwölf in anderen

Vereinen beziehungsweise Organisationen. Über die Hälfte der Seefahrerinnen engagieren sich also in der maritimen Branche, vor allem, wenn es Organisationen sind, in denen nur Frauen als Mitglieder zugelassen sind. Sie bieten, innerhalb einer männlich dominierten Branche, Platz zum Austausch und zur gegenseitigen Unterstützung.

In Bezug auf Role Models gaben nur 21 % der Befragten an, eines zu haben. Dennoch sind knapp 40 % von ihnen der Meinung, dass ein Role Model ihnen zu Beginn ihrer Karriere geholfen hätte - als Inspiration und Motivation. Ein Drittel lehnt Role Models als Hilfe ab. Eine Teilnehmerin erzählte, dass sie kein festes Role Model brauche, aber der Austausch im *Verband Frauen zur See e.V.* sie aufbaue und inspiriert. Somit muss es nicht um eine spezielle Person als Role Model gehen, stattdessen könnte auch ein Verein diese Funktion übernehmen.

Wenn es um Sinnfluencer in der Seefahrt geht, sind die Meinungen der Befragten gespalten. Einige meinen, es zeichne kein realistisches Bild von der Seefahrt und werfe ein schlechtes Licht auf Frauen in der Branche. Andere hingegen finden, dass die Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit gefördert wird. Jedoch sagen auch sie, dass die Inhalte realistisch sein müssen, um die Berufe authentisch dazustellen und nicht mit falschen Vorstellungen zu locken.

Was bei den Befragten breiten Anklang fand, war der Vorschlag, nach mehr Fachvorträgen von Seefahrerinnen in den maritimen Bildungseinrichtungen. 73 % waren dafür und halten, es für eine gute Methode, um sich noch mehr mit anderen Frauen auszutauschen, nichtsdestotrotz sollte bereits während der Ausbildung beziehungsweise im Studium eine große Aufmerksamkeit darauf liegen. Jedoch merkten einige an, dass nicht nur Frauen an solchen Vorträgen teilnehmen sollten, sondern auch Männer.

Scott Bergeron vertritt die Meinung (Kapitel 5.1.2), dass es sinnvoll ist immer mehrere Frauen gemeinsam auf ein Schiff zu schicken. Diese Meinung vertritt auch die Mehrheit der Befragten. Sie berichteten, dass sie positive Erfahrungen gemacht hatten, wenn sie nicht allein an Bord waren. Es wurde

sich gegenseitig unterstützt und mit wachsendem Frauenanteil an Bord verhielten sich die Männer ebenfalls anders. Es stellte sich Normalität ein. Jedoch wurde bemerkt, dass allein die Tatsache eines erhöhten Frauenanteils an Bord, nicht automatisch zu einer Einheit führt. Dies hängt auch von den Charakteren und Einstellungen ab. Es gab somit Frauen, die negative Erfahrungen gemacht haben. Jeder Mensch ist unterschiedlich und fügt sich anders in Hierarchien und Gruppen ein. Dennoch würden 58 % der Befragten mit mehr Frauen fahren wollen. Sechs von ihnen lehnten dies ab. 48 % waren zudem der Meinung, dass es für sie förderlich gewesen wäre, bei ihrer allerersten Fahrt mit einer weiteren Frau an Bord an Bord gewesen zu sein. Zwei Teilnehmerinnen begründeten dies wie folgt:

„Es hätte mir sehr geholfen. Das Hierarchiegefälle hätte dann keine Auswirkungen auf meine Ausbildung gehabt. Eine Frau hätte sich dann zumindest nicht aufgrund meines Geschlechtes geweigert mich auszubilden“

„Ja, es hätte auf jeden Fall geholfen, mit bestimmten Situationen besser umzugehen. Ich war damals noch sehr jung und unsicher und eine andere Frau mit Erfahrung an Bord zu haben wäre bestimmt hilfreich gewesen.“

Der Großteil der Befragten verneinte, dass es Schiffstypen gebe, die eher für Frauen geeignet seien. Die Ausbildungsinhalte sind geschlechterunabhängig und die körperlichen Unterschiede sind, vor allem, in den höheren Positionen an Bord kaum zu merken. Dennoch merkten einige an, dass Schiffe mit einem höherem Frauenanteil eventuell eher für Frauen geeignet wären. Vor allem bezogen sich diese Aussagen auf die Kreuzfahrtindustrie, sowie Fähr- und Forschungsschiffe. Dies hat jedoch nichts mit der Art der Arbeit, sondern eher mit der Anzahl an Männern und gewissen Risiken zu tun.

„Nein. Aber ich kann verstehen, dass manche Schiffstypen für Frauen attraktiver sind. Eine Freundin von mir sagt zum Beispiel, dass sie sich nur in der Kreuzfahrt sieht, weil sie nicht alleine auf

einem Schiff mit nur Männern sein möchte und ihr das Risiko, dass genau das passiert, in der Handelsschiffahrt zu groß ist.“

Der Umweltaspekt spielt für eine Teilnehmerin zudem eine Rolle.

„Sicherlich Fahrgastschiffe, weil dort allein im Service schon andere Frauen arbeiten. Was aber irgendwie schade ist, dass man dadurch gefühlt dorthin gedrängt wird, auch wenn man das ganze Konzept Kreuzfahrt als umwelttechnischer Sicht ganz furchtbar findet. Manchmal wünsche ich mir, dass mir das egal wäre, damit ich mit Frauen arbeiten kann. Aber das lassen meine Prinzipien nicht zu“

Diese Aussage zeigt, dass Frauen das Gefühl haben, eher in der Kreuzfahrtbranche arbeiten zu müssen. Zum einen, da die Arbeit als körperlich weniger anstrengend dargestellt wird und zum anderen durch den erhöhten Frauenanteil, der bei diesem Schiffstyp herrscht. Dafür würden Frauen ihre Prinzipien, auch in den Umweltaspekten, hintenanstellen.

Die Teilnehmerinnen haben verschiedene Vorschläge dafür, wie der Frauenanteil in der Seefahrt erhöht werden könnte. Es muss ein Umfeld geschaffen werden, in dem jeder und jede akzeptiert, sowie gefördert wird. Dies betrifft sämtliche maritime Bildungseinrichtungen, Reedereien, Schiffe und vieles mehr. Dem sollte ein Imagewechsel folgen - weg von der männlich dominierten Seefahrt, hin zu einem spannenden und vielfältigen Beruf für jede*n. Dafür muss Werbung in den Schulen und auf Messen, in ganz Deutschland und nicht nur in den Küstenregionen gemacht werden. In den sozialen Medien müssen Vorbilder und Berufsmöglichkeiten sichtbarer gemacht werden. Neben einem Imagewechsel müsste es laut den Teilnehmerinnen auch einen Strukturwechsel geben. Der Beruf an sich muss attraktiver werden, nicht nur für Frauen. Reedereien müssen sich aktiv mit den Themen Familienplanung und Leben an Bord auseinandersetzen. Dazu zählen Freizeitgestaltungen, Essen, Arbeitszeiten, aber auch Wertschätzung von den Arbeitgeber*innen, sowie die Themen Menstruation und Bekleidung, bei denen viele Befragten ihre Probleme geäußert hatten, muss

6 Umfrage

mehr Beachtung geschenkt werden. All diese Themen müssten aktiv bearbeitet werden.

Eine Teilnehmerin beantwortete die Frage wie folgt:

„Erstmal müssten generell die Arbeitsbedingungen verbessert werden: mehr Besatzung, vor allem einen Wachgänger mehr, damit man die Ruhezeiten auch einhalten kann. Evtl. etwas kürzere Einsätze an Bord. Und dann vielleicht tatsächlich mehr Role Models, mehr Vernetzung von Frauen mit Mentoring-Angeboten oder "Patenschaften", mehr direkte Ansprachen mit ehrlichen Schilderungen, wie es an Bord ist, wie die Arbeit ist. Dass man keine Angst vor MINT zu haben braucht, dass dreckig sein Spaß macht, sowas :)“

Somit fasste sie die Antworten der meisten Teilnehmerinnen zusammen und zeigt auf, was sich der Großteil von ihnen wünscht. [50]

6.6 Zusammenfassung

Die Umfrage bestand aus mehreren Teilen, um ein repräsentatives Bild der Arbeit an Bord für Frauen abzugeben. Viele Teilnehmerinnen schilderten ausführlich ihre Erfahrungen und äußerten konkrete Verbesserungsvorschläge. Es gab zudem viele positive Berichte die zeigen, dass die richtige Richtung eingeschlagen ist und nun noch aktiver daran weitergearbeitet werden muss. Alle Beteiligten der maritimen Branche müssen gemeinsam daran arbeiten, damit der Nachwuchsmangel in der Seefahrt gestoppt wird. Dazu zählen unter anderem die Förderung von Role Models, sowie die Einführung von Mentoringprogrammen. Als auch Schiffe mit mehreren Frauen gleichzeitig zu besetzen und geschlechterübergreifende Kampagnen zu entwickeln um mehr über das Thema Geschlechtergleichheit aufzuklären.[50]

7 Schlussfolgerung und Handlungsempfehlung

In dieser Arbeit wurden umfangreiche Analysen angefertigt, die alle Aufschluss gaben, wie mehr Frauen für die Seefahrt gewonnen werden können und wie sie auch langfristig in der maritimen Branche an Bord bleiben. Dafür wurde sich zuerst mit den Hintergründen der Seefahrt in Bezug auf Frauen beschäftigt. Dort ging es um den historischen Aspekt, die verschiedenen Organisationen, die auch im Laufe der Arbeit mehrfach vorgekommen sind und um das allgemeine Leben an Bord. Präzisiert wurde das Thema dann auf das Leben an Bord als Frau, die allgemeinen Beweggründe für den Beginn einer Seefahrtskarriere sowie deren Beendigung. Außerdem wurden bereits vorhandenen internationalen Maßnahmen beschrieben. Des Weiteren wurde sich näher mit dem MINT-Bereich beschäftigt, da die Seefahrt Teil dessen ist und so Parallelen gezogen werden konnten. Dort ging es spezifisch um den Vorgang der Berufswahl von jungen Menschen, sowie den Einfluss der Medien und die aktuelle Lage von Frauen im MINT-Bereich. Danach wurden drei Strategien vorgestellt, wovon zwei aktiv im MINT-Bereich angewendet werden. Das Mentoring und die Zunahme von Role Models zeigt deutliche Wirkung für die Branche und brachte die Beteiligung von Frauen voran. Um einen tieferen Einblick in die Hintergründe und Maßnahmen für Geschlechtergleichheit in der maritimen Branche zu bekommen, wurden Interviews mit Expert*innen geführt und so die Sicht von Organisationen, Reedereien, Recruitingfirmen und Lots*innen beleuchtet. Da die Perspektive der Seefahrerinnen hier jedoch die größte Rolle spielt, widmete sich die nachfolgende Umfrage explizit ihren Erfahrung und Forderungen. So wurde versucht, die Ursachen für das frühe Ausscheiden aus der Branche zu ermitteln und gleichzeitig Anreize dagegen zu schaffen. Interviews, Situationsanalysen und Umfrage produzierten viele Vorschläge und Ideen, wie die Situation der Geschlechtergleichheit in der Seefahrt verbessert werden kann. Dabei sind einige Vorschläge geschlechterneutral, da die deutsche Seefahrt im Allgemeinen einen Rückgang an Arbeitnehmer*innen

7 Schlussfolgerung und Handlungsempfehlung

verzeichnet. Während die Zahl der Frauen, wie im Kapitel 3.1 beschrieben, über die letzten Jahre stagniert ist, sank die Zahl der Arbeitnehmer.

Daher ist eine Handlungsempfehlung, die auch fast alle Teilnehmenden dieser Arbeit benannt haben ein Imagewechsel der Branche - Weg vom männlichen Narrativ, dass die Seefahrt kein Ort für alle sei. Aber auch, dass Seefahrer*innen als Schlüsselpersonal der deutschen Wirtschaft wertgeschätzt werden. Die Seefahrt muss präsenter und attraktiver werden. Auch deshalb lohnt es sich, Role Models zu fördern. Sie transportieren ein reales Bild der Seefahrt nach außen, wovon die Branche insgesamt profitieren würde. Nicht nur, um Seefahrer*innen als Vorbilder zu dienen, sondern auch, um die Branche für Außenstehende präsent zu machen. Dabei ist es wichtig ein authentisches Bild von der Seefahrt zu zeigen, wo die Role Models auf Vor- und Nachteile eingehen, die den echten Arbeitsalltag zeigen und Tipps geben. Role Models sind somit ein relativ einfaches Mittel, um mehr Aufmerksamkeit und Zugehörigkeit zu erzielen. Dabei können verschiedene Akteure unabhängig voneinander Role Models fördern, sowohl Reedereien, als auch Organisationen und auch die *Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.*. Teilweise werden schon Anfänge gemacht, dennoch gibt es, vor allem im deutschsprachigen Raum, wenig präsente Vorbilder für Frauen. Da die jüngeren Generationen ihre Informationen über Berufe und offene Stellen zunehmend über die Sozialen Medien beziehen, lohnt es auch dort verstärkt zu werben. Diese Aufgabe könnten Role Models ebenfalls übernehmen. Um diese zu gewinnen müssen Frauen direkt angesprochen werden, die Lust darauf haben, ihren Alltag zu teilen und die gern andere Seefahrerinnen unterstützen. Dafür bedarf es einer gewissen Expertise, auch im Umgang mit den Sozialen Medien. Daher sollte es Seefahrer*innen möglich gemacht werden, diese Fähigkeiten zu erlernen und auch Unterstützung angeboten werden. Diese Strategie könnte durch bereits vorhandene Social-Media-Teams in, den Reedereien, möglich gemacht werden. Es könnten Interviews ausgebaut werden, wie die auf der Website der *Mach Meer!* Kampagne und so mehr Sichtbarkeit gezeigt und aktiv Stereotypen abbauen werden. Das wird in vielen MINT-Bereichen erfolgreich durchgeführt und der Anteil von

Frauen in diesem Bereich steigt bereits. Dazu zählt auch ein verstärkter Auftritt in Schulen und bei Berufsmessen. Da der Berufswunsch schon in der Schulzeit beeinflusst wird, ist es wichtig dort anzusetzen, um Nachwuchs zu bekommen. Dabei muss bundesweit gearbeitet werden, auch wenn vor allem die nördlichen Bundesländer einen Bezug zur Schifffahrt haben. Die Sichtbarkeit auf Berufsorientierungsveranstaltungen bringt mehr Werbung und kann ein anderes Bild von der Seefahrt vermitteln als dies beispielsweise beim „Traumschiff“ oder einem Havariefall der Fall ist. Diese Veranstaltungen können darüber hinaus auch von allen Branchenvertreter*innen genutzt werden. Sowohl Organisationen als auch Reedereien, Recruitingfirmen und die *BBS* können so aktiv junge Menschen ansprechen. Diese Veranstaltungen werden natürlich schon besucht, dennoch muss das Angebot ausgebaut werden, damit mehr Jugendliche von den Berufsmöglichkeiten in der Seeschifffahrt erfahren. Dazu zählt auch, das *Ferienfahrer-Programm* des *Verbands Deutscher Reeder* weiterhin und umfangreicher zu bewerben. Die Gespräche mit Annika und Julia, sowie die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass der Großteil der Jugendlichen, die dieses Programm mitgemacht haben, sich für eine Karriere in dieser Branche entscheiden. Dies muss weiter gefördert und ausgebaut werden muss.

All dies kann dazu beitragen, das Image der Seefahrt zu verändern und möglicherweise zu verbessern. Dennoch muss sich nicht nur äußerlich etwas ändern, sondern auch innerhalb der Branche. Es bringt nichts, einen guten Eindruck nach außen zu projizieren, während intern gleichzeitig noch viel zu viele Fälle von (sexueller) Belästigung, Mobbing, nicht passender Sicherheitskleidung und vieles mehr gibt. Vor allem die Umfrage hat gezeigt, wo die Probleme für Frauen in der Seefahrt liegen und die dazu beitragen, dass sie sich gegen ein Leben auf See entscheiden.

Des Weiteren wäre es sinnvoll, dass die Reedereien aktiv mehrere Frauen gleichzeitig auf einem Schiff einsetzen. Das trägt zur Normalisierung bei und hilft gegen Ausgrenzung. Viele Frauen verbringen ihre Freizeit allein auf ihrer Kammer. Mit mehreren Frauen würde ein ausgeglicheneres Verhältnis an Bord herrschen und ein Sicherheitsgefühl entstehen. Zudem

sollten sich Schiffe an die biologischen Bedürfnisse von Frauen anpassen. Das bedeutet Mülleimer inklusive Hygienebeutel auf allen Toiletten, extra Umkleiden und Periodenprodukte kostenlos an Bord. Ebenso sollten Reedereien Sicherheitsequipment für alle Körpergrößen zur Verfügung stellen. Dabei geht es nicht nur um Frauenkörper, sondern auch um Über- beziehungsweise Untergrößen, den auch bei den Männern gibt es nicht für alle Körperformen passende Sicherheitskleidung. Sicherheit muss weiterhin priorisiert werden. Dazu zählt auch, Sicherheitskonzepte für Frauen an Bord zu erstellen. Mehrere Frauen berichteten in dieser Arbeit, wie sich Kollegen nachts zu ihren Kammern Zutritt verschafft haben, was ein Sicherheitsrisiko darstellt, welches die Reedereien angehen müssen. Fühlen sich Crewmitglieder unsicher und das über einen längeren Zeitraum, führt es gegebenenfalls dazu, dass sie die Branche verlassen. Die Sicherheit aller Seeleute sollte an oberster Stelle stehen. Denn wenn sie verbessert wird hilft es der Branche Seefahrer*innen langfristig zu halten.

In dieser Arbeit wurden viele der Probleme und Gründe, warum die Zahl der Seefahrerinnen stagniert, thematisiert, unter anderem Unsicherheit im Falle von Schwangerschaften, unfaire Behandlung in der Karriere und fehlende Wertschätzung. Ein Großteil davon betrifft alle Seefahrer*innen in Deutschland. Besonders wenn es um Themen wie die Ausflagung, fehlende Festverträge, verkürzte Hafenliegezeit und verlängerte Einsatzzeiten geht. Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen für alle Probleme eine Lösungsstrategie zu finden. Daher fokussiert sich diese Arbeit vor allem auf die Bereiche Imagewechsel beziehungsweise Außenwahrnehmung im Bezug mit Role Models und auf das Mentoring. Die erste Strategie wurde bereits erläutert, auf die zweite soll im Folgenden eingegangen werden.

Mentoring ist eine Strategie, die im MINT-Bereich bereits erfolgreich ist und auch schon in der Seefahrt stattfindet, allerdings nicht umfangreich. Dabei gäbe es viele Möglichkeiten, Mentoringprogramme zu initiieren. Zum einen innerhalb einer Reederei mit neuen und erfahreneren Seefahrerinnen. Und zum anderen reedereiübergreifend organisiert durch Vereine oder auch der *Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.* Dabei junge Frauen am Anfang

ihrer Karriere mit erfahrenen Seefahrerinnen gepaart werden. Dies könnte unterstützend sein, vor allem in den ersten Fahrten der Mentees. Mentorinnen könnten ihre Mentees sogar schon vor der ersten Fahrt kennenlernen und so als Ansprechpartnerinnen bei sämtlichen Fragen fungieren und sie im gesamten Prozess begleiten. Dabei müssten die Mentorinnen nicht unbedingt aktiv zur See fahren, da sie aus ihren Erfahrungen berichten würden. Des Weiteren würde vor allem in der Seefahrt ein langes Programm Sinn ergeben, da die Teilnehmerinnen meist mehrere Monate an Bord sind. Zudem könnte es mit Onlinemeetings auch spontan an Bord zu Treffen kommen. In den maritimen Bildungseinrichtungen könnten solche Programme sinnvoll sein. Die Zusammensetzung eines Mentoringpaares könnte dabei zum Beispiel aus einer neuen Auszubildenden, Studentin oder Schülerin und einer erfahreneren Lernenden oder aktiven Seefahrerin bestehen. Der Vorteil eines Mentoringprogramms, während dessen die Mentees noch am Anfang ihrer Seefahrtskarriere stehen, ist die Unterstützung, wenn Probleme an Bord auftreten. Dabei kann sowohl bei persönlichen Problemen als auch bei fachlichen Themen zur Seite gestanden werden. Das sichert die Mentees ab, falls sie an Bord keine*n Ansprechpartner*in haben oder nicht wissen, an wen sie sich wenden sollen. Diese Vorschläge spiegeln das *Dyadische Mentoring* wider, welches sich vor allem in der Seefahrt besonders gut eignet, da durch mögliche Seefahrtzeiten zu viele Mentees auf einer Mentorin zu Terminfindungsproblemen führen könnten. Die Programme müssten aus Freiwilligen bestehen, die davon überzeugt sind und gern ihr Wissen und ihre Hilfe weitergeben. Mentoringprogramme wären eine machbare Strategie, um Frauen in der Seefahrt zu unterstützen und sie zu stärken. Durch solche Programme könnten Frauen ein größeres Netzwerk aufbauen und so innerhalb der Branche besser Fußfassen. Dies kann dazu beitragen, dass sie sich langfristig für die Branche und vor allem für die Arbeit an Bord entscheiden. Sie könnten Einblicke in andere Reedereien und Schiffstypen bekommen und so Möglichkeiten sehen, sich neu zu orientieren. Es existiert auf jeden Fall ein Interesse an solchen Programmen, denn mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen gab in der Umfrage an,

gern an so einem Programm teilzunehmen. Nun muss es nur noch umgesetzt werden.

In der Umfrage haben viele Frauen angegeben, dass sie Fachvorträge von Frauen an maritimen Bildungseinrichtungen als eine Möglichkeit für Gewinnung und Haltung von Frauen sehen. Dabei sollten die Vorträge zum einen als Erfahrungsaustausch dienen, um Probleme sichtbarer zu machen und sich gegenseitig zu helfen. Zum anderen sollten es Fachvorträge über verschiedene Themen sein, die Frauen repräsentieren. Zu diesen Vorträgen sollten alle Interessierten Zugang haben, umso auch die Männer zu schulen und sie für die Probleme, denen Frauen sich ausgesetzt sehen, zu sensibilisieren. So bestärkend und hilfreich das Zusammentun von Frauen und das gegenseitige Helfen in weiblichen Netzwerken ist, Männer müssen inkludiert werden sich der Lebensrealität von Frauen (an Bord) bewusst werden und sich Verbesserungen annehmen. Nur so kann sich die Branche verändern. Sensibilisierung und Diversität sollten allen Seefahrer*innen näher gebracht werden. Dazu zählen auch die kulturellen Aspekte. Länder haben verschiedene Wertevorstellung, auch von der Rolle als Frau in der Gesellschaft. An Bord treffen verschiedenen Kulturen aufeinander und das ist auch für viele ein Grund in diese Branche zu gehen, bei aller kultureller Rücksichtnahme muss jedoch von allen (männlichen) Seefahrern akzeptiert und respektiert werden, wenn sich Frauen entscheiden, an Bord von Seeschiffen zu arbeiten. In der Umfrage haben viele Frauen von Problemen bezüglich des „Frau seins“ und die Zusammenarbeit mit anderen Kulturen an Bord gesprochen. Dies kann nur durch internationale Aufklärung beseitigt werden. Dennoch könnten Reedereien mit „Cultural-Sensitivity-Trainings“ einen Schritt in die richtige Richtung machen.

Zusammenfassend ergeben sich viele Ansätze und Strategien, die dazu beitragen können, die Seefahrt für Frauen attraktiver zu machen und somit die Geschlechtergleichheit zu fördern. Dabei steht besonders ein Imagewechsel der Branche im Fokus, der die Arbeit auf See als einen modernen und attraktiven Arbeitsplatz zeigt. Dennoch müssen auch innerhalb der Branche deutliche Veränderungen für die Lebensqualitäten der

Seefahrenden sowie die Sicherheit getan werden. Vor allem müssen Konzepte erarbeitet werden, wie mit unterrepräsentierten Themen wie Schwangerschaften an Bord und der damit verbundene weitere Karriereweg, umgegangen wird. Zudem müssen, dauerhaft anhaltende Themen wie Mobbing und (sexuelle) Belästigungen endlich unterbunden werden können. Dafür muss sich sowohl in den Reedereien, als auch auf internationaler Ebene viel tun. Daher bieten Mentoringprogramme eine gute Grundlage, um Frauen zu helfen und zu fördern, dass sie weiterhin in der Branche aktiv bleiben. Mentoringprogramme können sich um individuelle Probleme kümmern und gleichzeitig die Seefahrerinnen vernetzen und so Einfluss in der Branche ausüben, um Veränderungen zu bewirken. Ebenso tragen auch Role Models dazu bei, das Selbstbewusstsein und Verständnis von Seefahrerinnen zu stärken. Gleichzeitig zeigen sie jungen Mädchen und Frauen eine Möglichkeit des Karriereweges in der Seefahrt auf. Somit stellen Role Models für beide Punkte dieser Arbeit einen Ansatz dar, der weiterverfolgt werden sollte. Das Mentoring bezieht sich nur auf den Aspekt der Erhaltung von Frauen in der Branche bezieht. Das macht ihn als Strategie jedoch genau so wichtig. Beide Maßnahmen sind von allen Branchenteilnehmer*innen umsetzbar - gemeinsam und auch unabhängig voneinander. Beide Strategien müssen verfolgt werden, um das Ziel der Geschlechtergleichheit zu erreichen.

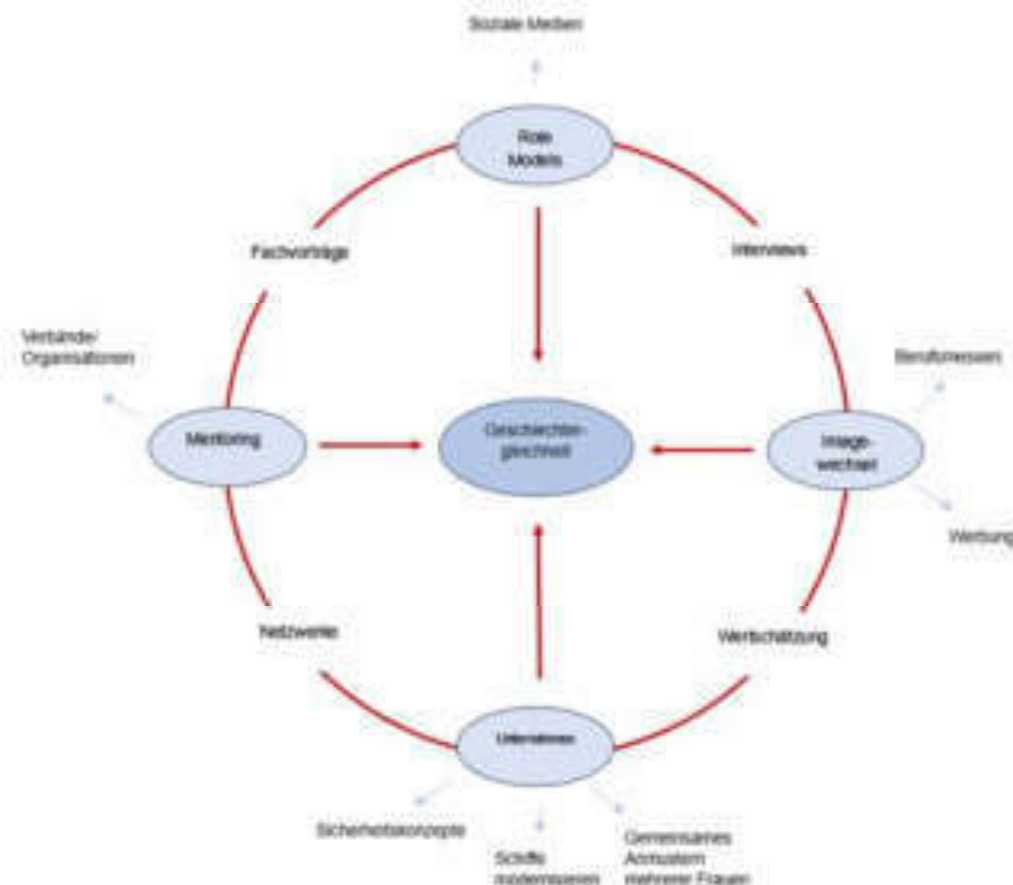


Abbildung 13 Darstellungsdiagramm Strategien zur Geschlechtergleichheit [eigene Darstellung]

Das Darstellungsdiagramm veranschaulicht die Ergebnisse noch einmal. Mentoring und Role Models werden als Strategien aufgezeigt, genauso wie ein Imagewechsel und aktive Handlungen in den Unternehmen. Gleichzeitig zeigt die Darstellung auf, dass alle Strategien miteinander zusammenhängen und voneinander profitieren. Netzwerke können sowohl durch Mentoringprogramme, als auch durch Unternehmensführung begünstigt werden. Fachvorträge können ebenfalls durch Mentoringprogramme umgesetzt werden und gleichzeitig Role Models fördern. Durch Interviews können Role Models den Menschen näher gebracht werden und so zu einem Imagewechsel beitragen. Unternehmen können den Imagewechsel beeinflussen beispielsweise in dem sie echte Wertschätzung für ihre Mitarbeiter*innen nach außen transportieren. Alle Strategien hängen miteinander zusammen. Das bedeutet, dass nur durch die Anwendung mehrerer Strategien ein sinnvoller Beitrag zur Geschlechtergleichheit erzielt werden kann (siehe

7 Schlussfolgerung und Handlungsempfehlung

Abbildung 13). Im MINT-Bereich haben diese Ansätze bereits große Fortschritte erzielt und zur Geschlechtergleichheit beigetragen. Es ist Zeit, dass dies auch in der Seeschifffahrt konsequent durchgesetzt wird.

8 Fazit

Diese Arbeit zeigt auf, welche Probleme in der Seefahrt existieren und wie sie zum Personalmangel beitragen. Einige Probleme betreffen alle Seefahrerenden, einige speziell nur Seefahrerinnen. In den letzten fünf Jahren sind die Zahlen der deutschen Seefahrer stark gesunken. Bei den Frauen stagnierte der Wert. Das weist auf eine Diskrepanz zwischen den Arbeitnehmer*innen und dem, was die Branche ihnen bietet kann auf. Viele gehen, da die Seefahrt immer noch kein familienfreundlicher Ort ist, weil der Stress und die Arbeit an Bord nicht mit der Freizeit kompatibel sind. Der Wunsch, zur See zu fahren und die Welt zu sehen, bleibt meist unerfüllt, durch kurze Hafenliegezeiten, Bürokratie und immer weniger Personal an Bord, so dass weniger Crewmitglieder die gleiche, oder noch mehr Arbeit übernehmen müssen. Gleichzeitig kämpfen Frauen damit, sich immer wieder aufs Neue zu behaupten und ihren Platz in der maritimen Branche verteidigen zu müssen. Sie nehmen Sexismus, Misogynie und Vorurteile in Kauf, weil sie ihren Beruf gern ausüben. Dafür fordern sie Wertschätzung und Unterstützung aus der Branche, die (bisher) kaum vorhanden ist. Vor allem in den Anfängen der Karriere ist es für Frauen in der Seefahrt schwierig. An diesem Punkt wird Unterstützung am meisten benötigt, damit sie der Branche nicht verloren gehen. Vorurteile müssen aktiv abgebaut werden - sowohl auf See, als auch auf Landseite. Einstellungen und Beförderungen dürfen nicht vom Geschlecht abhängen. Hier verfolgt *Turtle* einen guten Ansatz, da sie nur über Qualifikation vermitteln und nicht über Geschlecht, Religion oder ethnische Herkunft. Dies ist ein guter Anfangspunkt, um die Branche vorurteilsfreier zu gestalten. Dies ist eine von vielen Ideen, die weiter ausgebaut werden müssen.

Es stellte sich im Laufe der Arbeit auch heraus, dass durchaus schon gute Ansätze gibt. Die *Mach Meer!* Kampagne der *Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.* setzt sich aktiv für einen Imagewechsel ein und versucht Seefahrer*innen die gerade erst mit ihrer Karriere beginnen, eine Stimme zu geben und sie zu repräsentieren. Veranstaltungen zum 18. Mai dem

„International Day for Women in Maritime“ und Videokampagnen helfen, Frauen sichtbarer zu machen. Ebenso fördert das *Ferienfahrer-Programm* des *Verband Deutscher Reeder* den interessierten Nachwuchs. Beides sind wichtige Bestandteile in der Nachwuchsförderung.

Freiwillige Organisationen wie der *Verband Frauen Zur See e. V.* und *WISTA Germany e. V.* tragen zur Geschlechtergleichheit bei. Sie bieten einen sicheren Raum für Seefahrerinnen, um sich auszutauschen und sich gegenseitig zu helfen. Gleichzeitig fördern sie Nachwuchs und klären über Missstände auf. Dazu kommt bei *WISTA International* noch die direkte Zusammenarbeit mit der *IMO*, wo die Seite der Frauen in die maritime Branche aktiv eingebracht wird. Diese Organisationen müssen weiterhin gefördert und unterstützt werden. Sie leisten einen wichtigen Beitrag und sind für viele Seefahrerinnen ein essenzieller Bestandteil ihres Karriere.

Um langfristige Verbesserungen zu erzielen, müssen bestehende Maßnahmen weiter ausgebaut und gezielt neue Strategien implementiert werden. Mentoringprogramme und Role Models sind essenzielle Bausteine, um Frauen für nautisch-technische Berufe zu gewinnen und sie nachhaltig in der Branche zu halten. Die Erfahrungen aus dem MINT-Bereich zeigen, dass gezielte Förderprogramme Wirkung zeigen können. Dies ist ein Ansatz, den die Seefahrt adaptieren und konsequent verfolgen sollte. Nur durch einen tiefgehenden strukturellen Wandel, unterstützt durch klare politische und wirtschaftliche Maßnahmen, kann die maritime Industrie langfristig eine vielfältigere und geschlechtergerechte Zukunft gestalten.

Literaturverzeichnis

- [1] Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.: *Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V.*. <https://www.machmeer.de/bbs/berufsbildungsstelle-seeschifffahrt-e-v-bbs> (2024-12-05)
- [2] deutsche flagge.de: *Weitere Einrichtungen*. <https://www.deutsche-flagge.de/de/flagge/flaggenstaat/weitere-einrichtungen#bbs> (2024-12-05)
- [3] deutsche flagge.de: *STCW-Übereinkommen*. <https://www.deutsche-flagge.de/de/befaehigung/stcw/generelle-informationen> (2024-12-05)
- [4] WISTA Women's International Shipping & Trading Association, Germany e.V.: *Der Verein*. <https://wista-germany.de/verein/> (2024-12-05)
- [5] WISTA International: *women in maritime IMO and WISTA*. <https://wistainternational.com/women-in-maritime-imo-and-wista/> (2024-12-05)
- [6] Frauen zur See e.V.: *Willkommen beim Berufsverband Frauen zur See e.V.*. <https://frauenzursee.de/index.php/verband.html> (2024-12-05)
- [7] Boot24 Networks GmbH: *Fünf berühmte Seefahrerinnen*. <https://www.boot24.com/artikel/beruhmte-seefahrerinnen/> (2024-12-05)
- [8] HEMMER, Richard und MEßNER, Daniel: *Kleine Geschichte der Seefrauen oder wie Männer den Fischfang kaperten*. [Kleine Geschichte der Seefrauen oder wie Männer den Fischfang kaperten - Spektrum der Wissenschaft](#) (2024-12-05)
- [9] RÖHLING, Lisa-Maria: *Wie diese Bremerin auf hoher See Geschichte schrieb*. <https://www.bremenzwei.de/themen/frauengeschichten-kapitaensfrau-100.html> (2024-12-05)

- [10] International Labour Office: *Women seafarers: Global employment policies and practices*. Geneva: International Labour Office, 2003.- ISBN 92-2-113491-1
- [11] Mitteldeutscher Rundfunk: *Revolution auf See: Frauen an Bord*. [Frauen auf See | MDR.DE](#) (2024-12-05)
- [12] STANNARD, S.; VAUGHAN, C.; SWIFT, O.; ROBINSON, G.; ALTAF, S.A.; MCGARRY, A.: *Women seafarers' health and welfare survey*. Croydon: Int Marit Health, 2015
- [13] Bundesministerium für Bildung und Forschung: *Begriffe A-Z*. <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/G301.html> (2024-12-16)
- [14] JEANRENAUD, Yves (Hrsg.): *Teaching Gender in MINT in der Pandemie: Chancen und Herausforderungen digitaler Transformation*. Wiesbaden: Springer VS, 2023
- [15] AUGUSTIN-DITTMANN, Sandra ; GOTZMANN, Helga (Hrsg.): *MINT gewinnt Schülerinnen: Erfolgsfaktoren von Schülerinnen-Projekten in MINT*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2015
- [16] Dr. KRÄMER, Heike ; Dr. SCHAD-DANKWART, Inga ; Dr. CONEIN, Stephanie ; AZEEZ, Ulrike: *2.1.320 – Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT)*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2019
- [17] KLEM, Tobias: *Sinnfluencen: Wie Social Media die Berufswahl der Gen Z beeinflusst*. <https://recruiting.ausbildung.de/blog/social-media-berufswahl#:~:text=Der%20Einfluss%20von%20Social%20Media,der%20azubi.report%202024%20zeigt>. (2024-12-16)
- [18] DANA: *Sinnfluencer: So inspirieren die Creator die Social Media Welt*. <https://nindo.de/blog/das-sind-sinnfluencer#:~:text=Der%20Begriff%20%22Sinnfluencer%22%20ist%20aus,Bedeutung%20oder%20Inspiration%20zu%20vermitteln>. (2024-12-16)

- [19] Email Korrespondenz mit den Hochschulen/ Fachschulen, siehe Anhang Seite 219 ff.
- [20] Statistisches Bundesamt: *Pressemitteilung Nr. N003 vom 17. Januar 2024* https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_N003_213.html (2024-12-16)
- [21] PLÜNNECKE, Axel: *Wo der Anteil der weiblichen MINT-Fachkräfte am niedrigsten ist.* [https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/axel-pluennecke-wo-der-anteil-der-weiblichen-mint-fachkraefte-am-niedrigsten-ist.html#:~:text=Nur%2016%20%%20a-ler%20MINT,deutschen%20Wirtschaft%20\(IW\)%20hervorgeht](https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/axel-pluennecke-wo-der-anteil-der-weiblichen-mint-fachkraefte-am-niedrigsten-ist.html#:~:text=Nur%2016%20%%20a-ler%20MINT,deutschen%20Wirtschaft%20(IW)%20hervorgeht) (2024-12-16)
- [22] Dr. WIPPERMANN, Carsten: *Frauen in Führungspositionen: Barrieren und Brücken*. 6. Aufl., Heidelberg: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2014
- [23] WEGNER, Anika: *Was ist die gläserne Decke und wie können Frauen sie durchbrechen.* <https://www.babbelforbusiness.com/de/blog/glaeserne-decke/> (2024-12-16)
- [24] Statista GmbH, Statistia Research Department: *Generation Z auf dem Arbeitsmarkt.* <https://de.statista.com/themen/12005/gen-z-auf-dem-arbeitsmarkt/#topicOverview> (2024-12-16)
- [25] Trivian XI GmbH: *Generation Z in der Arbeitswelt: Was will Gen Z wirklich?* [Generation Z in der Arbeitswelt: Was will sie wirklich? | Trivian DE](#) (2020-02-13)
- [26] Statista GmbH: *Was sind für Sie die wichtigsten Kriterien bei der Arbeitgeberwahl?* <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1331673/umfrage/kriterien-bei-arbeitgeberwahl-nach-generationen/> (2024-12-16)
- [27] Verband Deutscher Reeder: *Lust auf „Meer“ – unser Ferienfahrer-Programm.* [Lust auf „Meer“ – unser Ferienfahrer-Programm | VDR](#) (2024-12-21)

- [28] Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft: *Sommerferien auf Großer Fahrt: Hapag-Lloyd startet Ferienfahrerprogramm 2022* [Sommerferien auf Großer Fahrt: Hapag-Lloyd startet Ferienfahrerprogramm 2022 - Hapag-Lloyd](#) (2024-12-21)
- [29] deutsche Flagge.de: *Preisgekrönte Ferienfahrer* <https://www.deutsche-flagge.de/de/aktuelles/aktuelle-nachrichten/preisgekroente-ferienfahrer> (2024-12-21)
- [30] Körber-Stiftung: *Mentoring-Programme für Mädchen in MINT* <https://www.mint-vernetzt.de/2022/10/10/welche-massnahmen-maechen-mentoring-programme-fuer-maedchen-in-mint-erfolgreich/> (2024-12-21)
- [31] QUAISSER-POHL, Claudia ; ENDEPHOLS-ULPE, Martina: *Bildungsprozesse im MINT-Bereich. Interesse, Partizipation und Leistungen von Mädchen und Jungen*. Münster: Waxmann Verlag, 2010.
- [32] DVV Media Group GmbH: *WISTA Germany startet Mentoringprogramm für weibliche Führungskräfte* <https://www.schiffundhafen.de/nachrichten/unternehmen/detail/wista-germany-startet-mentoringprogramm-fuer-weibliche-fuehrungskraefte.html> (2024-12-21)
- [33] StudySmarter GmbH: *Role Models* <https://www.studysmarter.de/schule/englisch/englisch-sprechen/role-models/#:~:text=Role%20Models%20Definition,-Was%20gegenau%20macht&text=Role%20Models%20oder%20%22Vorbilder%22%20sind,die%20Rechte%20anderer%20Menschen%20einsetzen> (2024-12-21)
- [34] OYARO GEKARA, Victor ; SAMPSON, Helen: *The World of the Seafarer: Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*. Cham: Springer Nature Switzerland AG, 2021
- [35] SAAD,Neil: *Berühmte Iren: Grace O'Malley – Die berühmte Frau aus der Grafschaft Mayo*. <https://www.gruene->

[insel.de/blog/2019/grace-omalley-die-beruechtigte-frau-aus-der-grafschaft-mayo/](https://www.insel.de/blog/2019/grace-omalley-die-beruechtigte-frau-aus-der-grafschaft-mayo/) (2025-07-02)

- [36] DRAGOMIR, Cristina: Postmodern Maritime Human Resources Management – Amending the Maritime Labor Convention with Gender Requirements. Postmodern Openings. Bucium: Editura Stiintifica Lumen, 2019
- [37] HILD, Judith ; KRAMER, Anica (2022): *Should I stay or should I go? Frauen arbeiten nach einem MINT-Studium seltener in einem MINT-Beruf als Männer*, In: IAB-Forum 17. März 2022. <https://www.iab-forum.de/should-i-stay-or-should-i-go-frauen-arbeiten-nach-einem-mint-studium-seltener-in-einem-mint-beruf-als-maenner/>, (2025-07-02)
- [38] ST CLAIR, Madeline A. H.: *Sexual Harassment in Marine Science Report*. https://www.researchgate.net/profile/Madeline-St-Clair-2/publication/363893558_Sexual_Harassment_in_Marine_Science/links/63343aad9cb4fe44f3e67bfb/Sexual-Harassment-in-Marine-Science.pdf (2025-07-02)
- [39] GRIFOLL, Manel ; LA CASTELLS, Marcel ; MARTINEZ DE OSES, Xavier ; MARTIN, Agusti (Hrsg.): *IAMU 2018: Annual General Assembly (AGA) of the International Association of Maritime Universities (IAMU)*. Barcelona: International Center of Numerical Methods in Engineering (CIMNE), 2018
- [40] YILDIRIM, U.; NART, S.; AKAR, S.; SARIALIOGLU, S.; TOYGAR, A.; VARDAR, B.; KAYA, S. Ç.; & SARI, M.: *In-depth exploration of challenges faced by women in the Turkish maritime industry: A qualitative study*. Amsterdam: IOS Press, 2024
- [41] MAIA, Michele Cristina.; LAMEGO, Gabriela; ELLIFF, Carla I.; DEL FAVERO, Jana M.; LEONEL, Juliana; MARCOLIN, Catarina R.: *Marine Policy: Harassment and bullying aboard: Impacts of gender inequality on ocean professionals*. Amsterdam: Elsevier BV, 2024

- [42] ISMAIL, Azman ; MOHD DAHALAN, Wardiah ; ÖCHSNER, Andreas (Hrsg.): *Advanced Maritime Technologies and Applications: Papers from the ICMAT 2021*. Cham: Springer Nature Switzerland AG, 2022
- [43] Interview mit Miriam Schlüter (01.01.2025), Anhang Seite 195
- [44] Interview Ferienfahrerin Julia (31.12.2024), Anhang Seite 196 f.
- [45] Interview Ferienfahrerin Annika (23.12.2024), Anhang Seite 198 ff
- [46] deutsche Flagge.de: *Seediensttauglichkeit und Schwangerschaft*
<https://www.deutsche-flagge.de/de/redaktion/dokumente/dokumente-dienststelle/schwangeren-merkblatt.pdf> (2024-12-29)
- [47] Interview mit Franziska Eckhoff (30.12.2024), Anhang Seite 190 f.
- [48] Interview mit Scott Bergeron (27.12.2024), Anhang Seite 191 - 194
- [49] KARUNATILLEKE, A. W.; HERATH, H. M. R. P.; GUNASEKARA, U. L. T. P.: *Unconscious Gender bias Among Seafarers: A Review of the Theoretical Literature*. Rijeka: University of Rijeka, 2024
- [50] Umfrage Seefahrerinnen, (10.01.2025), Anhang Seite 98 - 189
- [51] CLANCY, K.B.H.; NELSON, R.G.; RUTHERFORD, J.N.; HINDE, K.: *Survey of Academic Field Experiences (SAFE): Trainees Report Harassment and Assault*. Illinois: University of Illinois, 2014
- [52] Bundesministerium der Justiz: *Verordnung über maritime medizinische Anforderungen auf Kauffahrteischiffen (Maritime-Medizin-Verordnung – MariMedV)* <https://www.gesetze-im-internet.de/mari-medv/BJNR138310014.html> (2025-07-02)
- [53] Bitkom e.V.: *FRIDA – „Frauen in der digitalen Arbeitswelt“* [FRIDA - „Frauen in der digitalen Arbeitswelt“ | SheTransformsIT](#) (2025-01-02)
- [54] MONK. Dave: *A woman's place is at the helm: How Captain Kate of Celebrity Beyond deals with the pressures of being a female role model and a social media star* <https://shipmonk.co.uk/2022/04/24/a-womans-place-is-at-the-helm-how-captain-kate-of-celebrity-beyond-deals-with-the-pressure-of-being-a-female-role-model-and-a->

[social-media-star/#:~:text=Cap-tain%20Kate%20McCue%20of%20Celebrity,Instagram%20star%20with%20334%2C000%20followers](#) (2025-01-02)

- [55] MCCUE, Kate (2024, 20. Januar): captainkatemccue: *“Welcome to The Captain’s Log; a series of daily updates & behind the scenes info from a cruise ship Captain Let’s CRUISE!”* [Instagrampost] Instagram. <https://www.instagram.com/reel/C2TqG-PLQqpW/?igsh=MWE1ZWRyaGczMDM3NA==>
- [56] MCCUE, Kate (2024, 11. Oktober): captainkatemccue: *“S2:E76 What brings you joy & balance? Congratulations 3rd Officer @marian-nagk__ on your fantastic 1st maneuver!”* [Instagrampost] Instagram. <https://www.instagram.com/reel/DA9rlMMOMxr/?igsh=a3Q3MDN-yajFtemwz>
- [57] MCCUE, Kate (2025, 02. Januar): captainkatemccue [Instagramprofil] Instagram. <https://www.instagram.com/captainkatemccue?igsh=MzN6cHdta2V2N290>
- [58] Berufsbildungsstelle Seeschiffahrt e.V.: *Blogbeiträge* <https://www.machmeer.de/blogs/blogfeed> (2025-01-02)
- [59] machmeer (2022, 18. Mai): *Was zur Welle?* [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=13VZ4FUn4Bg>
- [60] International Maritime Organization: *International Day for Women in Maritime-18 May* [International Day for Women in Maritime 2022](#) (2024-12-21)
- [61] International Labour Organization (Hrsg.): *Seearbeitsübereinkommen, 2006, in geänderter Fassung. Genf: International Labour Organization, 2020* <https://www.deutsche-flagge.de/de/redaktion/dokumente/dokumente-sonstige/seearbeitsuebereinkommen.pdf>
- [62] hamburg.de GmbH & Co. KG: *Führende, internationale Messe der maritimen Wirtschaft* [SMM Messe Hamburg](#) (2025-01-04)

- [63] SYNOWSKI, Lisa: *Erste Lotsin auf dem NOK: „Eisbrecher für andere Frauen“* <https://www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/Erste-Lotsin-auf-dem-NOK-Eisbrecher-fuer-andere-Frauen,lotsin100.html> (2025-01-07)
- [64] Equity Research Partners PTE.LTD.: *Sensitivity Training*. <https://www.alleaktien.com/lexikon/sensitivity-training> (2025-01-07)
- [65] Daten vom *Deutschen Maritimen Zentrum* (02.01.2025), Anhang Seite 215 - 218
- [66] Daten von der *Knappschaft Bahn See* (08.01.2025), Anhang Seite 214 f.
- [67] Pressemitteilung Verband Deutscher Reeder: *Positiver Trend: Frauenanteil in der deutschen Schifffahrt steigt*. Hamburg, 2024-16-05
- [68] Daten vom *Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie* (09.01.2025), Anhang Seite 207 - 213
- [69] Interview mit Isabelle Rickmers (14.01.2025), Anhang Seite 194 f.
- [70] TURTLE GmbH: *About us*. <https://www.go-turtle.com/about-us> (2025-01-15)
- [71] Daten Hochschule Wismar (21.01.2025), Anhang Seite 222

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen der Arbeit, die anderen Quellen im Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen wurden, sind durch Angaben der Herkunft kenntlich gemacht. Dies gilt auch für Zeichnungen, Skizzen, bildliche Darstellungen sowie für Quellen aus dem Internet.

Ich erkläre ferner, dass ich die vorliegende Arbeit in keinem anderen Prüfungsverfahren als Prüfungsarbeit eingereicht habe oder einreichen werde.

Die eingereichte schriftliche Arbeit entspricht der elektronischen Fassung. Ich stimme zu, dass eine elektronische Kopie gefertigt und gespeichert werden darf, um eine Überprüfung mittels Anti-Plagiatssoftware zu ermöglichen.

Rostock, den 21.02.2025

Ort, Datum



Unterschrift

Anhang

Umfrageergebnisse

1. Wie alt bist du?

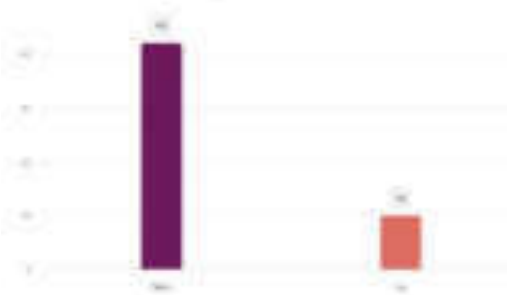


2. Welchem Geschlecht fühlst du dich zugehörig?



Abbildung 14: Antworten Frage 1 und 2 [50]

3. Hast du eine Ausbildung zur Schiffsmechanikerin gemacht?



4. Welchen höchsten Abschluss strebst du an bzw. besitzt du

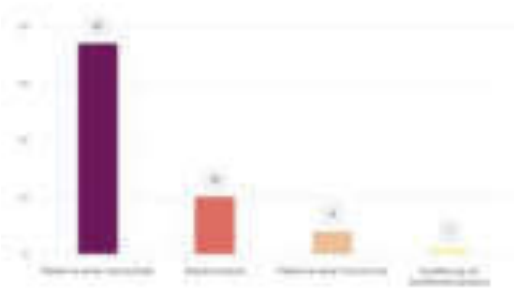
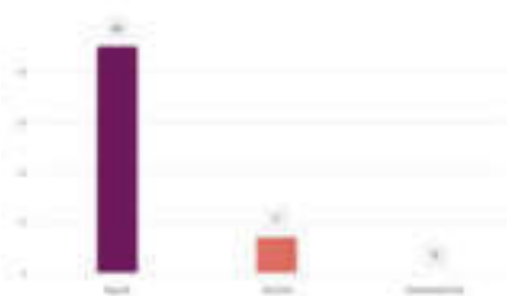


Abbildung 15: Antworten Frage 3 und 4 [50]

5. In welchem Bereich bist du an Bord tätig



6. Wie viel Zeit hast du schon an Bord verbracht?

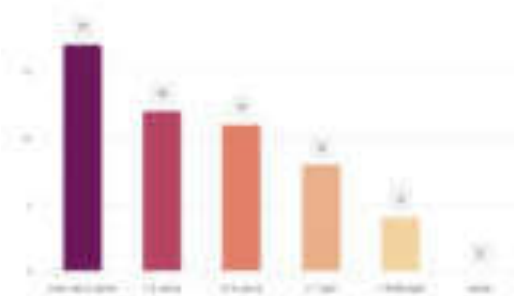


Abbildung 16: Antworten Frage 5 und 6 [50]

7. Wie lang ist bzw. war deine durchschnittliche Einsatzzeit?

Anhang

Tabelle 2: Antwort Frage 7 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
4 Monate	5	9.6%
4 Monate	4	7.7%
3 Monate	3	5.8%
6 Monate	3	5.8%
3 Monate	2	3.8%
3-4 Monate	2	3.8%
3-4 Monate	2	3.8%
3,5 Monate	2	3.8%
Aktuell 2 Wochen, davor im Durchschnitt 3 Monate	1	1.9%
Als Kadett 4-5 Monate. Als Offizier 6-8 Wochen	1	1.9%
Derzeit in Woche 3 des ersten Praxissemesters	1	1.9%
Durchschnittseinsatzlängen von 4 Monate	1	1.9%
Eine Woche	1	1.9%
ein Praxissemester	1	1.9%
Größtenteils war die Fahrzeit 1 Woche, in Ausnahmefällen 2 Wochen. Hinzu kommen 2 längere Reisen 2-3 Monate.	1	1.9%
NOA 6 Monate, NWO 3 Monate	1	1.9%
Unterschiedlich	1	1.9%
Von ein paar Wochen bis zu sechs Monaten	1	1.9%
Zwischen 3 Wochen und 4 Monaten	1	1.9%
zZ 15 Tage	1	1.9%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
1 woche	1	1.9%
2 Monate	1	1.9%
2 Monate on/2 Monate off	1	1.9%
2x 3 Monate 1x 7 Monate (geplant waren 6)	1	1.9%
2-5 Monate	1	1.9%
2-5 Wochen	1	1.9%
3monate	1	1.9%
3-4 Monate, während Corona länger.	1	1.9%
4 bis 5 Monate	1	1.9%
4 monate	1	1.9%
4 Wochen	1	1.9%
6 Monate	1	1.9%
6 Monate am Stück für das erste Praxissemester	1	1.9%
6 Monate NOA, mehrere 1/2- Wochenreisen mit Großseglern	1	1.9%
6 Wochen	1	1.9%
6,5 monate	1	1.9%
6,5 Monate	1	1.9%

8. Was ist deine derzeitige bzw. war deine letzte Position an Bord?

Tabelle 3: Antworten Frage 8 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
NOA	5	9.6%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Cadet	4	7.7%
2. Offizier	2	3.8%
Kapitänin	2	3.8%
Kapitän	2	3.8%
3rd Officer	1	1.9%
3rd Engineer	1	1.9%
3. Offizier	1	1.9%
3. Ingenieurin Technische Wachoffizierin	1	1.9%
2. WO	1	1.9%
2ter Offizier	1	1.9%
2. Offizierin	1	1.9%
2nd Engineer	1	1.9%
2. Ingenieur	1	1.9%
1 off	1	1.9%
Zweiter Offizier	1	1.9%
Supervisor, Projektmanager Gasfaser-Seekabel-Verlegung Azoren für Siemens , im Jahre 1997	1	1.9%
Staff Captain	1	1.9%
SM	1	1.9%
Schiffsmechaniker	1	1.9%
Schiffsführerin	1	1.9%
OOW	1	1.9%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
NWO/3rd Mate	1	1.9%
NWO	1	1.9%
NOA & deckhand	1	1.9%
Nautischer Wachoffizier	1	1.9%
Nautische Offizier Assistentin	1	1.9%
Nautik Kadettin	1	1.9%
Maschinenwärterin	1	1.9%
Kapitänin	1	1.9%
Kapitän	1	1.9%
Kadettin	1	1.9%
Kadett	1	1.9%
Kadett	1	1.9%
Kadet	1	1.9%
Ich fahre nicht mehr zur See, sondern arbeite, wenn ich an Bord bin, als TSI	1	1.9%
Chief Officer	1	1.9%
Chief Mate	1	1.9%
Garantie-Ingenieur fuer Bauwerft	1	1.9%
Dritter Offizier	1	1.9%
Deck Cafeteria	1	1.9%
Deck cadet	1	1.9%

Anhang

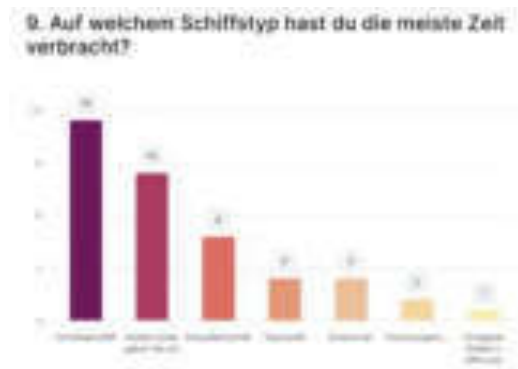


Abbildung 17: Antworten Frage 9 [50]

10. Warum hast du dich für die Seefahrt entschieden?

Tabelle 4: Antworten Frage 10 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Zufall, ich war unglücklich in meinem ehemaligen Studium und bin über Kontakte als NOA auf einem Tankschiff gelandet. Hat mir dann einfach so Spaß gemacht, dass ich dabei geblieben bin.	1	1.9%
Zufall! Idee durch traditionssegler	1	1.9%
weil mich Schiffe und vor allem Segelschiffe begeistern, ich liebe es unterwegs zu sein, ich will auf keinen Fall einen 5-Tage-die-Woche-Job	1	1.9%
Weil man an Bord die Möglichkeit hat, mit verschiedensten Anlagen zu arbeiten, ohne sich einschränken zu müssen und kein Tag wie der andere ist. Ich arbeite lieber drei Monate am Stück ohne Unterbrechung, als eine reguläre Arbeitswoche mit Wochenende zu haben.	1	1.9%
Weil ich mit der Seefahrt aufgewachsen bin (teilweise an Bord) und den Beruf seit frühem kannte und toll fand..	1	1.9%
Weil ich gerne auf dem Sasser bin und weil ich das Arbeitsumfeld an Bord mit Stammbesatzungen gerne mag. Es ist wie ein kleine Familie, jeder kann sich auf jeden verlassen .	1	1.9%
Weil ich gerne am Stück viel frei habe	1	1.9%
Weil ich die See liebe, nicht nur im Büro sitzen möchte und stolz darauf bin	1	1.9%
Weil ich auf See arbeiten möchte.	1	1.9%
Weil der Beruf sehr vielseitig und abwechslungsreich ist und man ist immer unterwegs.	1	1.9%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Vielseitiger Beruf - Navigation, Technik, Handwerk, Medizin usw	1	1.9%
Vielfältiger Arbeitsplatz, international	1	1.9%
Viel Abwechslung, Reisen, Interesse an Technik	1	1.9%
Viefseitigkeit der Aufgaben	1	1.9%
Unfassbares Interesse an der Seefahrt und der große Wunsch dem Meer auch beruflich immer nahe zu sein	1	1.9%
Um einen „außergewöhnlichen“, spannenden Beruf kennenzulernen.	1	1.9%
Spannender Arbeitsplatz mit komplexer und moderner Technik	1	1.9%
Schon am Wasser aufgewachsen und viel im und auf dem Wasser gemacht. Dann durch die Ausbildung festgestellt, dass es das richtige ist	1	1.9%
Sehr vielseitig, Navigation auf dem Meer	1	1.9%
oft an der Küste -> Schiffe gesehen -> Praktikum beim WSA gemacht -> Traum war Lotse	1	1.9%
Mischung aus Abenteuer, Reisen, körperlichem und geistig anspruchsvollen Beruf, Gute Mischung aus Theorie und Praxis	1	1.9%
Mir hat das Navigieren gefallen.	1	1.9%
mehr zufall aber jetzt weiß ich dass ich schiffe super spannend finde. und vielleicht ist das ziel mal schlepper zu fahren	1	1.9%
Leidenschaft	1	1.9%
Körperliche Arbeit, kein Bürojob, schöne Geschichten vom Großvater gehört	1	1.9%
Kindheitstraum - immer schon großes Interesse an der Seefahrt gehabt	1	1.9%
Klang interessant	1	1,9%
Kindheitstraum	1	1.9%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Kindheitstraum, hat mich einfach nicht losgelassen obwohl ich zuerst etwas anderes gemacht habe	1	1.9%
Kindheitstraum	1	1.9%
kein Bürojob, reisen/Welt sehen, keine Arbeit "mit nach Hause" nehmen müssen/können, lange am Stück freihaben, Freiheit auf See, Arbeit auf See macht Spaß	1	1.9%
Interessantes Studium und Liebe zum Wasser	1	1.9%
Ich wollte Schiffe manövrieren und navigieren	1	1.9%
Ich wollte keinen office Job, wollte die Welt sehen und finde es wahnsinnig spannend so große Schiffe zu fahren, es macht halt nicht jeder	1	1.9%
Ich hatte schon immer lust an bord zu arbeiten.	1	1.9%
Ich fuhr zur See von 1985 bis 1998, Ich suchte einen sportlichen Beruf (auf keinen Fall am Schreibtisch sitzend), mit Bewegung (Klettern, Auspowern), Reisen, Sprachen, Abenteuer, Außergewöhnliches und gute Bezahlung	1	1.9%
ich bin reingeboren	1	1.9%
Herausforderung und Verantwortung auf hoher see	1	1.9%
Hab das einfach mal probiert	1	1.9%
Gefallen an der Kombination an Themen: Naturwissenschaft, Wirtschaft, Psychologie, Reisen, Fremdsprachen/fremde Kulturen; gutes Gehalt und gute Aussichten für Berufe auch an Land (damals war das so)	1	1.9%
Fremde Länder kennen lernen; auf See sein, Natur erleben	1	1.9%
Familiärer Hintergrund und liebe zur See	1	1.9%
Die Größe von Schiff, Maschinenleistung, Ladung ist beeindruckend. Dafür und für die Crew die Verantwortung zu tragen, ein solch großes Schiff in engen Gewässern zu manövrieren oder durch Schlechtwetter zu navigieren, diese Herausforderung möchte ich eines Tages als Kapitänin meistern.	1	1.9%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Eine spannende und herausfordernde Branche mit vielfältigen Aufgaben und Reisen.	1	1.9%
Berufswunsch seit der Kindheit	1	1.9%
Aufregender Beruf, praktische Tätigkeit, logisches Denken und hohe Problemlösungskompetenz erforderlich	1	1.9%
Aufgrund der Vielseitigkeit des Berufs und der Zusammenarbeit mit mehreren unterschiedlichen Kulturen.	1	1.9%
Auf dem Meer sein, umgeben von Wasser Verantwortung Selbstständigkeit an Bord Kennenlernen verschiedener Kulturen an Bord	1	1.9%
Als Option beruflich zu reisen	1	1.9%
Abwechslungsreich und lange Urlaubszeiten zwischen den Einsätzen	1	1.9%
Abwechslungsreicher Arbeitsalltag, Vergütung	1	1.9%
Abenteuerlust, Anerkennung, Feminismus	1	1.9%

11. Wie lange planst du zur See zu fahren?

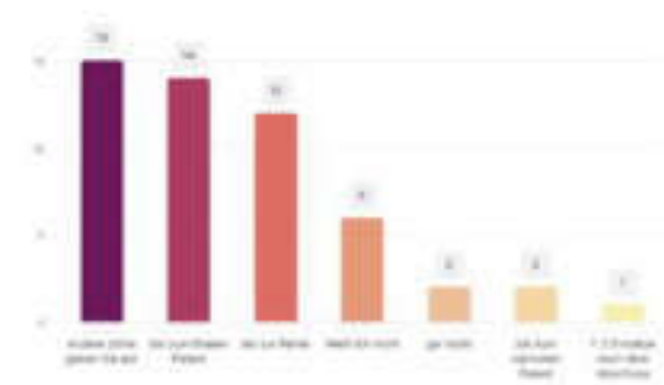


Abbildung 18: Antworten Frage 11 [50]

12. Was müsste sich ändern, damit du länger zur See fährst?

Tabelle 5: Antworten Frage 12 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Nichts	3	5.8%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Wenn ich in Rente bin, würde ich vielleicht maximal einmal im Jahr für ein paar Wochen fahren.	1	1.9%
Weniger ungewissheit/ Verspätung beim Crewwechsel. Weniger Bürokratie, längere Hafenliegezeiten, kleinere Schiffe, besseres Equipment	1	1.9%
Weniger Nachtschicht, bessere Zusammenarbeit mit dem technischen Inspektor damit das Schiff verlässlicher läuft	1	1.9%
vielleicht flexiblere Bordzeiten (1, 2, oder 3 Monate), Patente ausfahren/erhalten und Geld verdienen können auf Traditionsseglern	1	1.9%
Vernünftige Arbeitszeiten/ Einsatzzeiten.	1	1.9%
Vereinbarkeit von Familien und Beruf	1	1.9%
Vereinbarkeit Beruf und Familie	1	1.9%
Solange ist Spaß an der Seefahrt habe bleibe ich	1	1.9%
Planbarerere Einsatzzeiten	1	1.9%
Persönliche Einstellung zum Thema Familie und Leben.	1	1.9%
Nichts.. ich liebe den Beruf über fast alles aber ich habe eine Familie (Mann und 2 Kinder) zuhause und möchte meine Zeit mit denen verbringen können, die sind meine Priorität	1	1.9%
Nichts	1	1.9%
NA	1	1.9%
Möglichkeit der Patenterhaltung während Mutterschutz, Kinder großziehen.	1	1.9%
Meine Seekrankheit	1	1.9%
Mehr Personal an Bord um die workload zu reduzieren. Kürzere Bordeinsatzzeiten. Besseres Gehalt.	1	1.9%
Mehr optionen bei der Familienplanung	1	1.9%
Kurze Fahrzeiten von 2-3 Monaten	1	1.9%
Gesundheit muss mitspielen	1	1.9%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ich werde fahren so lange ich für seetauglich erklärt werde. Habe nicht vor, damit aufzuhören	1	1.9%
Ich weiß noch nicht wie lange ich zur See fahren werde. Es müsste sich aber einiges ändern in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit an Bord. Angefangen bei Schulungen für das bereits an Bord befindliche Personal und auch das in der Ausbildung, mehr Prävention generell und ein vernünftiges System das betroffenen hilft.	1	1.9%
Ich habe ein Baby und kann mir nicht vorstellen überhaupt wieder zu fahren. Außer ich könnte das Baby mitnehmen, was mir sicherheitstechnisch aber nicht gefallen würde.	1	1.9%
ich glaub das kann sich nicht ändern. fahre wegen Familie nicht so lange	1	1.9%
Gar nichts- Seefahrt ist mit einem sozalleben an Land nicht zu vereinbaren. Es war eine super Zeit. Aber nichts für immer	1	1.9%
Für mich persönlich nichts in der allgemeinen Seefahrt. Evt. kann ich mir vorstellen zur küstennahen Fahrt mit kürzeren oder eintägigen Reisen zu wechseln	1	1.9%
Für mich ist persönlich die Größte Hürde Familie zu planen, aber nach der Geburt von Kindern nicht mehr so lange weg sein zu wollen, um diese zu versorgen. Theoretisch also eine bessere Kombination aus viel Familienzeit und Seefahrt.	1	1.9%
Familienvereinbarkeit	1	1.9%
Familienfreundlicher, kürzere Einsatzmöglichkeiten, festes Gehalt, Vertrauen dass es eine verlässliche Crew gibt	1	1.9%
Fairere Arbeitszeiten. Mehr Respekt vor Frauen	1	1.9%
Faire Arbeitsbedingungen die auch transparent sind. Bessere Verknüpfung zur „Außenwelt“ zur Wahrung der Sozialkontakte an Bord.	1	1.9%
Es wäre gut, wenn wir permanent einen zusätzlichen OOW hätten, das würde alle entlasten, weil der Chief Mate bei unseren kurzen Reisen kaum Wache geht. Ohne zusätzlichen OOW müssen der 2. Offizier und ich immer 5/7-Wache gehen und das ist mental und körperlich nach ein paar Wochen sehr anstrengend.	1	1.9%
Es muss eine Möglichkeit geben Kinder zu betreuen an Bord von der Crew. Wenn der Partner auch zur See fährt ist es nicht möglich als Mutter auch zur See zu fahren, das ist wirklich traurig. Karriere oder Familie...	1	1.9%
Diversere Crew wäre wünschenswert	1	1.9%
Die Einsatzzeiten	1	1,9%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Die Kinder müssen größer werden und dann müsste ich das Gefühl haben, dass mich eine Reederei auch WILL - als Deutsche, nicht als Frau (das hab ich eher nicht als Problem erlebt)	1	1.9%
Die fünf Jahre sind auf Familienplanung und Angehörigenpflege ausgelegt und ich möchte nicht länger als bis ca. Mitte dreißig zur See fahren.	1	1.9%
Der Tag müsste mehr als 24 Stunden haben Ich bekäme gar nicht alles unter einen Hut, was sich im Leben so an Aufgaben angesammelt hat. Du kann nicht ALLES gleichzeitig machen. Dann muss das Netzwerk zu Hause bei mir anders aufgebaut sein und auch funktionieren.	1	1.9%
Das Verständnis der Mitmenschen für diesen Job. Das Sozialleben an Land ist schwierig aufrecht zu erhalten außerhalb der Seefahrts Bubble wenn man länger auf See ist.	1	1.9%
Das Renteneintrittsalter	1	1.9%
Bezahlung, Ruhezeiten	1	1.9%
Besser mit der Familie vereinbar werden	1	1.9%
Besser geregelte Arbeits- und Ruhezeiten.	1	1.9%
Bessere Vereinbarkeit von Familie & Seefahrt	1	1.9%
Bereitschaft deutscher Reedereien deutsche Seeleute zu schätzen	1	1.9%
Auf 2 Schiffen in 13 Jahren Seefahrt hatte ich Probleme. 2 Kapitäne und der 1. Offiziere haben mich als 2. Offizier gemobbt, sich regelrecht Gemeinheiten ausgedacht.... Es waren ausschließlich Vorgesetzte, die aus der frisch befreiten DDR kamen, die gemein und unmenschlich gehandelt haben. Also ehemalige Stasi-Offiziere..... Als Schiffsmechanikerin hatte ich Null Probleme. Gegangen bin ich dann schließlich wegen zu großer Gefühle der Einsamkeit, vielleicht hätte eine Kollegin zu haben, geholfen	1	1.9%
An Bord eines kommerziellen Schiffs müsste mehr Bandbreite beim Essen und mehr Frauen sein.	1	1.9%
...	1	1.9%
/	1	1.9%
----	1	1.9%

Anhang

13. Würdest du dich wieder für die Seefahrt entscheiden?

Tabelle 6: Antworten Frage 13 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ja	7	13.5%
Ja	2	3.8%
Weiß ich nicht.	1	1.9%
Vielleicht ja, weil es ein spannender Beruf ist. Vielleicht Nein, weil es auch an Land spannende und erfüllende Berufe gibt.	1	1.9%
Teilweise ja, teilweise nein. Kann es nicht genau sagen.	1	1.9%
Nein. Zu ungesund. Zu wenig gestaltende Tätigkeit	1	1.9%
Nein, denn als Frau fühle ich mich immer als Sonderling. Das ist anstrengend. Außerdem sind die Arbeitsbedingungen (teilweise sehr wenig Schlaf) herausfordernd.	1	1.9%
Ja, wenn man als Frau unterstützt und nicht „bekämpft“ wird.	1	1.9%
Ja, Weltoffenheit, Arbeit in und mit verschiedenen Kulturen	1	1.9%
Ja, weil ich es super spannend finde und die Herausforderung mag, dass alles an Bord nur durch die 15/20 Menschen läuft.	1	1.9%
Ja, weil es mir bislang sehr viel Spaß gemacht und meine Erwartungen erfüllt hat. Es ist genauso abwechslungsreich wie erhofft.	1	1.9%
Ja. Weil es ein genialer Beruf für den Anfang ist	1	1.9%
Ja, wahrscheinlich. Der Job hat mir Spaß gemacht und ich mag, wie er den Charakter formt. Ich habe etliche Erlebnisse, die ich nicht missen möchte.	1	1.9%
Ja, viele verschiedene Arbeitsbereiche und Menschen	1	1.9%
Ja, spannendes, aber durchaus herausforderndes Berufsfeld. Mit der richtigen Crew sehr spaßig	1	1.9%
Ja, siehe Frage 10 zusätzlich die strikte Trennung von Beruf und Privatleben, lange Urlaubsspanne zum reisen	1	1.9%
Ja. Mir fehlt etwas, wenn ich zu lange an Land bin.	1	1.9%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ja, mir gefällt der Lifestyle (4 Monate arbeiten, 4 Monate frei), ich kann meine Freizeit zu Hause in vollen Zügen genießen (anders als wenn ich z.B. nach einem langen Arbeitstag zum Sport gehen / mich mit Freunden treffen würde). Das Bordleben ist herausfordernd, gerade als Frau, aber ich möchte mich an Bord für mehr Akzeptanz/Respekt einsetzen. Und letztendlich hat man das beste Panoramabüro, einen abwechslungsreichen Job, wo man auch mal mit den Händen anpacken kann/muss.	1	1.9%
Ja, macht mir sehr viel Spaß	1	1.9%
Ja, macht mich glücklich Covered alle Interessen die ich habe	1	1.9%
Ja, läuft	1	1.9%
Ja immer wieder.. die Freiheit auf See böeint besonders	1	1.9%
Ja. Ich liebe es	1	1.9%
ja...ich liebe den Horizont	1	1.9%
Ja, ich bin glücklich mit meinem Job	1	1.9%
JA! Für mich ist Seefahrt keine reine Berufswahl, sondern eine Entscheidung für einen Lebensstil - ich mag die Arbeit & Freiheit auf See, das Wegsein und Wiederkommen, das lange Freihaben und das während-des-Arbeitens um nichts anderes kümmern müssen	1	1.9%
Ja, es ist und bleibt sehr abwechslungsreich, kein Tag ist wie der andere.	1	1.9%
Ja, es ist und bleibt ein interessanter Job.	1	1.9%
Ja, es ist einfach ein total toller Arbeitsbereich. Die Arbeit an Bord macht mir Spaß, ich bin gerne mit unterschiedlichen Nationalitäten und Kulturen zusammen, lerne gerne neue Menschen kennen und finde den Job einfach abwechslungsreich und spannend mit den verschiedenen Ladungen und immer neuen Herausforderungen. Ich liebs einfach rundum!	1	1.9%
Ja, denn ich mag die Herausforderungen und die Abwechslung, die der Beruf mit sich bringt. Ich mag es, mit Ladung zu arbeiten und mich persönlich konstant weiterzuentwickeln.	1	1.9%
Ja, da während der Ausbildung und dem Jahr danach schon viele spannende Erlebnisse und durch die Wochenwechselschicht auch ganze freie Tage	1	1.9%
Ja, da sie für mich die optimale Work-Life-Balance bietet	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Ja, da ich diesen Beruf liebe und es nichts vergleichbarer an Land gibt	1	1.9%
Ja, da es ein vielseitiger und einzigartiger Beruf ist.	1	1.9%
Ja, aber wahrscheinlich auf einem anderen Schiffstyp. Es ist ein verhältnismäßig einfaches Studium, der Bordalltag bietet Abwechslung, man hat im Urlaub wirklich frei und muss anschließend keine unerledigten arbeiten nachholen. Mit etwas Glück sieht man was von der Welt.	1	1.9%
Ja, aber ich würde mich von vornherein so aufstellen, dass ich ein zweites Standbein an Land oder in einer anderen Branche habe.	1	1.9%
ja	1	1.9%
Immer	1	1.9%
Ich möchte die Ausbildung und das Studium nicht missen, würde es auch wieder machen, jedoch nicht als lebenslangen Job in Betracht ziehen.	1	1.9%
Ich denke schon, ja	1	1.9%
Für das Studium auf jeden Fall	1	1.9%
Ein klares Ja!	1	1.9%
Auf jeden Fall, man lernt viele spannende Leute kennen allein durch wechselnde Besatzungen. Und in keinem anderen Beruf hat man tatsächlich so frei wie als Seefahrer. Im Bürojob, schaut man dann doch abends nochmal bei Teams rein und nimmt seinen Laptop mit nach Hause. Wenn man absteigt hat man so lange frei bis man wieder anmuttert.	1	1.9%
Auf jedenfall	1	1.9%
Absolut. Auch wenn es sicher nicht immer einfach war/ist. Aber der Beruf gibt mir unfassbar viel	1	1.9%

14. Was wäre für dich ein Hauptgrund nicht mehr zur See zu fahren?

Tabelle 7: Antworten Frage 14 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Familie	3	5.8%
Kinder	2	3.8%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Familie	2	3.8%

Anhang

Zu hohe Workload. Zu lange und nicht kalkulierbare Einsatzzeiten.	1	1.9%
Wenn man die Freude an seinem Tun verliert ist die See nicht der richtige Ort	1	1.9%
Wenn ich mit meinen Kollegen nicht mehr klar komme oder von Firmenseite bei einem Vorfall wie Übergriffigkeit etc. keine Unterstützung von Firmenseite da ist.	1	1.9%
Wenn ich merken würde, dass mich der Beruf verhältnismäßig mehr erschöpft, als dass er mich erfüllt.	1	1.9%
Wenn ich meine Seetauglichkeit verliere	1	1.9%
wenn ich keine Seediensttauglichkeit mehr bekomme. Wenn ich nicht mehr so viel unterwegs sein will.	1	1.9%
Wenn ich eine Familie gründen möchte	1	1.9%
Tatsächlich sexualisierte und auch sexuelle Gewalt. Ich hab schon einige unangenehme Erfahrungen machen müssen und auch von meinen Freundinnen einiges gehört. Auch der Druck immer besser zu sein als andere um auch nur annähernd den gleichen Respekt zu bekommen ist auf die Dauer glaube ich sehr zermürend.	1	1.9%
Soziale Vereinbarkeit	1	1.9%
Soziales Leben	1	1.9%
siehe 12. Familie, Haus, Garten, Job ist so schon eine Herausforderung. Zur See kannst Du dann nur fahren, wenn dir jemand den Rücken komplett freihält	1	1.9%
Schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie	1	1.9%
Schwangerschaft	1	1.9
Schwangerschaft und damit einhergehend das Aufziehen von meinen eigenen Kindern. Danach würde ich nicht mehr so lange weg sein wollen.	1	1.9%
Schlechte Stimmung an Bord, schlechte Bezahlung, schlechtes Essen	1	1.9%
Sexismus an Bord - ich möchte nicht dauerhaft die einzige Frau sein	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Seekrankheit, Kind	1	1.9%

Anhang

Rechtsextreme Arbeitskollegen, wenn die Bezahlung schlechter wäre, oder wenn sich die Fahrzeiten verlängern würden	1	1.9%
Probleme in der Beziehung, Kinderplanung, Krankheit in der Familie	1	1.9%
Planungsungenauigkeit durch Verspätungen. Geringe Wertschätzung generell gegenüber Seeleuten. Stetige Minderung von Qualität beim Equipment, Proviant. Reduzieren von mindest Besatzung. In relation zu verschiedenen Landjobs zu geringer Lohn.	1	1.9%
Pflegefall in der Familie	1	1.9%
Nach 18 Jahren aktiver Seefahrt in allen Rängen fand ich den Job als Lehrerin in der Fachschule für Seefahrt attraktiv. Ich will aber mein Patent erhalten um später meine Rente aufzubessern.	1	1.9%
Mein Hauptgrund war die „Hilflosigkeit“ in der Bord Autarkie die mich dazu bewegt hat von Bord zu gehen. Sich jeden Tag aufs Neue dafür rechtfertigen zu müssen als Frau an Bord zu sein.	1	1.9%
Macht mich nicht mehr glücklich	1	1.9%
Lange Abwesenheit von privatem Leben, keine Möglichkeit der Verfolgung von Hobbies	1	1.9%
Kinder kriegen	1	1.9%
Kinder. Ist mein Grund gewesen, aufzuhören.	1	1.9%
Kinder bekommen	1	1.9%
Kind	1	1.9%
Kein 1/1, keine 3 Wachen, schlechtere Heuer	1	1.9%
Jobverlust aufgrund meines deutschen Passes	1	1.9%
Gesundheit, Verhalten von Männern	1	1.9%
Fehlenden Respekt von Crew und Vorgesetzten	1	1.9%
Familie und Gesundheit	1	1.9%
Familie und Freunde	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Familienplanung	1	1.9%

Anhang

Familie, insbesondere mein Kind	1	1.9%
Familie/Angehörigenpflege und meinen Partner länger/häufiger zu sehen.	1	1.9%
Ein verlorenes Interesse	1	1.9%
Diskriminierung/ Bedrohung/ Benachteiligung von Frauen an Board	1	1.9%
Diskriminierung.	1	1.9%
Die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ich wüsste nicht wie es für mich an Bord weitergehen würde, wenn ich ein Kind bekomme und nach z.B. 3 Monaten wieder einsteigen möchte. Die Unsicherheit ist zu groß und zudem möchte ich es bei der Reederei nicht im Voraus ansprechen aus Angst davor, dass mein Vertrag nicht verlängert wird.	1	1.9%
Die Eintönigkeit und die Bedingungen im Hafen: schlechte Anbindung an Land/wenig Möglichkeit in die Stadt zu kommen/Abhängigkeit von einer funktionierenden Seefahrtsmission	1	1.9%
Der Maschinist	1	1.9%
Dauerstress an Bord	1	1.9%

15. Wie würdest du die Seefahrt bzw. das Klima an Bord beschreiben?

Tabelle 8: Antworten Frage 15 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Wie eine Familie in die man aufgenommen wird. Man muss es sich verdienen dabei zu sein aber dann hat man Freunde für das Leben	1	1.9%
Warm, Man muss aufpassen dass man keine sexuelle Belästigung erfährt und sich entsprechend verhalten	1	1.9%
Unterschiedlich, steht und fällt mit den Leuten an Bord.	1	1.9%
Unterschiedlich, mal diskriminierend mal Respekt	1	1.9%
Unterschiedlich.... aber meistens gut... mit Sexuellen Anspielungen muss man allerdings umgehen können... die sind schon täglich da...	1	1.9%
Tough, alles steht und fällt mit der Crew und vor allem dem Kapitän	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Teils freundlich und offen gegenüber Frauen, teils männlich-traditionell(im Sinne von nicht-weiter-zukunftsträchtig-denkend)-sexistisch	1	1.9%

Anhang

Stark abhängig von einzelnen Personen, insbesondere dem Kapitän	1	1.9%
Sehr von der Besatzung abhängig - ändert sich bei jedem Crewchange. In meiner Reederei insgesamt kollegial.	1	1.9%
Sehr unterschiedlich. Hängt von der Besatzung ab. Meist aber generell freundlicher Umgang, trotz hierarchischer Strukturen.	1	1.9%
Sehr (toxisch) maskulin, das stört mich auch daran. Ansonsten herrscht aber auch ein sehr starker Teamgeist bzw. eine fast familiäre Atmosphäre, was mir wiederum gefällt. Man lernt die Leute unter Bordbedingungen ganz anders kennen als an Land.	1	1.9%
Sehr offen, man wird getestet und wenn man sich durchsetzen kann auch anerkannt	1	1.9%
Sehr gut! Tolles Arbeiten. Tolle Kollegen. Abwechslungsreiche Arbeit	1	1.9%
Sehr familiär und ein großes Team, wenn alle an einem Strang ziehen, es gibt aber natürlich immer Ausnahmen.	1	1.9%
Sehr angenehmes Arbeitsklima, Junges Maschinenteam, nicht vorurteilsbehaftet	1	1.9%
Sehr abhängig von der Besatzung, eine Pauschalaussage kann ich nicht geben.	1	1.9%
Ist von Crew zu Crew unterschiedlich, meist aber ganz gut	1	1,9%
Rau. Gerade als Frau muss man sich oft noch mehr beweisen als die männlichen Kollegen. Einem wird naturgemäß vor allem körperliche weit weniger zugetraut und man muss sich wesentlich öfter erklären. Wenn man sich aber einmal bewiesen hatte wurde man offen aufgenommen. Auch wenn man sicherlich auf vielen Ebenen manchmal dickes Fell braucht	1	1.9%
Nicht allgemein zu beschreiben. Ganz stark abhängig von Schiffstypen sowie von den Nationalitäten, die an Bord vertreten sind	1	1.9%
Meistens sehr gut, allerdings muss man als Frau manchmal sehr vorsichtig sein nicht „zu nett“ zu wirken da das dann oft falsch verstanden wird.. dadurch kann es manchmal doch etwas einsam sein weil man nicht das gleiche freundschaftliche Verhältnis wie die Männer aufbauen kann	1	1.9%
Intensiv	1	1,9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
leider oft (unangenehm) männlich und unpersönlich, weil alle das nur fürs Geld machen; kann aber auch richtig großartiger Zusammenhalt, fast schon familienartig sein	1	1.9%

Anhang

Kommt ganz auf die einzelnen Personen an. Derzeit herrscht bei uns glücklicherweise eine familiäre Atmosphäre. Ich hatte aber auch schon die Situation, dass die Chemie zwischen den Besatzungsmitgliedern nicht gestimmt hat.	1	1.9%
Kommt aufs Schiff an. Viel Diskrimination aber auch Zusammenhalt. Kommt auf die Crew an	1	1.9%
Je nach Crew sehr unterschiedlich. Tatsächlich mit einer zweiten Frau an Bord (Kapitän) stressiger als ohne.	1	1.9%
Innerhalb der Besatzung gut. Aber wenig Wertschätzung von der Reederei an Land	1	1.9%
In meinem Lehrbetrieb war die Stimmung an Bord meist sehr familiär und gemeinschaftlich. In meinem jetzigen Betrieb fehlt es daran etwas und ich fühle mich als Frau mit linker Einstellung häufig außen vor.	1	1.9%
In der Kreuzfahrt war es meistens harmonisch. Man ist wie in einer Familie	1	1.9%
Ich hatte bisher das Glück, dass ich fast nur sehr tolle Crews hatte. Da gab es zwar auch hier und da Probleme, aber im großen und ganzen habe ich glaube ich fast nur die sanfte Version der Seefahrt und des Klimas an Bord erlebt:D	1	1.9%
Ich bin von 2009 - 2019 als Offizier und Kapitän gefahren. Ich habe erlebt, dass das Klima "kälter" wurde, die Crew inkompetenter und unwilliger, weil schlechter bezahlt. Aber im Großen und Ganzen fand ich, dass die Stimmung an Bord sehr von den Vorgesetzten abhing, also in erster Linie Kapitän, Chief Mate und Chief Engineer. Und das konnte ich gut beeinflussen.	1	1.9%
Hubbelig und gut gelaunt	1	1.9%
Hart und manchmal kühl. Bei guter Crew kann es aber auch familiär sein	1	1.9%
Habe schon unterschiedliches mitgemacht. Auf meinem derzeitigen Schiff herrscht ein gutes, sehr vertrauensvolles Klima	1	1.9%
Gut, aber ich merke, dass ich mich sehr bewusst und vorsichtig verhalten muss, um zu verhindern, dass mir romantische Avancen gemacht werden, sich also meine männlichen Kollegen „eingeladen fühlen“. Das ist kurzzeitig ok, langfristig jedoch kaum eine Option.	1	1.9%
Gut	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Grundsätzlich sehr angenehm und ausgewogen, nichtsdestotrotz gibt es immer wieder einige Ausreißer, die vor allem mit misogynen Einstellungen die Atmosphäre für alle verschlechtern. Ich habe jedoch	1	1.9%

Anhang

die Erfahrung gemacht, dass durchaus dagegen gearbeitet wird und Fortschritte gemacht werden. Als Frau habe ich mich jedoch fast immer willkommen, respektiert und gleichberechtigt empfunden.

gewöhnungsbedürftig, aber familiär und schön mit der richtigen Crew	1	1.9%
Gesellig, offen,	1	1.9%
Generell eher kalt & patriarchalisch. Ich habe aber auch Ausnahmen kennengelernt, die das Gegenteil waren, eine offene Fehlerkultur gelebt und jeden angenommen haben. so wie er/sie war.	1	1.9%
Gemischt. Mit einigen Kollegen komme ich sehr gut zurecht. Mit anderen nicht. Es ist auch abhängig vom kulturellen Hintergrund, z.B. sind meine Erfahrungen mit osteuropäischen Crewmitgliedern sehr geprägt von deren traditionellen Frauenbild.	1	1.9%
Familiär	1	1.9%
Es kommt drauf an. Je größer die Reederei, desto angenehmer und akzeptierter ist es für eine Frau. Man spürt die "Männerdomäne" und verschiedene kulturelle Ansichten.	1	1.9%
Es ist ein eigenes kleines Universum. Die "normale Welt" existiert nebenher. Das Bordklima hängt sehr stark davon ab, wer an Bord ist (vor allem in höheren Positionen).	1	1.9%
entspannt, fast familie aber immernoch arbeitsumfeld	1	1.9%
Durchwachsen. Eher von negativen Einstellungen geprägt	1	1.9%
Dort, wo ich gefahren bin, gut.	1	1.9%
Das Klima ist sehr abhängig von der Crew und den Nationalitäten und Kulturen an Bord. Oft sind Menschen der älteren Generationen und mit islamisch geprägter Kultur deutlich frauenfeindlicher während das bei westlich europäischen Personen nicht mehr so stark ausgeprägt ist, besonders jüngerer Generationen. Durchschnittlich würde ich das Bordklima mit einer 4/10 bewerten.	1	1.9%
Das ist nationalitätsabhängig und lässt sich nicht generalisieren.	1	1.9%
Bei mir in der Reederei sehr offen, freundschaftlich, teamverbunden, hilfsbereit ohne großartige Vorurteile gegenüber Frauen, die nicht nach einem Gespräch ausgeräumt werden können.	1	1.9%
Anstrengend	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Bei Stammbesatzungen ist es sehr familiäre und man kennt die Ticks seiner Kollegen*innen, man weiß mit ihnen umzugehen. Bei	1	1.9%

Anhang

wechselnden Besatzung haben alle das gleiche Schicksal und durch die Rotation ist immer eine Dynamik im Team. Hauptsächlich muss man nicht best buddy sein aber es ist so dass man sich aufeinander verlassen kann. Durch die Hierarchie an Bord wird allerdings häufig nichts gesagt weil Besatzungsmitglieder niedriger Ränge Angst haben vor negativen Folgen.

Abwechslungsreich, nie monoton

1

1.9%

16. Was ist für dich ein Problem in der Seefahrt?

Tabelle 9: Antworten Frage 16 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Keins	2	3.8%
Zu viele Arbeitsstunden Akzeptierte Diskriminierung gegen Kollegen und Kolleginnen	1	1.9%
Wenn keine Festanstellung mit festen Verträgen, die Arbeitslosigkeit/ Unwissenheit ob man wieder einsteigt	1	1.9%
Wenn ich gegen schlechte Zustände nichts erreichen kann, weil andere (z.b. in der Inspektion) ihren Job nicht ordentlich machen	1	1.9%
weiß nicht	1	1.9%
Teilweise Männer die sich von Frauen bedroht fühlen. Erwartungen an die Frau und ihre Familienplanung, man muss sich oft rechtfertigen.	1	1.9%
Stereotypen	1	1.9%
Schwierig, sobald beide Partner fahren und es Kinder gibt	1	1.9%
Schlecht Ausgebildetes Personal trotz STCW, Sparmaßnahmen der Reeder	1	1.9%
Schlafmangel Unberechenbarkeit der Einsätze und Urlaubsplanung Lange Abwesenheit von der Familie	1	1.9%
Sexual Harassment, Ungleichheit und Stereotypen, als Frau in Führungspositionen angenommen und respektiert zu werden	1	1.9%
Sexismus und Rassismus	1	1.9%
Noch keine volle Akzeptanz von Frauen auf Schiffen	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

same same Gründe um aufzuhören plus Leute schinden, wenig Zeit, Hierarchien und Abhängigkeiten von Vorgesetzten, Intransparenz zum Umgang mit Problemen,... es gibt eine ganze Reihe	1	1.9%
Safety first muss nicht nur gepredigt sondern auch umgesetzt werden, auch von den Parteien an land	1	1.9%
Personalknappheit. Schlecht ausgebildetes oder unmotiviertes Personal. Sparprogramm bei Personal, Verpflegung und Ausrüstung sowie Ersatzteilen.	1	1.9%
Männer (ihr Verhalten, ihr fehlender Respekt) und wie die Seefahrt für sie zugeschnitten ist - fängt schon bei zu großen + schweren Ausrüstungen an und der körperlichen Belastung	1	1.9%
Männer die keine Frauen auf dem Schiff haben wollen, man muss oft mehr und besser performen als die Männer um befördert zu werden	1	1.9%
Man ist zusammengesperrt, dadurch eskaliert Konfliktpotential schnell. Man kann sich weder aus dem Weg gehen noch Unterstützung suchen, weil man über längere Zeit nicht im Land ist.	1	1.9%
Manchmal das ungenau.. wann genau gehe ich an Bord, wann kann ich wieder anmustern, usw... das macht das planen mit Familie sehr schwierig	1	1.9%
Mangelnde Wertschätzung für Frauen oder falsche Behandlung	1	1.9%
Mangelnde Unterstützung deutscher Seeleute durch die zuständigen Behörden.	1	1.9%
Lange Einsatzzeiten	1	1.9%
Lange Abwesenheiten von zuhause	1	1.9%
Keine Unterstützung durch den Reeder und die Personalabteilung.	1	1.9%
Kapitäne und Besatzungen, die nur ihre Zeit abreißen, aber mit den Gedanken zu Hause sind. Die 24/7-Erreichbarkeit fördert das. Probleme von zu Hause werden auf den Mikrokosmos Schiff übertragen und der Seemann ist völlig überfordert. Er verzweifelt an allseitigen Forderungen von Job und Familie und Reizüberflutungen. Früher war der Seemann an Bord und hat sich auf das Leben dort konzentriert, dann war er lange zu Hause und war ganz und gar für die Familie da. Er lebte praktisch in 2 Welten.	1	1.9%
Gerade Gleichberechtigung ist sehr wenig angekommen. Man ist meistens die einzige Frau an Bord, muss sich viel beweisen und wird oft noch etwas belächelt	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

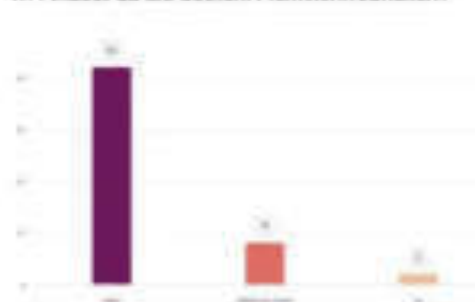
Anhang

Kapitäne fühlen sich oft sehr losgelöst von Regeln und Normen durch keinen direkten Bezug zur Reederei an Bord. Es gibt sehr wenig Möglichkeiten sich bei ungerechter Behandlung an die Reederei zu wenden da das Verständnis von Büro Personal für die Umstände an Bord gar nicht gegeben ist. Psychische Gesundheit aller Besatzungsmitglieder empfinde ich ebenfalls als sehr großes Problem in der Seefahrt.	1	1.9%
Immernoch der Mangel an Frauen und die zum Teil veralteten Diskussionen zum Thema „Frauen an Bord“	1	1.9%
Gleichzeitig Vor- und Nachteil: lange Abwesenheit von privatem Leben	1	1.9%
Geringe Wertschätzung der Seeleute. Kapitäne mit fehlendem Verständnis von Personalführung und Verantwortung	1	1.9%
Extrem strickte Hierarchien Ich sehe es durchaus für nötig dass jemand der Chef sein muss und dass es eine Hierarchie gibt. Allerdings ist es meiner Meinung nicht gut für das Arbeitsklima wenn die Besatzungsmitglieder Angst haben und so Entscheidungen selber treffen statt die Vorgesetzten bei Zweifeln ein zweites Mal zu fragen. Ein anderes Problem ist dass vielen nicht wissen wie sie mit einer Frau an Bord umgehen sollen.	1	1.9%
Es muss zur Lebensphase passen. Bei mir stimmte Gehalt/ Urlaub	1	1.9%
Digitalisierung, "Paperless" Office. Gedacht um die Vorgänge zu erleichtern, aber im Grunde wird es immer mehr Bürokratie weil es ja schon einfach ist alle möglichen Papier per Mail zu schicken.	1	1.9%
Die Zusatzbelastung: 1) sich als Frau erstmal Respekt verschaffen / sich beweisen müssen, 2) Liebeserklärungen zurückzuweisen, aber trotzdem für ein gutes Teamwork zu sorgen, 3) das Gefühl, sich nichts zu schulden kommen lassen / keine Schwäche zeigen zu dürfen, 4) auf sexistische Sprüche angemessen zu reagieren, 5) oftmals die einzige an Bord zu sein und das alles alleine bewältigen zu müssen, die männliche Unterstützung ist nämlich oft mau.	1	1.9%
Die sexualisierung und diskriminierung von Frauen	1	1.9%
Die Bürokratie	1	1.9%
Die Arbeitsbedingungen: Ruhezeiten, Besatzungsstärken, Arbeitsdichte und das "hurry hurry"	1	1.9%
Die Abwesenheit von Frauen, aus der sich dieser Sonderstus ergibt. Die sich daraus ergebende Mackerigkeit vieler Männer, leider besonders auch an der Hochschule, bei manchen, teils sehr jungen Dozenten, die dann meinen „das muss so“.	1	1.9%
Der teils hektische Alltag. Man kommt selten dazu, Ruhe zu finden.	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Der schleichende Kontaktabbruch mit der Familie und Freunden, wenn die Einsätze länger dauern und das Internet limitiert ist. Unangenehme Besatzungsmitglieder mit denen man Monate lang gezwungenermaßen zusammen arbeiten muss.	1	1.9%
- das zusammen wüfeln von Menschen, die gezwungen sind monatelang auf engsten Raum miteinander auszukommen - internalisierte Misogynie & Sexismus - sehr lange Fahrzeit und damit der teilweise Verlust am gesellschaftlichen Leben, da man kaum in Vereinen etc. tätig sein kann - sehr schlechte Vernetzung mit zuhause durch reglementierten Internetzugang & Zeitunterschied	1	1.9%
Dass man als Frau oft nicht ernst genommen wird	1	1.9%
Dass ich meine Freizeit und meine Arbeitszeit mit den selben Menschen verbringen. Je nachdem wie gut ich mit denen klar komme, gehts mir gut oder schlecht.	1	1.9%
Dass Behörden, Banken, Versicherungen, Ärzte, generell die Gesellschaft keinen Bezug und keine Vorstellungskraft zu unserem Beruf mehr haben, so dass die Schwierigkeiten, seine persönlichen Belange zu regeln, von Jahr zu Jahr schwieriger werden.	1	1.9%
Das man als Frau oft alleine ist, die einzige Frau womöglich weit und breit...	1	1.9%
Das einige Herren meinen, dass Frauen nur an Bord sind, um sich an ihnen zu vergnügen. Ich habe bisher von keiner Frau gehört, die nicht von einem Crewmitglied angebaggert wurde - und das wird momentan noch als 'normal' angesehen.	1	1.9%
Da häufig immer dieselben Leute zusammenleben/-arbeiten an Bord, werden Verhaltensweisen toleriert, die es in einem neutraleren Umfeld nicht gäbe. Das führt zur dauerhaften Verschlechterung der Arbeitsatmosphäre. Außerdem findet man immer noch viele konservative Altgefarene.	1	1.9%
Andere Länder die Frauen nicht an Bord akzeptieren	1	1.9%
Also Frau zu Beginn der Karriere weniger ernst genommen zu werden als männliche Kollegen.	1	1.9

17. Findest du die Seefahrt familienfreundlich?



18. Glaubst du das dein Beruf wichtig ist für die Gesellschaft?



Abbildung 19: Antworten Frage 17 und 18 [50]

Anhang



Abbildung 20: Antworten Frage 19 und 20 [50]



Abbildung 21: Antworten Frage 21 [50]

22. Falls du dich je eingeschränkt gefühlt hast: Bitte beschreibe in wie fern es dich beeinflusst hat

Tabelle 10: Antworten Frage 22 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Würde nicht im Badeanzug schwimmen gehen oder in den Pool. Trage keine kurze Kleidung.	1	3.4%
Wir hatten generell nicht viel Möglichkeiten an Bord (kleine Schiffe); Sport hätte ich aber wahrscheinlich im Fitnessraum eher nicht gemacht, wenn mich dabei männliche Kollegen hätten beobachten können.	1	3.4%
wenn zB Wasser im Pool war, hab ich mich als einzige Frau (und auch noch Auszubildende) nicht getraut, da baden zu gehen, obwohl ich wirklich wollte; auch ins Gym bin ich nie & selbst einfach draußen in der Hängematte hängen, hat sich manchmal komisch angefühlt. Ähnlich für Crewmesse abends & Parties, oft unwohl gefühlt/überlegt, ob ich hinkann/nicht hingegangen	1	3.4%
Vorgesetzte, die mir geraten haben weniger Freizeit zusammen mit den Matrosen zu verbringen damit es keine Probleme/Missverständnisse (sexueller Art) gibt. Was mich dazu gebracht hat meine vorherigen Freizeitaktivitäten komplett einzustellen. (Was im Nachhinein ein absoluter Fehler war)	1	3.4%
Unangenehm das gym zu benutzen	1	3.4%
Mir wird oft Arbeit durch die decksjungs und Offiziere abgenommen die anderen männlichen kadetten zugetraut wird.	1	3.4%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Nach den Studium als Anfänger, nicht als 3. Offizier sondern als 2. Offizier mit der Null-Vier-Wache zu beginnen, ist eine schlechte Idee. Als Anfänger-Offizier arbeitete ich so Nachts, wo einem niemand was beibringen kann, da alle schlafen. Anfänger-Offiziere sollten grundsätzlich die 8-12-Wache haben !	1	3.4%
Man traut sich beispielsweise nicht zum Sport zu gehen, vor allem wenn man dort engere Kleidung trägt - Angst vor Belästigung etc.	1	3.4%
Man muss auf die Art sich zu kleiden achten, darauf wie man sich verhält im Bezug auf verschiedene kulturelle Hintergründe. Als Frau in dieser Branche muss man sich mehr beweisen und steht unter stetiger Beobachtung.	1	3.4%
keine Freizeit durch Arbeitsbelastung	1	3.4%
Insbesondere beim Sport wird man stark beobachtet	1	3.4%
Im Sportraum oder im Pool gibt es blicke. Ebenso wenn man sich umziehen muss für den Dienst oder wen man seine Wäsche waschen will. Exportiert Timer damit noch alles an Wäsche vorhanden ist.	1	3.4%
Ich würde mich nicht trauen in Leggings Sport oder Yoga an Deck zu machen.	1	3.4%
Ich musste wegen Familienplanung meinen Beruf aufgeben, das ist ein Gefühl von „un-fairness“ das Männer nie verstehen werden. Ich habe auch schon auf Kabine nach der Wache geweint wenn ein frauenfeindlicher, sexistischer Kapitän wieder seine Sprüche nicht bei sich halten konnte Auf einem Frachtschiff hat ein männlicher Kollege (Osteuropa) nicht mit mir gesprochen weil ich eine Frau bin. Es wurde nur zu meinem männlichem Kadetten Kollegen gesprochen.	1	3.4%
Ich mache nur Sport im Sportraum, wenn niemand sonst da ist.	1	3.4%
Ich fühle mich nicht frei zu jeder Zeit ins Gym zu gehen, da 1.ich nicht möchte, dass mich jmd in Sportkleidung sieht / 2.ich meine männlichen Kollegen nicht in Sportkleidung sehen möchte / 3.meine männlichen Kollegen mich nicht in Sportkleidung sehen möchten. Ich gehe nun zu Zeiten von denen ich weiß, dass kein anderer geht.	1	3.4%
Ich bin weniger ins Gym oder gar nicht in die Sauna gegangen. Im Fitnessstudio habe ich sehr darauf geachtet was für Sportkleidung getragen habe.	1	3.4%
- Ich bin nicht in den "Pool" gegangen - kein völliges loslösen bei Freizeitveranstaltungen - keine enge Kleidung tragen - in der Mittagspause auf Kammer statt in der Messe zu bleiben	1	3.4%
Hatten einen Pool und ich habe mich meist nicht getraut ihn zu benutzen, weil danach dumme Kommentare zu meinem Körper kommen. Oder es sich Fotos gemacht wurden	1	3.4%
Gemeinsamer Sport ist unangenehm durch Starren	1	3.4%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Früher oder später hat man sich zurückgezogen und nicht mehr aktiv am Leben teilgenommen außer um zu arbeiten	1	3.4%
Freizeiteinrichtungen wie zum Beispiel ein Pool, sofern vorhanden oder eine Sauna oder ein Gym kann einfach nicht frei genutzt werden als Frau. Besonders nicht in leitender Funktion aber auch nicht als SM. Es ist zum einen einfach nicht sicher für Frauen und dazu noch sehr unangenehm sich den Blicken der Kollegen aussetzen zu müssen nur um die Freizeit frei genießen zu können. Dann verzichtet man lieber.	1	3.4%
Ein Beispiel: ich habe irgendwann das Fitnessstudio nicht mehr besucht weil jedes Mal wenn zwei bestimmte Crewmitglieder mitbekommen haben, dass ich da war sind sie zum feiern vorbeigekommen. Solche Situationen gab es mehrere.	1	3.4%
Dumme Sprüche sind an der Tagesordnung. Viele Aktivitäten, alles weibliche, werden ins lächerliche gezogen. Schwimmen, Baden, Sonnen (falls die Zeit es überhaupt erlaubt) ist nahezu unmöglich, außer man findet einen abgeschirmten Spot.	1	3.4%
Der Sportraum ist immer heiß umkämpft und da ich nicht gemeinsam mit Kollegen trainieren möchte, nutze ich ihn überhaupt nicht	1	3.4%
Bei Partys, wenn die männlichen Kollegen besoffen sind. Da wurde ich schonmal von einem Kapitän angegrapscht, andere Kollegen sind mir zu nah auf die Pelle gerückt, werden tatschi. D.h. ab einem bestimmten Alkoholpegel, muss ich als Frau die Party verlassen.	1	3.4%
Auf meinem ersten Schiff gab es einen Swimmingpool. Den habe ich allerdings nie genutzt, was eigentlich schade war, aber ich wollte ungern von meinen Kollegen in Badekleidung gesehen werden.	1	3.4%
Abends nicht in den „tv room“ gehen oder Sport machen wenn Männer da sind da das als „nicht richtig“ angesehen wird	1	3.4%
/	1	3.4%

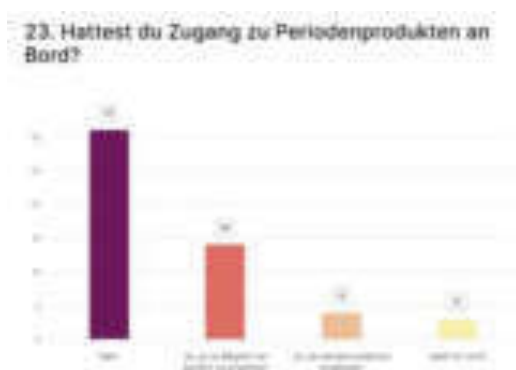


Abbildung 22: Antworten Frage 23 [50]

24. Wie war die Entsorgungslage der Periodenprodukte an Bord?

Anhang

Tabelle 11: Antworten Frage 24 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
2010 haben wir Mädels unseren Ausbilder gefragt, der sagte „nachts wenns keiner sieht, über Bord schmeißen“. Eine Ingenieurin sagte mir ein paar Einsätze später „im Plastik Müll verstecken“- Ich bin dann auf Tassen umgestiegen, weil ich bis heute nicht wirklich weiß, wie man hätte Tampons etc. richtig entsorgen sollen	1	1.9%
Wie gewohnt in den Müll.	1	1.9%
Unproblematisch, ohne Kommentare	1	1.9%
Ungeklärt, ich glaube da hat nie drüber nachgedacht...	1	1.9%
Über den Restmüll entsorgt und an Land abgegeben	1	1.9%
Über Bord oder In einem schwarzen Müllbeutel unauffällig im Plastikmüll.	1	1.9%
Tampons und Binden problemlos mit dem Restmüll entsorgt.	1	1.9%
So, wie zuhause. Einwickeln und in den Müll.	1	1.9%
Sehr schwierig.. erst musste man für einen Mülleimer im Bad kämpfen (als cadet) und das „heimlich“ entsorgen da es die Jungs sonst stört und später (als OOW) musste man den Müll verstecken damit der Steward wenn er die Kammer putzt sich nicht daran stört (Musste heißt, man fühlte sich verpflichtet... es hat nie jemand verlangt)	1	1.9%
Sehr gut	1	1.9%
Periodenprodukte gehören bei uns zum Hygiene-Müll. Es gibt einen regulären Badezimmermülleimer, dessen Inhalt dementsprechend entsorgt wird. Das ist gut gelöst.	1	1.9%
Normaler Müll.	1	1.9%
Normaler hausmüll	1	1.9%
Nicht recht viel anders als zuhause. Mülleimer und Mülltonne	1	1.9%
Mülleimer in eigener Kammer	1	1.9%
Mülleimer bei mir auf der Kammer	1	1.9%
Mülleimer auf Toiletten	1	1.9%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Mülleimer auf den öffentlichen Toiletten	1	1.9%
Mülleimer, alles in Ordnung	1	1.9%
Mülleimer	1	1.9%
Müllbeutel. Absolut kein Problem.	1	1.9%
Müll?!	1	1.9%
Mit dem normalen Müll	1	1.9%
Läuft	1	1.9%
Kein Problem, eigenes Bad + Mülleimer auf Kammer	1	1.9%
Kein Problem. Domestic Waste würde an Land entsorgt	1	1.9%
Kann ich nicht beurteilen, nutze an Bord Menstruationsunterwäsche - genau aus der Angst, dass die Entsorgung von Einwegprodukten kompliziert sein könnte.	1	1.9%
Kamen in den Müll. Auf allen Toiletten war auch jeweils ein Külleimer, außer an Deck.	1	1.9%
Jedes Bad hat einen kleinen Eimer.	1	1.9%
In meiner Ausbildung waren wir einmal 3 Frauen an Bord, daraufhin hat uns der Bootsmann eine komplette Mülltonne im Müllraum zugewiesen, mit der bitte unsere Periodenprodukte dort zu entsorgen, lol	1	1.9%
Im normalen Müll. Auf Brücke nicht möglich.	1	1.9%
Im Müll entsorgt, wie zu Hause auch	1	1.9%
im Mülleimer der Kammer	1	1.9%
Im Müll	1	1.9%
Ich hatte immer kleine Beutel dabei die luftdicht verschließbar sind und die ich dementsprechend entsorgt habe. Dafür gab es an Bord ansonsten keine Vorsorge oder Regelung.	1	1.9%
Ich habe sie normal in den Restmüll geworfen.	1	1.9%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ich habe nur eine Menstruationstasse dabei.	1	1.9%
Ich hab die kleinen zugeknöteten Müllsäcke selber in den größeren Sammelbehältern entsorgt.	1	1.9%
Ich benutze cup oder wieder verwendbare binden	1	1.9%
Gut	1	1.9%
Hatte eine Menstruationstasse und Tauchsieder zum auskochen dabei. Also gab nicht viel zum Entsorgen.	1	1.9%
Ganz normal in den Mülleimer auf Kammer	1	1.9%
Früher sehr schwierig. Mittlerweile ohne Probleme möglich	1	1.9%
Es war nicht sonderlich speziell, ich hatte ja im Badezimmer einen Mülleimer parat, wo ich die Periodenprodukte entsorgen konnte.	1	1.9%
Es gibt z.B. auf meiner Kammer nur einen Mülleimer, dieser befindet sich nicht auf Toilette. Das kann ich so akzeptieren. Allerdings gab es gar keinen Mülleimer auf dem WC auf Brücke. Da musste ich den Müll dann zum regulären Mülleimer tragen. Ich habe dem Campboss Bescheid gesagt, dass ich dort auf dem WC einen benötige. Dann wurde dort auch ein Mülleimer platziert. In der Frauenumkleide gibt es einen Mülleimer auf WC.	1	1.9%
Es gab keine einzelnen Mülleimer auf der Toilette, nur den Papiermülleimer neben dem gemeinschaftlichen Waschbecken in der Umkleide. Ich habe diese im Mülleimer auf Kammer entsorgt oder im Mülleimer den ich mir in mein Bad gestellt habe. Ich hatte damit kein Problem. Eine Praktikantin hat mich jedoch bei ihrer ersten Reise verzweifelt gefragt woe ich das mit der Entsorgung mache, da sie mit dieser Methode anscheinend Probleme hatte.	1	1.9%
Domestic Waste, eigener Mülleimer auf Kammer oder Bad	1	1.9%
Das wurde nie thematisiert.	1	1.9%
Da habe ich keine Ahnung von, da der Steward meinen Müll immer mitgenommen hat.	1	1.9%
Badmülleimer und Mülltüten musste meist extra erfragt werden (und ersteres gab's auch nicht immer; dann den großen offenen Zimmermülleimer ins Bad schleppen müssen), auf öffentlichen Toiletten gar nicht (also in die Kabine, wenn auf Brücke/an Deck) für Menstruationstasse auch nicht ideal, weil nicht überall Zugang zu Waschbecken in Nähe von Toilette	1	1.9%
Abfalleimer Restmüll	1	1.9%

Anhang

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Auf dem Frachtschiff habe ich die Pille durch genommen um den Müll zu vermeiden (wird von maschinencrew selber separiert) Auf dem Kreuzfahrtschiff kein Problem als Offizier, Toilettenspülung wird abgeholt. Als „normale“ Crew muss es durch den gesamten Crew Bereich in den Müllbereich gebracht werden (durchsichtige Tüten...)	1	1.9%

25 Falls du je an Bord schwanger warst, wie wurde mit der Situation an Bord umgegangen?

Tabelle 12: Antworten Frage 25 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
N/A	3	15%
war ich nicht	1	5%
Problemlos, aber ich war halt auch der Kapitän :) Hab meinen ersten Offizier eingeweiht, damit einer Bescheid weiß und mir einen Arzttermin organisiert. Die Reederei hab ich erst von Zuhause informiert, das passte alles zeitlich.	1	5%
Nicht vorgekommen. Sollte es auch nicht. Schwangerschaft bedeutet Seediensttauglichkeit	1	5%
Nicht schwanger	1	5%
Nein	1	5%
N.a.	1	5%
N/a	1	5%
na	1	5%
Männer werden krank, Frauen werden schwanger. Als ich an Dengue Fieber erkrankte, hiess es: Die ist bestimmt schwanger - oder hat AIDS. Als ich bei Bernhard Nocht im Tropenkrankenhaus lag, wurde ich von der Reederei ohne Vorwarnung entlassen und aus der Sozialversicherung abgemeldet.	1	5%
Ist dies möglich mit der Seediensttauglichkeit? Nach einer Gerissenheit mit dem Kapitän besprechen.	1	5%
Ich war noch nicht schwanger	1	5%
Ich war als TSI schwanger an Bord. Die haben mich an Bord behandelt wie ein rohes Ei, an Land eher weniger	1	5%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Ich habe meinen Unterleib feste mit Fäusten maltretiert und feste an de Kante des Seekartentischs gedrückt, bis es abging..... Ich habe es niemanden erzählt....	1	5%
Ablösung wurde organisiert	1	5%
Ich bin direkt abgemustert.. da war es noch auf einem Segelschiff.. nur der Bordarzt wusste davon und ich wäre sowieso im nächsten Hafen abgemustert also musste niemand davon erfahren.. bis zum Hafen habe ich ganz normal weiter gearbeitet auch wenn es sehr anstrengend war (Müdigkeit)	1	5%
/	1	5%
-	1	5%

26 Gab es an Bord passende Arbeitssicherheitskleidung für dich? Schildere bitte deine Erfahrungen

Tabelle 13: Antworten Frage 26 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ja	3	5.8%
Zum Teil	1	1.9%
Passende Arbeitskleidung ist in geringen Mengen vorhanden	1	1.9%
Overall und Schuhe in meiner Größe musste ich mir selber kaufen. Handschuhe waren immer zu groß.	1	1.9%
Overalls passen Frauen nicht (der Schritt hängt in den Kniekehlen), aber mit Latzhose ist das kein Problem. Schuhe fand ich immer furchtbar schwer, heute auch noch - obwohl ich sie privat und nach Gewicht kaufe	1	1.9%
Oft nur zu große Schuhe. Ansonsten alles super :-)	1	1.9%
Oberall war trotz vorheriger Nachfrage an Bord nicht vorrätig, wurde jedoch innerhalb von einer Woche besorgt. Um Jacke, Schuhe, Helm, Handschuhe wurde sich vorab gekümmert.	1	1.9%
Nur unisex Kleidung	1	1.9%
Nope, nur Männer hose, Männer t-shirts Ich habe mir selber damenhosen gekauft (mit meinem geld)	1	1.9%
Nicht immer. Eigene Arbeitkleidung gekauft.	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Nein... sowohl die Overalls als auch die Uniform war für Männer.. Uniform Hosen habe ich selber gekauft und beim Overalls ein Band eingenäht damit man ihn an der Taille justieren kann	1	1.9%
nein, Overall gabs nicht in einer passenden Größe, war aber nur eine Nummer zu groß.	1	1.9%
Nein, nichts passendes	1	1.9%
Nein, keine waren vorhanden.	1	1.9%
nein, immer zu groß - gerade Handschuhe und Gummistiefel für Tankbesichtigung	1	1.9%
Nein, ich wurde offiziell eingekleidet mit zu großen Sachen. Mein Ausbilder ist dann, als er das Elend mitbekommen hat, mit mir Arbeitssachen shoppen gegangen. Die kompletten 3 Jahre der Ausbildung hatte ich keinen passenden Kälteschutzanzug, der für die Arbeit an Deck vorgeschrieben war. Nach ein paar Wochen an Bord wurden für mich ein paar Sätze Handschuhe in Gr. 8 bestellt damit immer passende da sind. Klettergurte gab es nur einen einzigen alten, der mir gepasst hat.	1	1.9%
Nein, ich musste diese von zu Hause mitbringen.	1	1.9%
Nein, alles war immer zu groß (für die Filipinos aber auch - die PPE ist auf europäische Männer ausgerichtet)	1	1.9%
Kleidung gibts an Land. Uniformhosen und vor allem Overalls sind für den Mann. Uniformhose kann aber auf Reedereikosten angepasst werden. Beim Overall eher nicht, da die eine eher geringe Lebensdauer haben	1	1.9%
Ja. Passende Handschuhe. Arbeitskleidung war bisschen zu groß aber machbar und auch eigentlich nicht nervig oder so dass es unsicher war	1	1.9%
Ja, konnte alles in meiner Größe bestellen...kein Problem.... Arbeitshandschuhe gab es damals nicht in meiner Größe	1	1.9%
Ja, gab alles in den passenden Größen. Ich hab immer vor Einstieg einen Zettel von der Reederei bekommen, da konnte ich drauf ankreuzen was ich brauche, wie viel und welche Größe.	1	1.9%
Ja. Die Größen von den Phillipinos passen mir auch.	1	1.9%
Ja, darauf wurde besonders geachtet	1	1.9%
Ja, Arbeitskleidung wurde immer passend bestellt	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ja.	1	1.9%

Anhang

Im Prinzip schon, nur die Winterhandschuhe sind ein bisschen zu groß. Die haben wir leider nur in einer einzigen Größe. Da wäre es vielleicht ganz gut, die zusätzlich in einer anderen Größe zu bestellen.	1	1.9%
Ich habe meine Arbeitskleidung immer selbst mit an Bord gebracht. Handschuhe haben mir an Bord grundsätzlich nie gepasst, weswegen ich später immer eigene dabei hatte, oder nur Gummihandschuhe aus der e getragen habe.	1	1.9%
Habe meine Arbeitskleidung selbst besorgt und die Rechnungen eingereicht. Wurde für die Männer auch so geregelt.	1	1.9%
Ging so, oft keine kleinen Handschuhe, Arbeitsschuhe oft nicht in kleinen Größen ; wird aber besser	1	1.9%
Es gibt unisex Overalls, die aber tatsächlich ganz gut passen, wenn man die Taille auf Anschlag zieht.	1	1.9%
Es gibt in der Regel nur Herren Klamotten sowohl Overalls (was vollkommen ok ist) als auch Uniform. Bei den Blusen gibt es mittlerweile Damenblusen die Hosen sind allerdings nur im Herrenschnitt möglich, was natürlich etwas unbequem oder merkwürdig zu tragen ist.	1	1.9%
Es gab passende Kleidung	1	1.9%
Es gab keine Overalls für Frauen ich musste immer einen etwas größeren nehmen bei dem dann die Beine recht lang waren damit er um den Oberkörper herum passt. Auch Arbeitssicherheitswesten und der gleichen sind eben nur auf den männlichen Körper ausgelegt und das merkt man.	1	1.9%
Einigermaßen. Musste auf die Bestellung warten. Winterjacke saß nicht gut, rutschte von der Hüfte in die Taille. Und umgekehrt: Softshelljacke wurde in Frauengröße geliefert (und passte nicht) statt in der bestellten und anprobierten Männergröße.	1	1.9%
Eigentlich nur Männergrößen und Schnitte vorhanden. Gerade Schuhe und Handschuhe musste man sich selbst besorgen wenn man etwas passendes wollte	1	1.9%
Die Schuhe hab ich mir mitgebracht (das haben aber alle gemacht), die Overalls waren halt eher sack-artig, aber die Uniform durfte ich mir selbst kaufen und wurde mir erstattet, da gab es weibliche Schnitte.	1	1.9%
Die Overalls waren immer zu weit und zu kurz (ich bin sehr groß und schlank)	1	1.9%
Die Arbeitskleidung wurde vor Bord beginnt besorgt und passte daher	1	1,9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Die Overalls sind oft nicht angenehm zu tragen, da sie für Männer geschnitten sind. Schuhe habe ich mir selbst mitgebracht. Mit anderen Dinge hatte ich keine Probleme.	1	1.9%

Anhang

Die gleiche wie für die Männer, dadurch hat nicht alles direkt gepasst zb Overall aber das hat sich mit der Zeit eingespielt	1	1.9%
Die Arbeitskleidung wurde vor Bord beginnt besorgt und passte daher	1	1.9%
Da ich recht groß bin, waren Overalls etc in meiner Größe vorhanden.	1	1.9%
Dafuer war ich immer selbst zuständig.	1	1.9%
Bis auf Handschuhe habe ich immer alles selbst mitgebracht. Handschuhe gab es ausreichend passend an Bord	1	1.9%
Bei Reederei A wurde passende Kleidung vor Einstieg ausgegeben. Bei Reederei B wird Arbeitskleidung selbst gekauft und der Betrag erstattet. Handschuhe an Bord meist nur in Größe 10.	1	1.9%
Bei Overalls sehe ich kein Problem mit unisex. Man kann um die Taille den Gummizug enger machen, das ist für Overalls ausreichend. Bei meiner Uniform meinte der Kapitän, dass ich so nicht die Firma repräsentieren könne. Das war aber die von der Firma gestellte Uniformhose, allerdings nur in Herrengröße verfügbar. Jetzt habe ich ein anderes Modell, auch nur in Herrengröße verfügbar, aber da hat sich noch keiner beschwert. Aber Damenuniform wäre/ist doch zeitgemäß, oder!?	1	1.9%
Auf dem Handels Schiff war alles 2 Nummern zu groß.	1	1.9%
Auf dem Forschungsschiff gab es immer Kleidung für Männer & Frauen	1	1.9%
Arbeitsjacken, Thermounterwäsche oder Uniform war nur in Männerchnitt verfügbar. So kam es insbesondere bei diesen Kleidungsstücken dazu, dass es an der Hüfte viel zu eng war, um die Schulter rum jedoch sehr weit. Andere Arbeitssicherheitskleidung wie Overall oder Winterparker haben gut gepasst, wobei auch hier nur in Männerchnitt verfügbar.	1	1.9%
Als Kadett ja. Da hatten wir Arbeitskleidung an Bord, die mir gepasst hat. Abseits der Arbeitshandschuhe, die viel zu groß waren. Bei meiner aktuellen Reederei kleiden wir uns privat ein und bekommen das Geld zurückerstattet, sodass vorausgesetzt wird, dass die Kleidung passt.	1	1.9%

27. Gab es Schiffe auf denen du keine Umkleidemöglichkeit hattest, außer deiner Kammer?

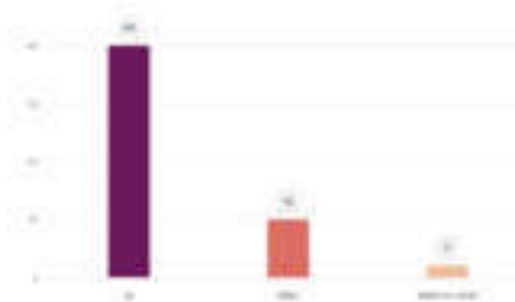


Abbildung 23: Antworten Frage 27 [50]

Anhang

28 Warst bzw. bist du von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung an Bord betroffen/ gewesen?

Tabelle 14: Antworten Frage 28 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Nein	7	14.3%
Ja	3	6.1%
Von der Auszubildenden bis zum Kapitän - alles, von Hexenverfolgung bis versuchter Vergewaltigung	1	2%
Unangebrachte Kommentare gab es schon, die ich als sehr unangenehm empfunden habe. Ein Herr hat mir seine Liebe gestanden (ich damals 21, er 48) und wollte nicht locker lassen. Als ich mit dem Chief drohte ignorierte er mich völlig und eine Zusammenarbeit war nicht mehr möglich.	1	2%
Übergriffiges Verhalten habe ich teilweise erlebt, beispielsweise hat jemand mal versucht, mich anzubaggern und ein anderer Kollege hat mich mal betrunken über mein Sexualleben ausfragen wollen, was ich auch als übergriffig empfunden habe.	1	2%
Sexueller Belästigung	1	2%
Sexuelle Belästigung durch das unerlaubte Eintreten in meine Kabine und Anfassen während ich schlief.	1	2%
nein. außer dass ich dir einzige war die nicht eingeladen wurde zu einem get together in einer kammer (war die einzige Frau. Der neue Männliche Kadett wurde gefragt)	1	2%
Nein, aber es gab bereits unerwünschte und unprofessionelle romantische Avancen.	1	2%
Minimal	1	2%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Natürlich gibt es immer wieder Kollegen, die das mit der Gleichberechtigung noch nicht ganz verstanden haben und dementsprechende Kommentare von sich geben. Dagegen wird in der Regel jedoch vorgegangen. Der Respekt an Bord wächst mit der Art und Weise, wie du dich beweist, als Frau bedeutet das üblicherweise, dass du etwas mehr machen musst, als die männlichen Kollegen. Ich habe jedoch nie eine Belästigung/Diskriminierung über verbale Kommentare hinaus erfahren.	1	2%
Motorman der nachts betrunken in meiner Kammer stand und wollte das ich mit ihm nach Hause fliege. Ich konnte nicht mit Werkzeug umgehen, da ich vorher keinen SM gelernt habe. Oft wird angenommen ich könnte gar nicht die Kapitänin sein z.b. mein Steuermann wird meist zuerst begrüßt vom Lotsen.	1	2%

Anhang

Mir wurde vom Kapitän gesagt, dass das schwierig sei, weil keine getrennten Toiletten auf dem Messedeck sind. (Ich hatte aber eine eigene Kammer + Bad) Mir wurde vom C/O gesagt, ich solle mich mehr anstrengen für eine Frau. Der Bootsmann sagte mir, Muskeln sehen bei Frauen nicht gut aus. Die Decksbesatzung wollte mir dauernd Arbeit abnehmen.	1	2%
Manche Männer verstehen die Bedeutung des Wortes nein erst dann wenn man ihnen mit Ausschluss aus der Reederei und sofortiger Heimsendung droht	1	2%
Man bekommt Sprüche von Hafenarbeitern zu hören, a la Catcalling. Und es kommt immer wieder vor, dass Besatzungsmitglieder einem etwas zu nahe kommen, flirten etc. . IdR aber harmlos, ohne übergriffig zu werden. Und wenn man klar kommuniziert das man das nicht möchte hat man damit erfolg	1	2%
Kurz, ich konnte aber eine klare Grenze setzen. Dann war's in Ordnung	1	2%
Ja, und Diskriminierung durchweg regelmäßig.	1	2%
Ja. Schon in meiner SM Zeit wurde mir die Ausbildung an Bord von containerschiffen durch den Chief verwehrt mit der Begründung eine Frau zu sein. Auch im Deutschen öffentlichen Dienst ist das auf einem meiner Ausbildungsschiffe passiert. Von Kapitänen wurde man gerne für Dinge verantwortlich gemacht weil „Frauen an Bord bringen eben Unglück“. Eine Stunde auf meiner Kammer aufgrund starker Periodenkrämpfe wurde mir verwehrt, denn wer an Bord arbeiten will muss auch „arbeiten können wie ein Mann.“	1	2%
Ja, sexuelle Belästigung	1	2%
Ja: sehr viele sexistische Sprüche, Flirting, sexuelle Belästigung (auch noch über social media Monate nach Verlassen des Schiffes)	1	2%
Ja, Pornos in der Bar, Sprüche, Prüfungen meiner Reaktion darauf... Anmache....naja....ich habe auch 2 mal eine Liebschaft an Bord gehabt.... bin auch nur ein Mensch... das wurde aber akzeptiert....	1	2%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
jap. Ich wurde mit "Hello beautiful" o.Ä. zum standby gerufen, "sexy" genannt In der Messe hat sich der eine Koch vermehrt sehr nah neben mich gesetzt und rüber gelehnt um mir aus seiner Heimat zu erzählen und Herzen auf meine Mahlzeiten gemalt, die er für mich vorbereitet hat, wenn ich noch auf Wache war. Ein Offizier hat mir gesagt er hätte sich von seiner Frau getrennt (hat er nicht) und wollte meine Nummer haben, und ist mir auf Manöver Station immer unangenehm nah gekommen. Zählt das alles?	1	2%
Ja, Mobbing, Diskriminierung. Sexuelle Belästigung Nein	1	2%
Ja, in der Vergangenheit schon, jetzt nicht mehr.	1	2%
Ja. Ich habe alles an Bord selbst erlebt. Sexuelle Belästigung beinahe auf jeder Reise, Diskriminierung sich, wobei ich das in diesem Kontext	1	2%

Anhang

eher als in internalisierte Misogynie einstufen würde. Mobbing auch - zuletzt durch die Kapitänin (sogar von Frau zu Frau).

Ja, häufig durch sexuelle Belästigung. Es gab auch ein paar wenige Situation in denen ich mich gemobbt oder diskriminiert gefühlt habe.	1	2%
Ja, häufig. Auf dem Frachtschiff (Kadett) hat mein Offizier „Kuss Lügen“ verbreitet. Einmal stand er nachts einfach bei mir auf Kammer (alle hatten General Schlüssel) Auf dem Kreuzfahrtschiff wurde mir nachgestellt, ich hatte sexistische Kapitäne und andere Crew die anzügliche Kommentare abgegeben haben	1	2%
Ja, Diskriminierung und sexuelle Belästigung. Mobbing würde ich nicht sagen. Es gab immer grade zu Anfang meines Vertrags mehrere unangenehme Situationen, die dann zum Ende hin immer weniger wurden. Also ich habe es geschafft, dass die Jungs mich ganz gut respektiert haben am Ende.	1	2%
Ja. Diskriminierung dauerhaft. Sexuelle Belästigung "nur" manchmal	1	2%
Ja. Diskriminierung. Bin auf Basis von Vorurteilen eingesetzt und auch bewertet worden (so haben dann zum Beispiel Vorgesetzte behauptet, ich könne nicht Boot fahren, obwohl sie mich überhaupt nie haben Boot fahren sehen).	1	2%
Ja, diskriminierendes Verhalten durch Vorgesetzten, massives mobbing durch Kollegen;	1	2%
Ja, Belästigung und Diskriminierung, Mobbing nicht. Aber damit wurde gut umgegangen, als ich mich dagegen gewehrt habe und ich hatte immer mindestens einen Unterstützer an Bord und wirklich Rückendeckung aus dem Büro.	1	2%
Ja	1	2%

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ja, angegrapscht bei ner Party vor versammelter Crew vom besoffenen Kapitän, erpresst vom AB, wenn ich keine Beziehung mit ihm anfangen, arbeitet er nicht mehr für mich, Aussage vom Kapitän: Frauen an Bord sind ein Problem, sie würden ihre Macht missbrauchen und bei den Männern Rufmord begehen, mir demonstrativ in den Ausschnitt geschaut, als ich etwas vom Boden aufgehoben habe, ich sollte doch mal was kochen, sei ja schließlich eine Frau, ich dürfe dies und jenes nicht, weil ich eine Frau bin...	1	2%
Im Laufe der Jahre bin ich immer wieder Kollegen begegnet, die mir aufgrund meines Geschlechts weniger zugetraut haben, sexistische Witze in meinem Beisein gerissen haben o.Ä. Sexueller Belästigung war ich zum Glück nicht an Bord ausgesetzt	1	2%
Ich hatte eine russisch ukrainische Crew an Bord des containerschiffs, dadurch das typische Prinzessinnen Verhalten mir gegenüber (nichts	1	2%

Anhang

tragen, kein rostklopfen für die ersten 2 Monate, viel putzen der accomodations etc.) Sonst zum Glück nichts

Ich bin Opfer von Körperverletzung geworden. Ob dies auf diskriminierung, mobning zurückzuführen ist weiß ich nicht. Ein Arbeitskollege hat mir auf den nackten Arm Kältespray gesprüht. Dies war für Maschinenteile vorgesehen und damit extrem kalt. Das hat zu einer Kälteverbrennung geführt. Der Maschinist der Wache stand daneben und fand es sehr lustig. Ich habe am nächsten Morgen (Vorfall war nachts) dem Bootsmann bescheid gegeben und es gab eine Abmahnung.	1	2%
glücklicherweise nichts "schlimmes", aber halt manche Sachen wurden mir nicht zugetraut bzw. sollte nicht die schweren/unangenehmen Sachen machen & wurde beim Anmustern vom Kapitän gebrieft, dass "ich es nicht herausfordern" solle, weil es seien "ja auch nur Männer" (statt mit denen zu sprechen) unangenehmes Anquatschen & Fotografieren durch stevedores	1	2%
Bisher glücklicherweise nicht. Ich habe immer das Gefühl, dass man als Frau an Bord gerne „belächelt“ wird. Wirklich störende Erfahrungen habe ich bis jetzt nicht gemacht.	1	2%
Auf dem einen Schiff gab es einen Chieffmate, der der Meinung war, Frauen sollten nur im Service arbeiten. Er hat Offizierinnen grundsätzlich gemobbt. War der Grund dafür, dass ich dort weg bin. Habe später von anderen Frauen gehört, die dasselbe erlebt haben. Er ist nach wie vor dort, mittlerweile als Kapitän.	1	2%
AB war immer freundlich, wollte dann Gegenleistung. Kapitän wollte, dass ich ein weiblich parfümiertes Duschgel nutze - aber auch nicht zu weiblich, um niemanden abzulenken. Außerdem durfte ich keine Perioden-Witze reißen mit dem Koch.	1	2%

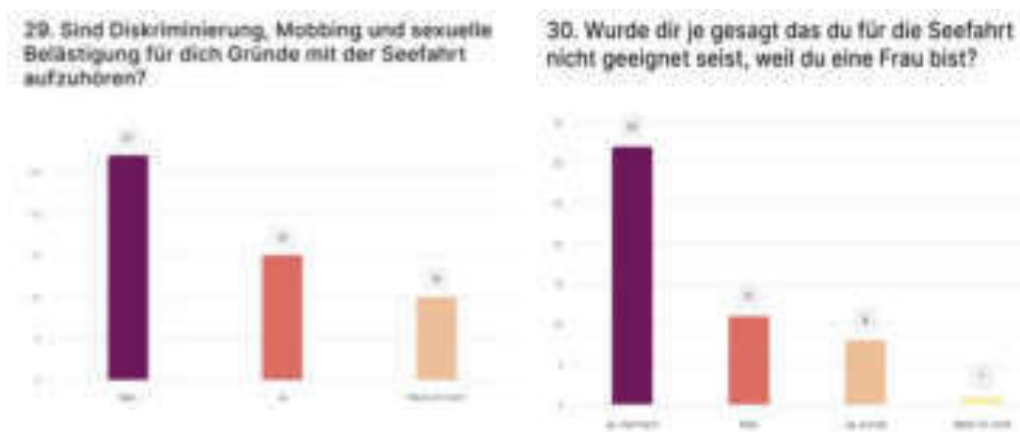


Abbildung 24: Antworten Frage 29 und 30 [50]

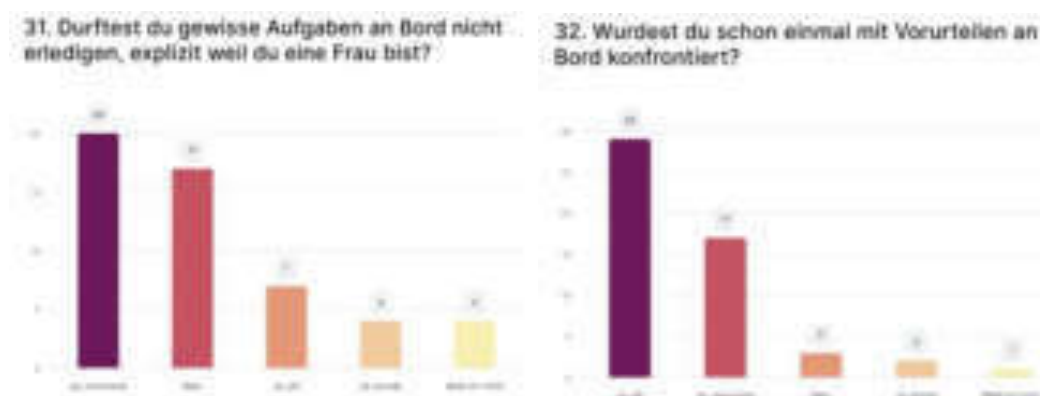


Abbildung 25: Antworten Fragen 31 und 32 [50]

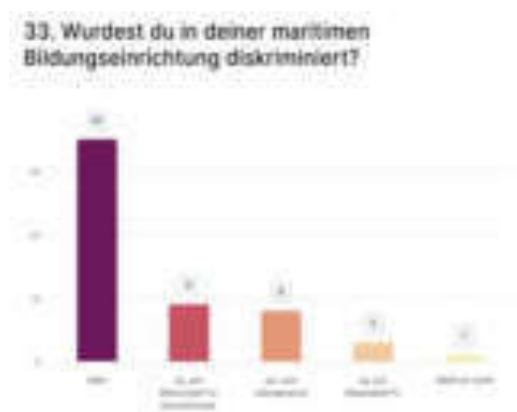


Abbildung 26: Antworten Fragen 33 [50]

34 Was glaubst du könnte gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung an Bord helfen?

Tabelle 15: Antworten Frage 34 [50]

Antwort	Anzahl	Verteilung
Wenn Männer sich untereinander outcallen würden, wenn so etwas passiert Generelle Sensibilisierung	1	1.9%
Weniger Männer, mehr Aufklärung	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Weniger Frauen	1	1.9%
Weitermachen und laut sein - aber auch nicht permanent nach diesen Problemen suchen!	1	1.9%
...vor 1000 jahre es gabs schon probleme ... als ob man leute einfach mit reden,workshop und co. ändern kann Die müssen das von selber akzeptieren oder sich fern von uns halten	1	1.9%
Von der Firmenseite mehr Unterstützung bieten. Für Handlungen muss es Konsequenzen geben die auch eiskalt durchgezogen werden. Alle	1	1.9%

Anhang

müssen am gleichen Strang ziehen. Ich muss als BM an Bord die Möglichkeit haben mich zu melden oder zu beschweren ohne Besatzungsmitglieder darüber zu informieren, für den Fall dass ich mich an Bods unsicher fühle.

Viel mehr Bildung - aber nicht nur an den maritimen Bildungseinrichtungen, sondern auch schon in Kindergärten und Schulen sollte daran gearbeitet werden geschlechtsspezifische Stereotype abzuschaffen	1	1.9%
Sichere Ausbildungsmöglichkeiten schaffen, in denen man lernt was okay ist und was nicht. Und viel Kontakt zu Bezugspersonen die in die Situation eingreifen können und dich notfalls zu "befreien".	1	1.9%
Sich eine dicke Haut zulegen. Die Betroffenen bei der Reederei melden.	1	1.9%
Schwierig zu sagen, denn kulturelle Hintergründe sind meist nicht zu beeinflussen	1	1.9%
Schwierig. Die Kultur ist eine andere.	1	1.9%
Schulung der Leute, klare Konsequenzen (ich habe mehrfach Situationen, sowohl an Bord als auch in der HS angesprochen und es ist nie irgendwas bei rumgekommen), Unterstützung von Betroffenen, mehr Frauen in der Seefahrt, Normalisierung	1	1.9%
Sensibilisierung & mehr Aufklärung	1	1.9%
Positive Beispiele, d.h. mehr Frauen, die in der Seefahrt Karriere machen, junge Frauen begeistern und den Männern zeigen, dass Frauen im Team eine Bereicherung sind.	1	1.9%
Oft hilft ein klärendes Gespräch mit entsprechenden Kollegen oder der Schiffsführung. Meiner Erfahrung nach haben viele Äußerungen und Handlungen nicht zwingend auf Bosheit beruht sondern hauptsächlich auf einem völlig anderen Weltbild vom Frauen in anderen Ländern (gerade bei asiatischen Kollegen)	1	1.9%
Offene Kommunikation	1	1,9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Offenheit und klare Kommunikation durch alle Positionen durch	1	1.9%
normal sein	1	1.9%
Nichts, die Menschen sind einfach so, nie nur an Bord	1	1.9%
Mehr weibliches Personal und härtere Strafen für die Täter (fristlose Kündigung).	1	1.9%

Anhang

mehr präsenz von frauen vielleicht. sodass sich die leute dran gewöhnen und sehen dass wir gleich geeignet sind	1	1.9%
Mehr Landseitige Unterstützung: bessere Auswahl der Crew, vor allem bei den Kapitänen	1	1.9%
Mehr Frauen! Mehr Frauen auf dem gleichen Schiff, aber auch einfach, dass die männlichen Kollegen mehr Erfahrung haben mit Frauen an Bord. Sobald ich "etabliert" war, war das gar kein Thema mehr, dass ich weiblich bin. Aber auch Schulungen der männlichen Kollegen, darin, wie man sich verhält und wie man eine Frau unterstützt, die diskriminiert und belästigt wird. Und das dann aber vor allem im Management-Level, denn wegen der Hierarchie ist es leider eher unwahrscheinlich, dass ein Matrose..	1	1.9%
Mehr Frauen in diesem Beruf, Mehrere Frauen pro Schiff, gemischt-geschlechtliche Mannschaften	1	1.9%
Mehr Frauen in die Seefahrt, damit man nicht mehr was besonderes ist und es normaler Alltag ist eine Frau an Bord zu haben. Vertragszeiten für Matrosen etc auch auf europäische Längen reduzieren 4 Monate bis maximal 6. Dann kann die Lust im Urlaub befriedigt werden.	1	1.9%
Mehr Frauen in der Seefahrt und Regelungen vom Reeder	1	1.9%
Mehr Frauen in der Seefahrt! Frauen, die dieser Probleme bewusst sind und angemessen an Bord damit umgehen (nicht weiter die Stereotype reproduzieren). Mehr Aufklärung in der Hochschule, Workshops; auch in offiziellen Vorlesungen (zu extra Veranstaltungen kommen nur sehr wenige).	1	1.9%
Mehr Frauen. Es muss normal werden, dass Frauen an Bord sind	1	1.9%
Mehr Frauen einstellen, Schulungen über "Zwischenmenschliches Verhalten" anbieten	1	1.9%
Mehr Aufklärung, dass Leistungen nicht vom Geschlecht abhängig sind und dass jeder, egal welches Geschlecht man hat, Respekt verdient hat.	1	1,9%
Mehr Aufklärung und Konsequenzen für die Verursacher	1	1,9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Mehr Frauen an Bord, regelmäßige Schulungen	1	1.9%
Mehr Frauen an Bord (mind. 2 gleichzeitig).	1	1.9%
Mehr Frauen an Bord.	1	1.9%
Mehr Frauen	1	1.9%

Anhang

Konsequenzen	1	1.9%
Konkrete und sehr direkte öffentliche Unterstützung von Frauen durch Reederei Management	1	1.9%
Klare Stellung der Crewing Abteilung und der Reederei selbst. Z.b. wie ernst Geschlechtergleichstellung im Büro genommen wird. Offene Gespräch schon vorab. Aufklärung in der Schule/Hochschule als fester Bestandteil des Lehrplans, nicht nur freiwillig, und für alle, nicht nur für Frauen.	1	1.9%
Junge, aufgeklärte Menschen. Leider fürchte ich, dass sie die alten weißen Männer in dieser Hinsicht nicht mehr ändern werden.	1	1.9%
Ich glaube, solange man immer nur auf der Seite der Frauen bildet und informiert, wird sich nicht viel ändern. Viel mehr muss es eine verpflichtende Sensibilisierung auf Seiten der Männer geben, die lernen müssen, dass gewisse Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden und Frauen nun mal in derselben Arbeitswelt zu Hause sind, wie sie selbst.	1	1.9%
Ich denke auch die Einstellung und das Verhalten von manchen Frauen. Starke Konsequenzen für Täter	1	1.9%
Einfach weiter machen und als Frauen zeigen dass wir es können.. es geht um Akzeptanz und je mehr und stärker wir Frauen da sind, desto mehr werden wir akzeptiert	1	1.9%
Ein erreichbarer Ansprechpartner außerhalb des Schiffes	1	1.9%
Eine Normalisierung von Frauen in der Seefahrt, Aufklärungsarbeit auch bei ersten Offizieren, nicht nur dem Kapitän	1	1.9%
Eine externe Hotline speziell für solche Fälle. An die man sich jederzeit wenden kann, ohne das man direkt mit dem Kapitän (der durch aus das Problem sein könnte) sprechen muss. Darüber könnten dann weitere Schritte folgen ohne das es eine große Runde macht und das Opfer als Petze etc gilt	1	1.9%
awareness! sowohl, dass wir Frauen miteinander sprechen & es benennen/anzeigen, als auch dass die Männer Schulungen bekommen, dass die Firma Diskriminierung nicht duldet & ahndet/uns Frauen glaubt und vor allem: mehr Frauen!!	1	1,9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Der Umgang mit Beschwerden muss ein anderer werden und die Fürsorge der Reederei. Auch die Konsequenzen müssen deutlich werden, auch für Kapitäne. Dafür muss es auch eine kommunikationsmöglichkeit zur Reederei geben die privat genutzt werden kann und nicht über eine Sammelmailadresse oder Ähnliches.	1	1.9%
Den Männern zeigen das man nicht schwächer wie sie sind und dann merken die recht schnell das man zu denen gehört	1	1.9%

Anhang

Außenandersetzung mit dem Thema in Bildungseinrichtungen. Deutliche Positionen von Vorgesetzten/Reedereien - nicht nur im Werbeflyer, sondern vor allem bei Zwischenfällen.	1	1.9%
Aufklärung und Meetings und Workshops.	1	1.9%
Aufklärung über die Themen Regelmäßige Ehrliche Anonyme Umfragen vom office über die Atmosphäre an Bord Wenn was raus kommt, darauf nachhaltig reagieren	1	1.9%
Aufklärung in allen Bereichen, besonders in Führungspositionen	1	1.9%

35 Falls du mal eins dieser Probleme an Bord hattest, war es möglich dich an deine Reederei zu wenden? Wie waren deine Erfahrungen?

Tabelle 16: Antworten Frage 35 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ungerne, die Reederei fragte, ob es nötig sei ein Fass aufzumachen oder ob man es bei sich belassen könnte. Allerdings war ich da bereits wieder an Land.	1	2.4%
Sinnlos, damit wäre bewiesen gewesen, dass ich mit meiner Anwesenheit an Bord das Problem war	1	2.4%
Positiv.	1	2.4%
ne, weil die Person, an die ich mich hätte wenden können a) ein Mann und b) die Person war, die meinen nächsten Bordeinsatz plant & die ich deswegen nicht "verprellen" möchte	1	2.4%
Nein. Es gab noch keine Handys. Ich wusste auch nicht, an wen ich mich wenden sollte.	1	2.4%
Nein....damals war so etwas noch nicht üblich. Die Stelle der "Frauenbeauftragten" war erst frisch erfunden. Man wollte sich als Frau stark zeigen, Schwächen wurden kachiert, unter den Tisch gekehrt, ...	1	2.4%
Nein	1	2.4%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Nach Belästigung durch AB: Kapitän und Inspektor standen hinter mir, AB hatte ordentlich Ärger	1	2.4%
N.a.	1	2.4%
na	1	2.4%

Anhang

Möglich war es mir, allerdings habe ich es aus Angst vor negativen Konsequenzen für mich nicht getan.	1	2.4%
Mittelmäßig	1	2.4%
Meine Reederei hat mich Halfers angerufen und mal ne Mail geschrieben um sicher zu gehen das alles in Ordnung ist und „ob ich die Männer noch unter Kontrolle habe“ ;)	1	2.4%
Kontaktmöglichkeiten zum Betriebsrat jederzeit möglich	1	2.4%
Ja, Unterstützung, Hilfe und einfach zuhören waren möglich	1	2.4%
Ja jederzeit möglich. Konnte aber sämtliche Probleme immer durch Gespräche an Bord mit entsprechender Person oder Kapitän lösen und musste davon nie Gebrauch machen. Mir wurden aber explizit Kontakte (von Frauen) in der Reederei an die Hand gegeben um Vorfälle zu melden falls sie auftreten sollten	1	2.4%
Ja aber ich habe immer den Weg der direkten Konfrontation gewählt und sonst einen europäischen Offizier zur Hilfe zugezogen.	1	2.4%
Ja	1	2.4%
Ich hätte mich an meine Reederei wenden können, wollte aber nicht "schwach" vor meinem Arbeitgeber erscheinen. Nach drei Monaten habe ich das Schiff gewechselt.	1	2.4%
Hat leider nichts gebracht.	1	2.4%
Ich hatte einmal den Fall, dass ich beklaut worden bin von meiner Mit-Kadettin und habe mich daraufhin zuerst an Bord an den Sicherheitsoffizier gewandt, dieser hat aber nichts getan, anschließend an meine HR Managerin von Land. Sie nahm sich das Problem an, was dazu führte das ich daraufhin an Bord starke Probleme bekam. Sowas hat mich ein wenig abgeschreckt, sodass ich mich bei weiteren Problemen selten an Bord getraut habe was zu sagen und schon gar nicht an die Reederei.	1	2.4%
Ich hatte die Zusicherung, dass sie hinter mir stehen, gebraucht habe ich den Rückhalt aber nicht im Zusammenhang Frau/Problem. Fühlte sich auch so an, dass das ernst gemeint ist.	1	2.4%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ich habe mich nicht getraut, das Schamgefühl war zu groß. Dachte, da muss man als Frau durch, hatte Angst, dass der zuständige Mann in der Reederei das runterspielt, mir als Opfer die Schuld zuschiebt, dass das meine Karriere nachteilig beeinflusst. Kleinere Probleme konnte ich an Bord mit dem Kapitän lösen.	1	2.4%
Ich habe mich nicht an die Reederei gewendet da es innerhalb weniger Stunden durch Bootsmann und Chief bereits an Bord geregelt wurde. Die 2 haben das sehr schnell geregelt und standen voll hinter mir.	1	2.4%

Anhang

Ich habe mich an Vertrauenswürdige Besatzungsmitglieder wie Offiziere oder Kapitäne gewendet, bei denen ich mich wohl gefühlt habe, aber habe mich nie direkt an die Reederei gewandt. Ich weiß aber auch gar nicht, ob meine "Probleme" richtig dazu gehören.	1	2.4%
Ich habe mich an meinen direkten Vorgesetzten gewandt und es wurde auch sofort gehandelt - allerdings nur mit kurzweiligem Ergebnis.	1	2.4%
Ich habe mich als NOA einmal mit der Reederei auseinandergesetzt, als meiner Kollegin von einem Kapitän nachgestellt wurde. Nachdem es dort von einer Frau hieß, dass wir an Bord mit solchen Situationen schon alleine klar kommen müssten, sonst wären wir dort falsch - habe ich nie wieder etwas der Reederei gemeldet. Damals war ich 19.	1	2.4%
Ich hab da ne super Reederei und es ist möglich	1	2.4%
Ich denke es gab die Möglichkeit, aber mir war das nicht so wirklich bewusst. Ich bin einen Teil meiner Praxiszeit vor dem Studium gefahren und mich hat niemand so wirklich darauf vorbereitet.	1	2.4%
Hätte ich machen können, habe ich nicht.	1	2.4%
Hab mich nicht getraut	1	2.4%
Gut, ich wurde ernstgenommen und mir wurde geholfen.	1	2.4%
gleich im Keim ersticken und selber lösen	1	2.4%
Es war möglich, habe ich aber damals nicht gemacht.	1	2.4%
Es ist ja oft nicht richtig greifbar. Es sagt ja keiner, dass man bestimmte Aufgaben nicht übertragen bekommt, weil man eine Frau ist. Und zuweilen ist die Person, die einen für bestimmte Aufgaben nicht einsetzt und die, die daraus schließt, dass man etwas nicht könne, nicht die selbe. Ich wusste also nicht so recht, wie und gegenüber wem ich das ansprechen soll.	1	2.4%
Es hätte Möglichkeiten gegeben, ich habe diese aber nicht in Anspruch genommen.	1	2.4%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Eine frau die sich immer meldet weil sie ein problem hat, ist nervig. Meldet man sich an einer rederei weil du probleme mit leute hast, bist du diejenige die von bord geht "um dich zu schützen". An bord gehst du aber auch nicht wieder.	1	2.4%
Durch eingeschränkte Kommunikation war es gar nicht möglich oder wurde im Nachgang dann auch nicht ernst genommen.	1	2.4%
Die Reederei interessiert sich im Normalfall nicht für die Menschen an Bord. Mehr für die geleistete Arbeit	1	2.4%

Anhang

Die Möglichkeit besteht ich habe sie noch nicht genutzt	1	2.4%
Dazu ist es nie gekommen	1	2.4%
Adressieren war möglich, jedoch wurde es abgetan und mir die Schuld zugetragen.	1	2.4%

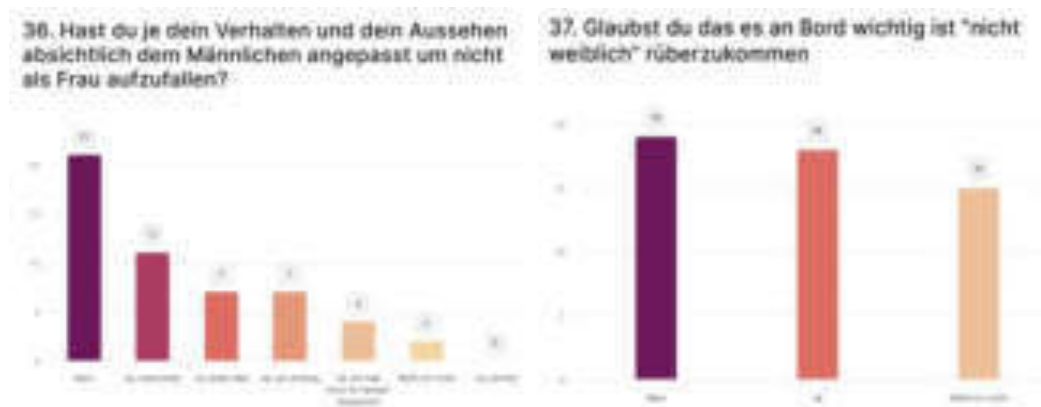


Abbildung 27: Antworten Frage 36 und 37 [50]

38 Warum hast du dich für deine Reederei entschieden?

Tabelle 17: Antworten Frage 38 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
wusste damals nicht, wo man NOA alles machen kann & meine Reederei war sehr präsent und hat quasi ein "rundum sorgenlos" Angebot mit guter Bezahlung und Organisation von allem angeboten	1	1.9%
Weil sie mir gefallen hat.	1	1.9%
Weil sie mich nach 100 Bewerbungen überhaupt genommen hat	1	1.9%
Weil ich stolz auf die Geschichte war (und immer noch bin).	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Weil ich keine reederei gefunden habe die mich nehmen wollten	1	1.9%
Wegen dem Verhältnis von Freizeit und Gehalt	1	1.9%
war der einzige freie platz...	1	1.9%
Tolle Schiffe	1	1.9%
Spezialschiffahrt und damit interessante Aufgabenbereiche.	1	1.9%

Anhang

spannendes Umfeld	1	1.9%
Sie hat mich gewählt	1	1.9%
Sie haben mir einen Job angeboten und haben einen guten Ruf.	1	1.9%
Schneller, unkomplizierter Kontakt im Bewerbungsprozess	1	1.9%
Reederei Wieczorek war ein Familienbetrieb mit sehr freundschaftlichem und vorurteilsfreiem Klima. Die Reederei gibt es leider nicht mehr.	1	1.9%
Praxissemesterplatz bekommen	1	1.9%
Öffentlicher Dienst, sichere Anstellung und geregelte Arbeitszeiten	1	1.9%
Nette Personalabteilung, und die haben sich zurückgemeldet	1	1.9%
Küstennahe Fahrt, kleine Crew und eine Kapitänin als Vorgesetzte	1	1.9%
Konditionen waren für meine Lebenslage passend	1	1.9%
Keine speziellen Gründe	1	1.9%
Keine andere Wahl. Wurde nur von denen genommen	1	1.9%
Junge, offene Reederei. Gute interne Kommunikation. Möglichkeit später ins Büro zu wechseln.	1	1.9%
Jobangebot	1	1.9%
In meinem ersten Vertrag gab es den sexuellen Übergriff, mit dem nicht adäquat umgegangen wurde. Habe mich aufgrund der Frauenquote dann für die Kreuzfahrt entschieden um nicht die einzige Frau an Bord zu sein.	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ich wollte nicht auf Frachtschiffen fahren, mit einem Kreuzfahrtschiff die Welt sehen und weiß dass es dort mehr Frauen gibt. Außerdem mochte ich die Uniform	1	1.9%
Ich wollte gerne Tanker fahren. Zudem ist mir die Reederei empfohlen worden, weil sie deutsche Offiziere einstellen.	1	1.9%
Ich hab mich überall beworben und die haben zu erst zugesagt	1	1.9%
Ich habe viel gutes gehört, und sie war die einzige die mir eine positive Rückmeldung auf meine Bewerbungen gab.	1	1.9%

Anhang

Ich habe bei der Reederei bereits meine Ausbildung gemacht und mag die familiäre Atmosphäre	1	1.9%
Ich habe bei Beluga angefangen und war 2005 (im Studium) bis 2011 (der Pleite) dort. Ich wollte Schwergut fahren, aber gut fand ich auch das Ausbildungskonzept und die gute Willkommenskultur gerade auch für weibliche Praktikanten. Später bin ich eher zufällig bei meiner Reederei gelandet, weil ich an Bord war, als Beluga insolvent war und ich dann mit dem Schiff zusammen übernommen wurde. Dort habe ich mich dann aber meistens wohl gefühlt und auch weiter Karriere gemacht.	1	1.9%
Ich fange bei HLC an, wegen einem Team dass ich auf der Brücke und an Deck verstehen kann und mehr Frauen an Bord	1	1.9%
Hervorragender Ruf, hohes Gehalt, Fahrzeit 1:1, bekämpft Sexismus an Bord	1	1.9%
Gute Verträge, immer deutsche an Bord	1	1.9%
Habe bei der selben Reederei schon gelernt und die Ausbildung war gut.	1	1.9%
Gutes Zeit an Bord zu Bezahlung Verhältnis	1	1.9%
Gutes Ausbildungsangebot und aufgrund eines Praktikums.	1	1.9%
Guter Ruf, fester Arbeitsplatz, dauerhafte Anstellung, 1:1 Vertrag	1	1.9%
Guter Ruf, Europäer als Offiziere (ähnliche Werte), gute Reisen	1	1.9%
Gute Freizeit, flache Hierarchie, faire Arbeitszeiten	1	1.9%
Gute Bezahlung, kurze Einsatzzeiten	1	1.9%
Frauen werden aktiv gefördert und unterstützt	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Finanzielle Kompensationen, gute Erfahrungen, gute Crew	1	1.9%
Es war die erste von der ich eine Zusage bekam.	1	1.9%
Einfache Bewerbung über direkte Kontakte	1	1.9%
Diversität im Brückenpersonal, deutscher Bezug	1	1.9%
die haben mir zuerst meinen NOA Platz zugesagt	1	1.9%
Die haben mich eingestellt.	1	1.9%

Anhang

Deutsches Unternehmen mit Sitz und Verwaltung in Deutschland, großes Unternehmen mit internationalem Fahrtgebiet	1	1.9%
Deutscher Arbeitgeber mit Betriebsrat etc.	1	1.9%
Damals gab es kein Internet. Ich habe die Reedereien und Arbeitgeber gehabt, die meine Bewerbung angenommen haben Peter MeyerSchiff-fahrtsKG, Klein Nordende. NSB Buxtehude. , Siemens einstige Seekabel-Abteilung in München. Aussuchen konnte ich nicht, das Glück hat mich hierhin oder dorthin geweht....	1	1.9%
Bauchgefühl	1	1.9%
Aufgrund der Einsatzzeiten und der festen Besatzung	1	1.9%

39 Was macht für dich eine gute Reederei aus?

Tabelle 18: Antworten Frage 39 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Zuverlässigkeit in der Einsatzplanung, Heuerzahlung, individuelle Karriereplanung, es stärkt einem wahnsinnig den Rücken, wenn man weiß, dass keine sexuellen Übergriffe geduldet werden, sofortige Kündigung	1	1.9%
Zusammenhalt, Förderung und Verständnis	1	1.9%
Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeitern, transparente, konsequente Kommunikation	1	1.9%
Wertschätzung der Seeleute mittels vernünftiger Verträge/Einsatzzeiten/Heuer etc, beschaffen von benötigten Materialien und nicht nur kaputtsparen	1	1.9%
Wertschätzung der Besatzungen an Bord	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Wenn sie im Sinne der Arbeitnehmer handelt. Wenn sie hinter ihren Arbeitnehmern steht und ein gutes Arbeitsklima herrscht.	1	1.9%
Wenn sie bemüht ist, sich um ihre Seefahrer zu kümmern. Egal ob An- & Abmustern, Leben an Bord, bei Problemen vernünftig zur Verfügung steht.	1	1.9%
Wenn die Mensche im Büro verstehen, was an Bord passiert und nicht nur auf dem Papier entscheiden	1	1.9%
Vielfältigkeit an Personal.	1	1.9%

Anhang

Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Fuersorge- und Treuepflicht	1	1.9%
Verschiedenes, weiß ich grad gar nicht so genau. Aber Geschlechtergerechtigkeit ist auf jeden Fall ein Thema.	1	1.9%
Verlässlichkeit beim Crewwechsel, qualitativ hochwertiges Equipment.	1	1.9%
Transparente Arbeitsbedingungen, respektvoller Umgang, Erreichbarkeit	1	1.9%
Starke Zusammenarbeit zwischen Office und Schiff	1	1.9%
Sie ist jeden gegenüber fair	1	1.9%
Siehe Frage 38 :)	1	1.9%
Planungssicherheit, transparente Kommunikation, gute Strukturierung und Interesse an den Mitarbeitenden	1	1.9%
Offenheit, planungssicherheit	1	1.9%
Offene und ehrliche Kommunikation von Anfang an. Mir wurde nicht vorenthalten, dass es als Frau oft schwieriger sein kann an Bord und ich habe diese Ehrlichkeit sehr geschätzt. Gleichberechtigung...habe schon Situationen alias „wenn Sie männlich wären, hätten wir sie sofort eingestellt aber als Frau gibt das an Bord nur böses Blut.“ erlebt	1	1.9%
Offene Kommunikation, Wertschätzung von Mitarbeitern, Lösungsorientiertes Handeln	1	1.9%
Nettigkeit, gutes Regelwerk, Erreichbarkeit, Offenheit	1	1.9%
Menschlichkeit. Nicht als Nummer gesehen zu werden und Verständnis für das Privatleben	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Man ist nicht nur eine Nummer. Es ist geben und nehmen	1	1.9%
Man achtet auf die Mitarbeiter und versucht Ihnen ein gutes Leben an Bord zu bieten und sie durch gute Bezahlung zu motivieren.	1	1.9%
Klare Regeln und System, null Toleranz gegenüber Übergriffen jeglicher Art, Chancengleichheit	1	1.9%
Gutes Verhältnis zwischen Land und Schiff. Stellen von Nachfragen bei Meldungen. Kein vorschnelles Handeln. Interesse an Aufklärung. Ich finde wichtig, dass kein Unterschied zwischen Frauen und Männern gemacht werden sollte.	1	1.9%

Anhang

Gutes Arbeitsklima, vertreten meine Werte hinsichtlich Umweltschutz	1	1.9%
gute Kommunikation zwischen office und Schiff, klare Ansprechpersonen (die auch außerhalb der deutschen Bürozeiten erreichbar sind), gute Bezahlung, keine Duldung jeglicher Diskriminierung, Ausbildungskonzept & Übernahmechancen	1	1.9%
gute kommunikation zwischen büro und Schiff. Gute Crew. gute versorgung auf dem schiff	1	1.9%
Gute Kommunikation, ernstgenommen werden, freundlich, offen	1	1.9%
Gute Kommunikation	1	1.9%
Gute Erreichbarkeit, Interesse an der Besatzung, gut ausgestattete Schiffe	1	1.9%
Gute Besatzung, gutes Schiff, Bezahlung	1	1.9%
Gute Arbeitsbedingungen, Gute Ausstattung mit PPE, Schiffe sind Instandgehalten, Gute Bezahlung, Kostenübernahme von Weiterbildungsmaßnahmen, Training der Crew durch interne Trainer,	1	1.9%
Genau das. Constant care nicht nur für Cargo, sondern auch für die Menschen.	1	1.9%
Fürsorge	1	1.9%
Feste Anstellung, geregelte Einsatzzeiten und Planbarkeit	1	1.9%
Fairer Umgang miteinander und nicht nur Profitgier.	1	1.9%
Faire Arbeitsbedingungen (inkl. Gehalt), ehrliche, gute, direkte Kommunikation, vernünftige und gepflegte Schiffe.	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Fair	1	1.9%
Eine Reederei muss sich kümmern und zuhören	1	1.9%
Eine offene Kommunikation und dass die Arbeitnehmer persönlich auch Unterstützung erhalten.	1	1.9%
Eine gute, zuverlässige, offen kommunizierende Personalabteilung. Eine gelebte Firmenpolitik, die sich nicht dadurch auszeichnet, dass viel geredet und Plakate gedruckt werden, während an Bord gar nichts passiert.	1	1.9%

Anhang

Die Zeichen der Zeit frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu treffen. ZB ein Gewaltschutzkonzept, etc einzuführen. Eine Anlaufstelle für seelische & Zwischenmenschliche Probleme zu bieten, denn der Vorgesetzte an Bord ist guter definitiv die falsche Person.	1	1.9%
Das weiß ich noch nicht wirklich	1	1.9%
Das sie sich um ihr Personal kümmern und es nicht nur behandeln wie Nummern die man ersetzen kann.	1	1.9%
Das komplette Paket- Schiffe, crewing, heuer, Crew, Office	1	1.9%
Das ganze im Blick haben: nicht nur die Zahlen, auch Material und Personal. Langfristig zahlt sich das auch aus	1	1.9%
Crew, bordalltag, kommunikation, ..	1	1.9%
Auf die persönliche Situation des einzelnen einzugehen, familiäre Atmosphäre und Wertschätzung	1	1.9%
Ansprechpartner*innen nennen und dann für Probleme da sein.	1	1.9%
Alle sollen sich kennen, und nicht nur mit ein komputer oder telephon zu reden mit jemand den man nie gesehen hat. Und buro leute sollen auch ab und zu an bord, aber nicht mit arbeiten, nur anschauen wie alles läuft.	1	1.9%

40 Was macht für dich eine gute Kadettinnenzeit aus?

Tabelle 19: Antworten Frage 40 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Weiß ich nicht, ich war nie Kadett.	1	2%
Vielseitige Tätigkeiten, Spaß, guter Einblick in die spätere Tätigkeit, zu Hause fühlen an Bord	1	2%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Vorgesetzt zu haben die einen fordern und fördern und auch mal an die Grenzen bringen um einem zu zeigen dass man es doch kann wenn man nicht dran geglaubt hat. Mit Leuten zusammenzuarbeiten die einem Vertrauen und einen Jobs alleine machen lassen und Verantwortung übergeben. Wenn es völlig egal ist ob Mann oder Frau und alle Kadetten gleich behandelt werden, bzw. Individuelle gefördert werden.	1	2%
Viel zu lernen, respektvoll & auf Augenhöhe behandelt zu werden.	1	2%
Viel lernen und machen dürfen in allen Bereichen.. viel Freiraum selber Aufgaben zu übernehmen, gute Crew	1	2%

Anhang

Viel lernen und ausprobieren dürfen, ernstgenommen und gleichbehandelt werden	1	2%
Viel Lernen, Teil des teams werden, Verantwortung übernehmen	1	2%
Viel lernen, brücke, deck. Aber dafür muss man mehrere schiffen gesehen haben. Ich habe in meinen 2. Einsatz viel brücke sachen gelernt und in meinem 3. Einsatz viel deck sachen.	1	2%
Viele Erfahrungen, positive und negative. Viel Wissen aneignen, auch durch mithilfe der Crew, die auch alleine auf einen zukommt und einem Dinge zeigt, die man sonst erst nach einem Theorie-Semester bemerken würde.	1	2%
Viel Arbeit	1	2%
Überall lernen und mitmachen dürfen	1	2%
Sich im Team wohl zu fühlen und akzeptiert zu werden.	1	2%
Respektvoller Umgang, das man eine gute Ausbildung bekommt und eine gute Zeit mit der Crew hat	1	2%
Respekt! viel lernen und auch selbst machen dürfen/Verantwortung übernehmen, Landgang und faire Bezahlung, gute Crew, keine unnötig aufgeblasene Hierarchie (Arbeitshierarchie ja, aber kein "Kapitän ist Gott")	1	2%
Offiziere und Matrosen, die einen unter ihre Fittiche nehmen und ausbilden, unabhängig vom Geschlecht. In alles mit reingucken dürfen, viel sehen, viel erfahren, viel ausprobieren dürfen, ohne dabei völlig schlaflos, überarbeitet und entmutigt zu sein. Und dann gerne noch ein paar Highlights während der Reise: eine schöne Feier, ein toller Landgang, eine besonders interessante Ladung, sowas.	1	2%
Offiziere, die einem was beibringen wollen und nicht nur auf die Manuals verweisen.	1	2%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Offiziere die auch Lust haben auf Ausbildung	1	2%
nicht nur putzen (an Bord wird viel geputzt), sondern Seemannschaft lernen und Fragen stellen dürfen. Das ist geschlechterunabhängig	1	2%
Nicht auf Watte getragen zu werden, Gleichberechtigung	1	2%
Motivierte Trainer/Kollegen zu haben z.b. ein C/O, welcher daran interessiert ist, mich gut auszubilden und nicht nur Malerarbeiten an Deck machen lassen. Außerdem Verantwortung/ eigenständig Aufgaben übernehmen, welche man später als Offizier erledigt.	1	2%

Anhang

Man lernt viel und bekommt Lust an der Seefahrt.	1	2%
Lehrreich, motivierend, man bekommt Verantwortung übertragen	1	2%
Lehrreich,	1	2%
Keine Sonderbehandlung nur weil ich eine frau bin	1	2%
Jemand der einen vernünftig betreut und Lust hat einem was beizubringen.	1	2%
Ich war nie Kadettin. Ich war Azubi	1	2%
Gute Organisation, eine Crew die auf Trainees vorbereitet wurde	1	2%
Gute Menschen und gute Erfahrungen	1	2%
Gute Kollegen viel lerne und nettes miteinander	1	2%
Gute Crew, Gleichberechtigung (jeder macht jeden job)	1	2%
Gute Crew	1	2%
Gute Behandlung, gute Vermittlung von Inhalten, keine romantischen Avancen, die es konstant abzuwehren gilt	1	2%
Gute Ausbildung in allen Bereichen an Bord, Zusammenhalt der ganzen Crew	1	2%
Gute Ausbildung. Also Offiziere, die einen unterstützen und pushen. Aufnahme in die Besatzung und dadurch entspannte Freizeit auch mit den anderen Besatzungsmitgliedern	1	2%
Gute Ausbildung	1	2%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Gut auf die Zeit als Offizier vorbereitet zu werden	1	2%
Förderung und Forderung von Ausbildungsinhalten und Interessen, als Vertiefung und zur Praxis des Studiums/Schule. Softskill und Hardskill Vermittlung ergänzend zum Studium/Schule.	1	2%
Erfahrung, Erfahrung und noch mehr Erfahrung. Lernen dürfen, sich auszuprobieren und die Aufgaben an Bord von A-Z kennenzulernen	1	2%
Die Möglichkeit, unter Aufsicht vieles selber zu machen	1	2%

Anhang

Eine allumfassende Unterstützung durch die Kollegen - ohne frauenfeindliche Kommentare etc.. Und sollte es dazu kommen, erwarte ich, dass die anderen Kollegen ungefragt einschreiten und einen schützen. Es muss ein sicheres, vertrautes Umfeld sein, denn gerade an Bord ist man verletzlich und darauf angewiesen, dass alle einander fair behandeln. Und Azubis sind auch nur Menschen und müssen nicht mehr als Hol- und Bringedienst und Kaffeekocher behandelt werden.	1	2%
das man viel mitarbeiten darf auch auf brücke. und nicht nur zugucken	1	2%
Das lernen können, was man für den Beruf braucht und nicht als billige Arbeitskraft verschlissen werden.	1	2%
Betreuung durch Kapitän und Vorgesetzte, Ernstnehmen, Leistungen anerkennen, Kollegialität, Respekt, Freude an der Arbeit vermitteln, sich um die emotionalen Verhältnisse im Kopf des Kadetten/Kadettin kümmern,..., Depressive Verstimmung kann zu Unfällen, Havarien und Schiffsunglücken führen....	1	2%
Augenhöhe mit den Ausbildern	1	2%
Arbeitskollegen, die Zeit & Lust haben, einem was beizubringen. Motiviert sein zu lernen ist enorm wichtig.	1	2%
Anspruchsvolle Lerninhalte, Förderung in sämtlichen relevanten Arbeitsbereichen an Bord, interessante und schöne Landgänge, nette Kollegen	1	2%
Angstfrei lernen, Psychisch sich sicher fühlen, Konzentration auf das Lernen und nicht wie ich männliche Kollegen abwehren muss.	1	2%
Als vollwertiges Crewmitglied gesehen zu werden. Jemanden an Bord zu haben, an den man sich wenden kann um Probleme oder dergleichen zu adressieren ohne dabei negativ gewertet zu werden	1	2%
aktive Ausbildung von Seiten der Reederei	1	2%

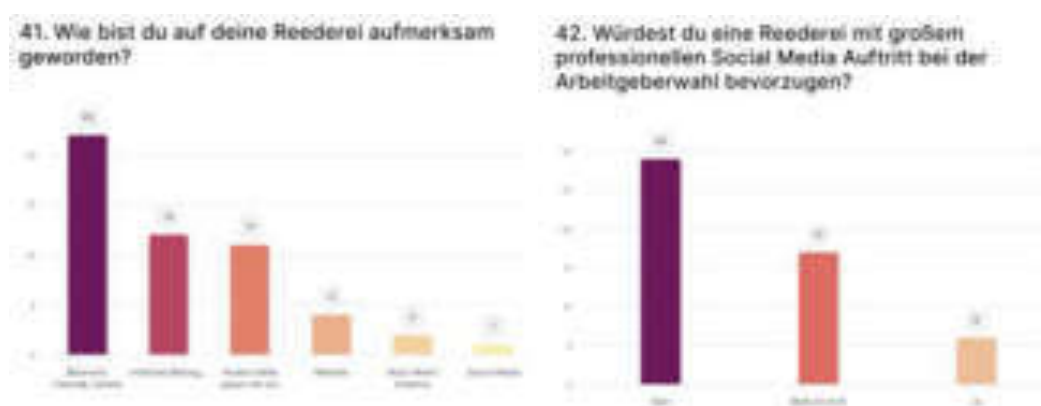


Abbildung 28: Antworten Frage 41 und 42 [50]

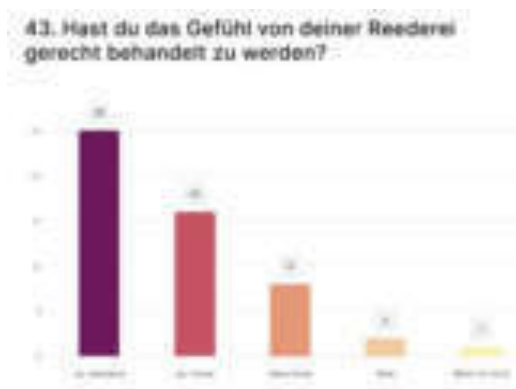


Abbildung 29: Antworten Frage 43 [50]

44 Welche Maßnahmen gibt es in deiner Reederei gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung?

Tabelle 20: Antworten Frage 44 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Weiß ich nicht.	2	3.8%
Wer sich nicht benehmen kann wird angemahnt	1	1.9%
weiß ich nicht. Vor meinem Ausscheiden 2019 gab es nichts.	1	1.9%
Weiß ich nicht genau. Man kann sich da melden, aber ich hab mich bewusst versucht nicht damit zu beschäftigen.	1	1.9%
Weiß ich nicht, aber ich beschäftige mich auch noch nicht so lange wirklich mit diesen Themen und meine Praxisfahrtzeit ist schon ein bisschen her. Und die Reederei stellt keine deutschen Offizierinnen ein, deshalb werde ich da nicht weiter fahren.	1	1.9%
Verschiedene Initiativen: Female Empowerment Workshops Female Officer Mentoring Forum Diverse geschlechterübergreifende Trainings und Fortbildungen	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Standard - ISM -Papiere. Aber vor allem eine gelebte Kollegiale Kultur. Mitarbeiter:innen werden bei Problemen ernst genommen	1	1.9%
Sprich mit dem Chef...	1	1.9%
Schulungen, Investigation von Diskriminierungsfällen, Ermutigung solche Fälle zu melden etc.	1	1.9%
Schulungen	1	1.9%

Anhang

Reden mit der Vertrauensperson an Bord (das bin ich im Moment), Gespräche mit Kapitän/Schiffsführung, Beschwerdeformulare direkt an die Reederei	1	1.9%
Privates Verhältnis zu Crewing Managern, Hilfefestellen, offene Kommunikation.	1	1.9%
Null Toleranz durch Company Policy	1	1.9%
Nicht viel	1	1.9%
Nichts außer die Möglichkeit Vorfälle zu melden	1	1.9%
MLC 2013	1	1.9%
Mir sind keine bekannt	1	1.9%
Kündigung, written warnings	1	1.9%
Kündigung des Täters	1	1.9%
Kündigung	1	1.9%
Kontaktmöglichkeiten zu entsprechenden Stellen und auch an Bord Ansprechpartner	1	1.9%
Kontaktdaten zur Reederei (WhatsApp) um sich bei Problemen jederzeit melden zu können. Das Gleiche wurde mir auch beim SignOn direkt von meinem Kapitän gesagt. Immer melden wenn du dich unwohl mit etwas fühlst	1	1.9%
Keine von denen ich weiß	1	1.9%
Keine, funktionierte bis jetzt ohne Maßnahmen durch Vernunft aller Beteiligten. Bei Bedarf gibt es Vertrauenspersonen an die sich gewandt werden kann.	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
keine Ahnung....es gibt eine no blame policy...irgendwo das hilft nur, wenn sie auch von allen gelebt wird	1	1.9%
keine ahnung	1	1.9%
Keine	1	1.9%
ISM/ div. CLIA Maßnahmen	1	1.9%

Anhang

Im ism verankert	1	1,9%
Information, Kurse, wo gelernt wird was dazu gehört. Hotline's für Notfälle	1	1.9%
ich glaub, da gibt's bestimmt ne Ansprechperson, ist mir aber nicht bekannt offiziell auf jeden Fall Ablehnung jeglicher Form von Diskriminierung & alle müssen ne policy unterschreiben	1	1.9%
Hahaha	1	1.9%
Global diversity team mit vielen Kampagnen, Rundmails, wenn es Vorfälle an Bord gab, dass die Firma eine null Toleranz Politik ausübt, online training	1	1.9%
Formblatt	1	1.9%
Es wird in der Company Policy ausdrücklich erwähnt. Von weiteren Maßnahmen weiß ich jedoch nichts	1	1.9%
Es gibt teilweise Workshops. Dazu gibt es einen Anti Mobning beauftragten. Wotzigerweise ist diese Person die, die am meisten dumme Sprüche bringt und mobbt...	1	1.9%
Es gibt die Möglichkeit, online Vorfälle zu melden. Man kann aber auch immer das persönliche Gespräch suchen.	1	1.9%
Es gibt derzeit nur eine Whistleblower Hotline an die man sich bei Problemen an Bord wenden kann und den Code of Ethics. Leider nichts spezielle zu sexuelle Belästigung.	1	1.9%
DPA, und sich einfach melden	1	1.9%
Die Position der Gleichstellungsbeauftragten ist aufgrund gesetzlicher Vorgaben besetzt.	1	1.9%
Das weiß ich nicht, da ich vor einigen Jahren an Land gewechselt bin.	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Das weiß ich nicht.	1	1.9%
Damals gab es Nichts - 1985 bis 1998	1	1.9%
Complaint procedure, e-Learnings (komplett sinnlos)	1	1.9%
Complaint Procedure.	1	1.9%
Aufklärung, audits, crew meeting and Bord, ISM Kapitel, ...	1	1.9%

Anhang

Ansprechperson an Land und an Bord.	1	1.9%
Ansprechpartner	1	1.9%
Anonyme Telefon Hotline, speak up culture	1	1.9%
Anonyme hotline für Beschwerden. Code of ethics etc. PR für diversity etc	1	1.9%
.	1	1.9%

45 Glaubst du das die Policies der Reederein und IMO Richtlinien etwas gegen Diskriminierung tun können?

Tabelle 21: Antworten Frage 45 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Nein	4	7.7%
Ja	3	5.8%
Z.b. Normalisierung durch Gendern	1	1.9%
Wenn Verstöße tatsächlich gemeldet und verfolgt werden, ja.	1	1.9%
Weiß ich nicht, ich arbeite im küstennahen Bereich auf Behördenschiffen	1	1.9%
Weiß ich nicht genau	1	1.9%
Weiß ich nicht, da ich sie nicht kenne.	1	1.9%
Weiß ich nicht	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
vielleicht, aber unwahrscheinlich, da sie von Menschen mit Leben gefüllt werden müssen	1	1.9%
Unter Umständen erweitern sie den Horizont oder ändern Denkrichtungen. Heute darf man einfach anders sein. Vielleicht rollt der eine oder andere noch mit den Augen, aber in den Köpfen der Menschen hat sich viele geändert	1	1.9%
Teilweise. Es muss an Bord gelebt werden (alles steht und fällt mit Kapitän und seinem Topmanager)	1	1.9%
Sie machen das Fehlverhalten greifbar und bieten zumindest eine Grundlage, um Fehlverhalten aufzeigen zu können. Ich glaube nicht,	1	1.9%

Anhang

dass es Menschen akut ändert, aber es ist ein Signal in die richtige Richtung.

Sie können zumindest als Argumentationshilfe dienen.	1	1.9%
Schwierig	1	1.9%
Richtlinien sind der erste Schritt, die Umsetzung - und darauf kommt es letztendlich an - liegt bei den Reedereien, der Besatzung an Bord.	1	1.9%
Reedereien auf jeden Fall. Aber eventuell auch bereits in der Ausbildungszeit und wenn es die Präsenz von Frauen ist die öfter dargestellt wird.	1	1.9%
Policies der Reederein auf jeden Fall, wenn diese auch durchgesetzt werden.	1	1.9%
Nope. Koch rezepte kann ich auch lesen, aber ich mach es trotzdem anders.	1	1.9%
Nein. Wenn sie pure Papiere bleiben nicht. Das muss irgendwie auch "gelebt" werden.	1	1.9%
Nein. Vorschriften werden nicht viel verändern in Köpfen die seit Jahrzehnten und Jahrhunderten gewisse Einstellungen von Männerdominanten Jobs formen	1	1.9%
Nein, Sicherheitsstandards etc werden meistens von vielen Crew Mitgliedern sowieso missachtet. Diskriminierung wird dann mit einem Schulterzucken abgetan.	1	1.9%
Nein, für effektiv halte ich diese Maßnahmen nicht.	1	1.9%
Nein, da es hier eigentlich um den Bertieb des Schiffes geht nicht um das Verhalten von Seeleuten an Bord. Ich denke aber es ist möglich bei Bedarf Polocies zu entwickeln	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
minimal	1	1.9%
Mein	1	1.9%
Man könnte dies mehr in der Vordergrund rücken, ja	1	1.9%
Jein, es liegt doch immer an den Menschen an Bord	1	1.9%
Jein - direkt helfen tun sie nicht, weil Papier geduldig ist. Sie helfen aber, Bewusstsein - und Unrechtsbewusstsein - zu schaffen und nen "rechtlichen Rahmen" zu setzen. Und sie lassen uns Frauen gesehen fühlen	1	1.9%

Anhang

Ja wenn sie dann sich durchgesetzt werden	1	1.9%
Ja, wenn man sie auch durchsetzt. Wäre zumindest mal ein Anfang.	1	1.9%
Ja und nein. Es kann auf das Thema aufmerksam gemacht werden aber man kann dadurch die Diskriminierung nicht verhindern. Toleranz muss schon von klein an gelernt und gelebt werden. Ein apell an alles Elter und Erziehungsbetechtigten.	1	1.9%
Ja, sie machen mehr auf das Thema aufmerksam und Menschen "müssen" sich damit beschäftigen.	1	1.9%
Ja sie können, wenn sie richtig implementiert werden und durchgesetzt	1	1.9%
Ja, genaue Richtlinien was bei welchen Situationen gemacht wird	1	1.9%
Ja, es gibt Standards auch um Täter dingfest zu machen und schafft Aufmerksamkeit für das Thema.	1	1.9%
Ja definitiv.	1	1.9%
Ja, aber da müsste dann noch dementsprechend spezifiziert und ergänzt werden. Und es bräuchte eine dementsprechende Kontrolleinrichtung.	1	1.9%
Ja	1	1.9%
In der Zukunft bestimmt aber das ist ein Wandel der langsam läuft	1	1.9%
Ich denke schon - wenn sie ordentlich durchgeführt werden könnten	1	1.9%
Ich denke, dass sie auf jeden Fall ein wichtiger Schritt sind, um den Grundton innerhalb einer Reederei/an Bord zu setzen	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Das kann ich noch nicht beurteilen bzw. Das weiß ich nicht	1	1,9%
Formal bestimmt, aber ich denke nicht, dass es viel bringt, sofern die diskriminierende Haltung noch in den Köpfen drin ist.	1	1.9%
Bewusstsein verstärken, Wissen vermitteln. Aber Diskriminierung ist meiner Meinung nach auch ein gesamtgesellschaftliches Problem.	1	1.9%
Bestimmt....Und Psychologie Menschenführung... als Fach in der Ausbildung oder als Fortbildungskurse anbieten , Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen festlegen	1	1.9%
Bedingt. Es muss leider bei vielen im Kopf geändert werden, was meistens nur durch eigene Erfahrung möglich ist	1	1.9%

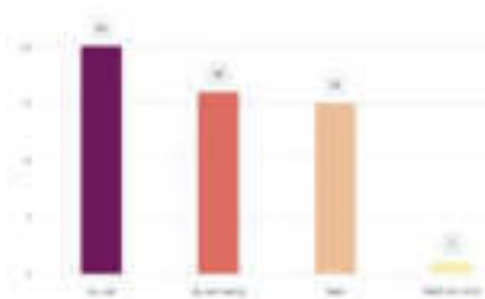
Anhang

Auf dem Papier schon. In der Realität muss sich jemand verantwortlich fühlen diese durchzuboxen

1

1.9%

46. Bist du in deiner Schulzeit in MINT Fächern aktiv gewesen?



47. Hast du an dem Ferienfahrerprogramm des VDR (Verein deutscher Reederei) teilgenommen?

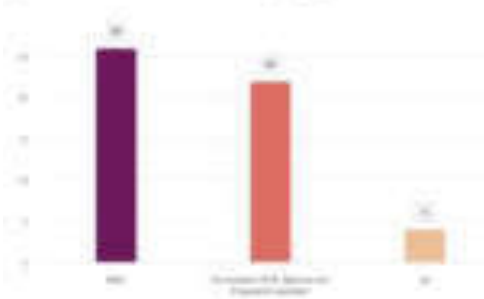


Abbildung 30: Antworten Frage 46 und 47 [50]

48 Wenn du an dem Ferienfahrerprogramm teilgenommen hast, dann schildere bitte deine Erfahrungen und Auswirkungen auf deine Berufswahl.

Tabelle 22: Antworten Frage 48 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Positiv. Hat zu meiner Berufswahl geführt.	1	11.1%
Nil	1	11.1%
N/A	1	11.1%
na	1	11.1%
/	1	11.1%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ich war absolut begeistert. 10 Tage auf einen rostigen Containerschiff mit 2 weiteren Mädels. Das war toll. Wir wurden von einem NOA, TOA und SM Azubi begleitet. Nach der Fahrt, habe ich mich als NOA beworben und bin geblieben.	1	11.1%
Ich selbst bin zu alt dafür, damals gab es das - glaub ich - noch nicht. Aber ca 80% der Praktikanten (Frauen bevorzugt ;o) , die ich begleitet habe, sind später zur See gefahren	1	11.1%
Ich habe mich nach dem Praktikum entschieden, zuerst die Schiffsmechanikerausbildung zu machen und nicht gleich zu studieren	1	11.1%
Es hat sehr viel Spaß gemacht. Vorher hatte ich gar keine Ahnung was ich machen will und bin durch Zufall darauf gestoßen. Da ich es sehr interessant und erfüllen fand habe ich mich auch Jobsuche gemacht. Mir	1	11.1%

Anhang

hat nur die Große Fahrt nicht gefallen weshalb ich in die nationale Fahrt gegangen bin.

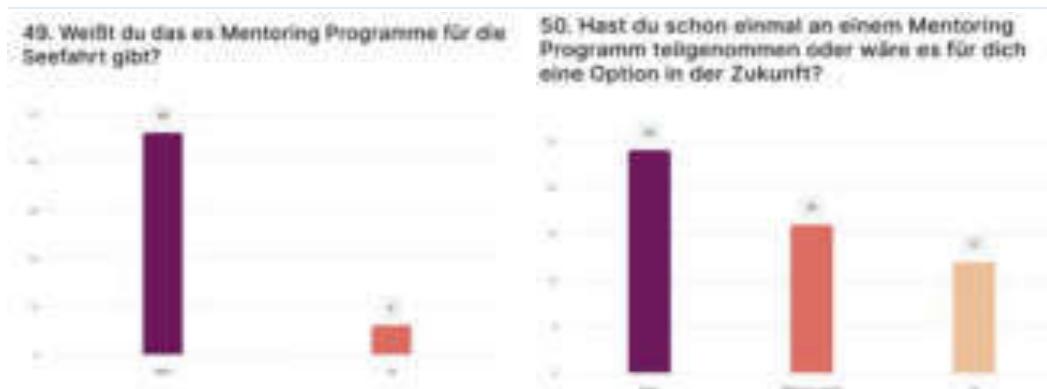


Abbildung 31: Antworten Frage 49 und 50 [50]

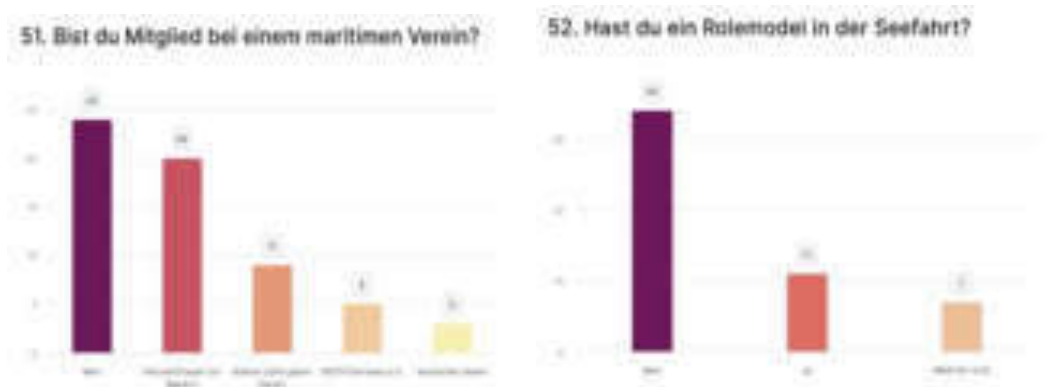


Abbildung 32: Antworten Frage 51 und 52 [50]

53 Hätte dir ein Role Model am Beginn deiner maritimen Karriere geholfen?

Tabelle 23: Antworten Frage 53 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ja	7	13.5%
Nein	6	11.5%
Nein	2	3.8%
Ja	2	3.8%

Anhang

Womöglich	1	1.9%
Weiß nicht	1	1.9%
Weiß ich nicht, glaube eher nicht	1	1.9%
Weiß ich nicht.	1	1.9%
Weis ich nicht	1	1.9%
Vielleicht	1	1.9%
Vielleicht	1	1.9%
Schwer zu sagen, es hätte Jedenfalls keinen negativen Einfluss gehabt.	1	1.9%
"Role Model" trifft es gar nicht, ich bin immer mit einer guten Freundin im engen Austausch gewesen, die auch auf Schwergut-Schiffen gefahren ist. Wir haben uns gegenseitig bestärkt und Höhen und Tiefen zusammen durchgemacht, per Mail in erster Linie. Aber ich hatte immer mal wieder sehr gute (männliche) Kapitäne oder Chief Mates, die mich bestärkt haben und auch ansprechbar waren, selbst als wir nicht auf dem gleichen Schiff waren.	1	1.9%
Nicht wirklich.. ich war viel durch meinen Vater inspiriert aber habe immer schon mein eigenes Ding gemacht und bin damit gut zurecht gekommen.. ich denke dadurch dass ich aufgewachsen bin in der Seefahrt, war mir nie wirklich was „fremd“	1	1.9%
Nicht alleine als Frau an Bord zu sein, hätte mir mehr Support gegeben. Die beste Reise hatte ich, als wir zufällig mit 8 Frauen gefahren sind.	1	1.9%
Nein, wurde so während des Studiums umso stärker in den Schritten bestätigt	1	1.9%
Nein habe keins	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Nein, viele Social Media Seeleute sind sehr gestellt und verdrehen die Realität	1	1.9%
nein, das Unbekannte machte den Reiz aus	1	1.9%
nein, aber meiner Mutter vielleicht, denn die konnte sich nicht vorstellen, dass ihre kleine Tochter an Bord wollte	1	1.9%
Nein.	1	1.9%

Anhang

Ne ich hab mich einfach beworben und es hat funktioniert, da war nicht viel gedacht oder geplant	1	1.9%
Mir persönlich denke ich nicht. Habs nicht so mit Role Modeln. Aber für andere würde es bestimmt helfen.	1	1.9%
Keine Ahnung. Was ist ein Role Model?	1	1.9%
Keine Ahnung	1	1.9%
Ja, vielleicht schon.	1	1.9%
Ja, es ist immer toll zu sehen, wenn es jemand vor einem geschafft und allen Widrigkeiten getrotzt hat.	1	1.9%
ja das hilft sehr	1	1.9%
Ja bestimmt.	1	1.9%
Ja!	1	1.9%
Ja,	1	1.9%
Ich hatte ein Role Model.	1	1.9%
Ich denke nicht. Aber ich finde den Austausch im Verband FzS aufbauend und inspirierend. Ich brauche keine einzelne Person als Role Model.	1	1.9%
Ich denke ja	1	1.9%
glaub nicht	1	1.9%
Bestimmt	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Das weiß ich nicht. Ich habe mich sehr an Arbeitskollegen orientiert und die guten Dinge von denen versucht zu implementieren.	1	1.9%
Auf jeden Fall	1	1.9%
Als ich Kadettin war, war ein Chieffmate und später Kapitänin weiblich. Das war gut als Vorbild	1	1.9%

54 Wie ist deine Meinung zu maritimen Sinnfluncern wie zB Captain Kate McCue?

Anhang

Tabelle 24: Antworten Frage 54 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Zwiegespalten. Oft wirkt es verherrlichend, wo doch gerade die Seefahrt ein sehr hartes Pflaster sein kann. Zudem ist ihre Perspektive nicht die der allermeisten Seefahrer, die ja nun 9-11 Monate an Bord sind, dafür nur einen lächerlichen Freizeitausgleich bekommen und schlecht bezahlt sind. Es kann jedoch definitiv Werbung für junge Menschen/ Frauen sein, sich den Beruf genauer anzusehen und dafür ein Interesse zu entwickeln.	1	1.9%
Zeigt vielen Frauen dass die Arbeit auch für Frauen ist, vor allem mit den vielen Offizierinnen auf der Brücke Ist nur fernab der Realität an Bord von anderen Schiffen	1	1.9%
Wichtig ist aus meiner Sicht, dass es ehrlich bleibt und wirkliche Probleme behandelt und nicht aus allem große Probleme macht um Aufmerksamkeit zu bekommen	1	1.9%
Wer ist das?	1	1.9%
Von denen habe ich noch nichts gehört.	1	1.9%
Unwichtig, sehen zu wenige	1	1.9%
Super.... eine sinnvolle Nutzung von Social Media	1	1.9%
Sry, ich bin leider nicht auf social media aktiv, der Name sagt mir nichts. Aber ist sicherlich eine gute Sache, wenn man dadurch junge Frauen begeistert und aufklärt.	1	1.9%
Schwierig, wirkt teilweise sehr gestellt und unauthentisch. Wenn es authentische wäre würde ich es gut finden solange keine Arbeitszeit dabei verloren geht (ansehen unter dem Rest der Besetzung ansonsten schwierig)	1	1.9%
Schwierig. Die zeigen nur die schönen Seiten. Wenn man selbst an Bord kommt wird man mit denen vergleichen und man muss sich seinen Stand neu erarbeiten weil solche Leute nicht das wahre Leben sondern nur die schönen Seiten zeigen.	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Schon gut, aber meist geben sie doch ein eher unrealistisches Bild wieder.	1	1.9%
Schlecht, solche Damen versinnbildlichen nur das ohnehin schon große Problem bei älteren Seeleuten, die von Frauen nichts halten und besser in der Küche stehen und putzen sollten.	1	1.9%
Sehr gut, sichtbarkeit ist enorm wichtig	1	1.9%

Anhang

Noch nie davon gehört	1	1.9%
Nett anzusehen. Und dadurch weis auch meine Mutter was ich da machen möchte	1	1.9%
N/a	1	1.9%
Motiviert mich	1	1.9%
mir nicht bekannt	1	1.9%
Mir gefällt ihre Arbeit auf Social Media wobei für mich bei ihr der Aspekt der Vereinbarkeit von Kind und Beruf fehlt - sie hat eben keine Kinder.	1	1.9%
Lächerlich, peinlich, schaue ich nicht, interessiert mich nicht.	1	1.9%
Kenn ich nicht. Hab ich keine Bezüge.	1	1.9%
Kenn ich nicht, brauche ich eher nicht. Ich finde persönliche Kontakte mit Menschen, die ich kenne und die in einer ähnlichen Situation sind, wertvoller.	1	1.9%
Kenne mich nicht mit auf/ bekomme es nicht mit	1	1.9%
Kenne ich nicht, nutze social Media wenig	1	1.9%
Kenne ich nicht.	1	1.9%
Kenne ich nicht	1	1.9%
Kenne ich nicht	1	1.9%
kenne ich nicht	1	1.9%
Keine Meinung	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Keine große Meinung dazu. Bräuchte es nicht	1	1.9%
Keine Erfahrung	1	1.9%
Keine Ahnung. Kenne ich nicht.	1	1.9%
kannte ich bisher nicht; schadet nicht	1	1.9%

Anhang

ist mir eigentlich recht egal. ich gucke es mir nicht an aber es ist eigentlich gut die seefahrt bissl bekannter zu machen	1	1.9%
Interessant für Aussenstende	1	1.9%
Im Generellen gut.	1	1.9%
Ich nutze fast keine Social Media...	1	1.9%
Ich habe dazu noch keine Meinung	1	1.9%
Ich folge keinen maritimen Sinnfluencern.	1	1.9%
Ich folge keinem dieser Influencer, die Videos die einem ab und an vorgeschlagen werden sind für mich jedoch nicht kritisch genug oder beschäftigen sich selten mit den unschönen Themen.	1	1.9%
Ich finde toll, sie sie zeigt/zeigen, dass auch Frauen auf See bestehen können und Karriere möglich ist. Mich persönlich haben sie aber in meiner Berufswahl nicht beeinflusst	1	1.9%
Ich finde es sehr wichtig, da Social Media heute eine wichtige Rolle spielt und es auch gut tut in der Zeit, in der man nicht fährt, Einblicke in das Bordleben bekommt und so ein bisschen weniger Sehnsucht hat.	1	1.9%
Ich finde es gut, Freunden/Familien oder grundsätzlich der Personen an Land das Leben an Bord näher zu bringen. Oftmals wird aber leider nicht die Realität dargestellt.	1	1.9%
Gut, sollte es mehr geben	1	1.9%
Find ich super. Einfach um den Beruf generell bekannter zu machen und dann eben einfach auch Frauen anzusprechen.	1	1.9%
Finde ich sehr wichtig und toll, dass es sie gibt!	1	1.9%
Finde ich sehr gut. Zeigen jungen Frauen und vor allem auch der Gesellschaft, dass Frauen in dem Bereich ihre Daseinsberechtigung haben	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Finde ich gut, ich finde es immer spannend, andere Erfahrungen zu sehen.	1	1.9%
Finde ich gut, da so Role Model geschaffen werden, die mehr Frauen in diesen Beruf ziehen können.	1	1.9%
Finde ich gut	1	1.9%

Anhang

Dazu hatte ich bisher keine Berührungspunkte, denke aber dass es generell gut ist einer breiteren Masse die Arbeit an Bord näher zu bringen und so vielleicht auch Ängste oder falsche Vorstellungen abzubauen

1

1.9%

brauch ich nicht

1

1.9%

55 Könntest du dir vorstellen durch Fachvorträge von anderen Seefrauen an deiner Bildungseinrichtung einen Mehrwert zu ziehen?

Tabelle 25: Antworten Frage 55 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ja	12	23.1%
Nein	2	3.8%
Ja	2	3.8%
Definitiv	2	3.8%
Welcher Bildungseinrichtung?	1	1.9%
Weiß nicht	1	1.9%
Vielleicht	1	1.9%
Veleicht....	1	1.9%
Nicht zwangsläufig, das hängt vom Thema ab. Bloß weil es eine Frau wäre, würde ich nicht hingehen, wenn mich das Thema nicht interessiert.	1	1.9%
Nein	1	1.9%
möglich	1	1.9%
Ja, mir haben Erfahrungaberichte immer sehr weitergeholfen.	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Meh, nur weil Menschen das gleiche Geschlecht haben verstehen sie sich nicht gleich besser. Solange die Person Kompetenzen mitbringt kann es von mir aus jeder sein.	1	1.9%
Ja, Mehrwert zieht man immer daraus. Aber besonders männliche Seefahrer müssten auch an solchen Veranstaltungen teilnehmen.	1	1.9%

Anhang

Ja. Ich muss aber auch ehrlich sagen, dass, wenn sowas hier angeboten wird, ich mich nicht traue hinzugehen, weil ich Angst hab da alleine zu sitzen. Ich glaube es würde auch vor allem den männlichen Studenten etwas bringen, um selber nicht diskriminierend zu sein, ohne es eigentlich zu wollen. Ich denke sie können viel von den Erfahrungen der Frauen lernen.	1	1.9%
Ja! Habe ich bereits getan.	1	1.9%
Ja, da dort meist nur Frauen hingehen. Das ist zwar gut bringt aber nicht wirklich was, weil es vor allen Dingen auch die Männer was angeht, damit diese wissen wie sie mit Frauen an Bord umgehen können und sollten. Und Fachvorträge werden meist nicht gut besucht wenn sie nicht verpflichtend sind. Wenn man dem ganzen einen anderen Namen gibt und nicht nur auf Frauen bezieht und vor alledingen auch Männer dort hinsetzt bringt es bestimmt was.	1	1.9%
Ja, definitiv	1	1.9%
Ja definitiv!	1	1.9%
Ja definitiv	1	1.9%
Ja, da sie auch für männlichen Kommilitonen frühzeitig zeigen können, wo die Probleme liegen	1	1.9%
Ja. Bzw durch Angebote im Verband	1	1.9%
ja auf jeden Fall - für's Bewusstsein, dass es andere Frauen gibt & dass wir alle die gleichen Herausforderungen haben, das empowered & Austausch/networking ist immer gut	1	1.9%
Ja. Auf jedenfall	1	1.9%
Ja... auf jeden Fall....	1	1.9%
Ja absolut!	1	1.9%
Ja	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ja.	1	1.9%
Ja!	1	1.9%
ja	1	1.9%

Anhang

Ich freue mich immer mit anderen Frauen in Kontakt zu kommen, finde aber persönlich nicht, dass mir Fachvorträge von Frauen Mehrwert bieten würden im Vergleich zu Männern	1	1.9%
Hängt vom Thema des Vortrags ab.	1	1.9%
Fachvorträge sehr gerne. (Gerade wenn diese von Frauen gehalten werden freue ich mich sehr darüber.) Persönlichen Austausch nur zwischen Frauen in der Seefahrt über Frauen in der Seefahrt brauche ich nicht unbedingt.	1	1.9%
Eventuell, aber ich denke am Ende würde es kaum einen Unterschied machen, wer lehrt.	1	1.9%
? Das brauch ich nun in meinem Alter nicht mehr, stehe aber gerne wieder als Vortragende zu Verfügung	1	1.9%
Als Lehrerin würde ich mich freuen, wenn da mehr laufen würde.	1	1.9%
Auf jeden Fall! Fachvorträge sind immer inspirierend und können helfen den eigenen (Berufs-)Weg zu finden (oder auch im Gegenteil). Ich würde das erstmal genderneutral betrachten, von anderen Frauen aber sicherlich, besonders in männlich dominierten Fachrichtungen, aber noch einmal mehr.	1	1.9%
Auf jeden Fall	1	1.9%

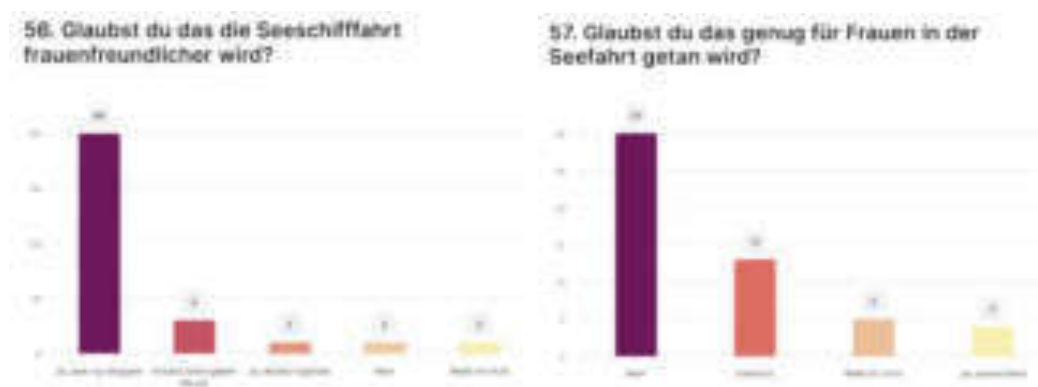


Abbildung 33: Antworten Frage 56 und 57 [50]

58 Bist du schon einmal mit einer anderen Frau gefahren? Wenn ja, wie waren deine Erfahrungen

Tabelle 26: Antworten Frage 58 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Nein	3	6.5%

Anhang

1. mal war das komplet scheisse (sie wuste immer alles besser), das 2. Mall war das eine freundin von mir, und es war die beste zeit.	1	2.2%
Zweimal sehr gut: besonders freundschaftlich und unterstützend. Einmal sehr schlecht, hat aber nur was mit den Charaktereigenschaften der Kollegin zu tun, war nicht gegen mich gerichtet, sondern gegen die gesamte Besatzung.	1	2.2%
wir sind ja meist Einzelkämpfer und deshalb ziemliche Individualisten, deshalb sind die Erfahrungen unterschiedlich	1	2.2%
Wir haben eine Sicherheitsoffizierin und eine Stewardess an Bord. Wir sind gute Freundinnen, also habe ich bisher nur positive Erfahrungen gemacht.	1	2.2%
War super.. wobei es am Anfang schwierig war; man hatte das Gefühl, man muss Freunde sein und manchmal passt es nicht.. aber nach zwei Wochen hat es doch super gepasst und wir haben immernoch viel Kontakt und sind enge Freunde geworden	1	2.2%
Unterschiedlich. Meistens cool, manchmal Zickenkrieg.	1	2.2%
Teils gut, teils schlecht. Kam auf die Damen drauf an.	1	2.2%
Schwierig. Die gute Dame hat das Leben als Frau sehr genossen sich bedienen lassen beim Stand by mehr Zeit gebraucht weil sie sich schminken musste und hatte jeden Abend einen anderen Offizier auf Kammer. Das hat es für mich deutlich schwerer gemacht	1	2.2%
Sehr gut, da man sich mit jemand austauschen konnte und sich gegenseitig unterstützen konnte	1	2.2%
Positiv, man unterstützt und hilft sich gegenseitig	1	2.2%
Nur kurz, war toll	1	2.2%
Nein, hätte ich aber gerne.	1	2.2%
nein	1	2.2%
Leider noch nie	1	2.2%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Leider nein	1	2.2%
Läuft	1	2.2%

Anhang

Ja, zweimal. Habe ich oft als angenehm wahrgenommen, teilweise wurde mir die Beziehung jedoch zu schnell zu persönlich und das Übermitteln von fachlichen Kompetenzen stand hintenan.	1	2.2%
Ja, wenn auch nur für 2 Wochen. Wir haben uns sofort unglaublich gut verstanden und waren ab dem ersten Tag als eine Art "safe space" füreinander da. Eine richtig tolle Erfahrung!	1	2.2%
Ja, war unterschiedlich. Manchmal sieht man sich als Konkurrenz und wird auch miteinander verglichen	1	2.2%
Ja. War schrecklich. Es gibt auch schreckliche weibliche Vorgesetzte...	1	2.2%
Ja, war fast immer gut	1	2,2%
Ja, war Kapt. War nicht unbedingt hilfreich, dass sie an Bord war. War eher zickig. Das hatte ich sonst mit nur Männern nicht	1	2.2%
Ja und es war immer großartig und hat sehr viel Spaß gemacht. Dabei habe ich sehr viel Offenheit und Hilfsbereitschaft vor allem auch in fachlicher Hinsicht erfahren.	1	2.2%
Ja. Sehr schlecht bis sehr gut. Leider ist das Verhalten einiger Frauen ein Grund für schlechte Vorurteile der Menschen.	1	2.2%
Ja, mehrheitlich positiv. Ich würde mir wünschen es gäbe mehr Frauen an Bord.	1	2.2%
Ja. Kann gut sein, aber auch schwierig. Wie mit männlichen Kollegen.	1	2.2%
Ja, insgesamt 4 Mal, alle bei Beluga und meistens mit Praktikantinnen und zweiten Offizierinnen. War okay, bloß weil zwei Frauen zusammen fahren, heißt das ja nicht, dass man sich auch gleich anfreundet und "zusammen passt". Es war aber wohl doch hilfreich gegenüber der Besatzung, das gab Normalität und zumindest die Möglichkeit, sich auch über "Frauenthemen" auszutauschen.	1	2.2%
Ja, in meiner Kadettenzeit - war sehr gut als Vorbild. Und später selber Kadettinnen ausgebildet - habe alle als sehr motiviert erlebt	1	2.2%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
ja, ich war kurzzeitig sogar mit vier Frauen an Bord. Dann haben zwei zusammen gehalten, was den einen Offizier benachteiligt hat. An sich ist zusammenhalt gut und super wichtig, aber nicht wenn dann halt die männlichen Besatzungsmitglieder diskriminiert werden.	1	2.2%

Anhang

Ja, gut. Aber nicht zwingend erforderlich zwei Frauen an Bord zu haben	1	2.2%
Ja, gut.	1	2.2%
Ja, es waren 2 mal eine Praktikantin. Eine war sehr gut mit ihr bin ich super klar gekommen. Die andere war total bescheuert, sie hat sich verhalten als seien alle ihre Diener und hat nie den Finger krumm gemacht. Das ist der Besatzung nach ein paar Wochen sehr bitter aufgestoßen. Da sie als NOA nicht nur auf Brücke arbeiten kann sondern auch an Deck. Dort wurde sie nie gesehen obwohl sie mehrfach dort hin geschickt wurde. Mehr Frauen habe ich nicht zeitgleich erlebt.	1	2.2%
Ja Einmal super Einmal totaler Streit	1	2.2%
Ja, alle gut bis auf eine (deutlicher Altersunterschied)	1	2.2%
Ich habe es grundsätzlich immer als angenehm empfunden. Selbst wenn man sich vielleicht nicht unbedingt super nah stand, hatte ich meistens doch das Gefühl weniger "allein" zu sein, wenn es noch weitere Frauen an Bord gab.	1	2.2%
Hatte eine andere Kadettin. War ein schönes Gefühl. Jetzt mit männlichem Kadett fällt ein doch noch ein bisschen was auf wie man behandelt wird	1	2.2%
Ganz unterschiedlich. Mit manchen kam ich gut zurecht, mit anderen weniger. Mir ist es nicht so wichtig, ob andere Frauen an Bord sind. Aber je mehr Frauen da sind, desto normaler verhalten sich die Männer.	1	2.2%
Es war wundervoll. Obwohl das absolute Negativ Beispiel dazu geführt hat, dass ich aufgehört habe.	1	2.2%
Einmal, sie Offizierin, ich Kadettin, ich dachte, wir würden ein Frauenpowerteam bilden, sie hat mich allerdings recht von oben / distanziert behandelt, Frauenthemen wurden leider gar nicht angesprochen.	1	2.2%
Durch die Kreuzfahrt habe ich Frauen in den Führungspositionen erlebt. Durchaus ist in den Charaktereigenschaften und das Auftreten zu erkennen, dass es von Nöten ist sich kontinuierlich durchzusetzen, damit man ernst genommen wird	1	2.2%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Diese Frau wurde genau so behandelt wie alle anderen auch. Es wurden keine Unterschiede gemacht.	1	2.2%
auf Frachtschiffen selten (eine 2O, die war super & eine CO, mit der ich mich leider gar nicht verstanden habe und die mir das Leben an Bord auch aktiv schwerer gemacht hat); auf Seglern sehr viele & (fast) nur gute Erfahrungen; starke, unterstützenden, wunderbare Frauen ♥	1	2.2%

Anhang

Aktuell habe ich eine Kapitänin als Vorgesetzte, mit der bin ich super zufrieden.

1

2.2%

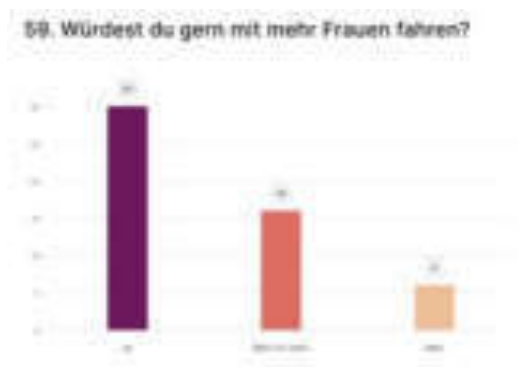


Abbildung 34: Antworten Frage 59 [50]

60 Hätte es dir als Kadettin geholfen im 1. Vertrag mit einer Frau zu fahren? Begründe bitte deiner Antwort.

Tabelle 27: Antworten Frage 60 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
War nie Kadettin. Bin als Deckhand auf kommerziellen Seglern und Kümos gefahren. Fahrtzeit wurde später als Äquivalent zum Praktikum anerkannt. Auf den Schiffen waren öfters auch andere Frauen, jedoch als Köchin oder Stewardessen. Die hatten andere Probleme als ich.	1	1.9%
War beim ersten Vertrag mit zwei Frauen	1	1.9%
Teilweise wäre vermutlich mehr Sensibilität möglich gewesen, da es ja ein neuer großer Schritt im Leben ist	1	1.9%
Sicherlich. Einen Start in eine Branche mit Ratschlägen von jmd mit gleichen Herausforderungen (weil beide Diskriminierung aufgrund des Geschlechts widerfahren bzw Minderheit darstellen) stelle ich mir besser vor.	1	1.9%
Nein. Mich hat es nie gestört allein unter Männern zu sein. Ich bin aber auch mit dem Bewusstsein in diesen Job gegangen in meinem Geschlecht recht einsam zu sein	1	1.9%
Nein, man kann von Männern genauso viel lernen und wenn ich die Erfahrung von Frauen möchte kann ich sie anderweitig ansprechen	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Nein. Ich wurde gut behandelt. Vor mir war eine weibliche Kadettin bereits an Bord	1	1.9%
Nein, ich hab ja kein Problem gehabt. Man muss nicht so lange den Kopf schütteln, bis ein Haar in die Suppe fällt	1	1.9%

Anhang

Nein, ich glaube nicht. Meine Mitazubis haben da schon gereicht um an Bord anzukommen. Das hätte keinen Unterschied gemacht wenn da eine Frau dabei gewesen wäre. Das hätte vielleicht eher dazu geführt dass es dann 2 Gruppen gäbe statt einer gemeinsamen.	1	1.9%
Nein, die Crew im ersten PS war Mega lieb. Da hätte keine Frau geholfen	1	1.9%
Nein, da diese Mitkadettin ein Problem für mich dargestellt hat.	1	1.9%
Nein	1	1.9%
Nein	1	1.9%
Kommt auf die Frau an	1	1.9%
Kann ich nicht sagen.	1	1.9%
Ja um sich nicht so alleine zu fühlen	1	1.9%
Ja, Umgang mit Männern aus anderen Kulturen	1	1.9%
Ja, um einen besseren Einblick in diese Welt für Frauen zu erhalten. Für ein bisschen mehr Mut und eine Vorstellung wie ich mich selbst in diesem männlichen System verorten kann, als Role Model.	1	1.9%
Ja schon. Einfach weil ich in vielen Situationen überfordert war bei denen mir ein Mann einfach nicht wirklich helfen konnte. Wie zum Beispiel, wenn ich Jobs nicht bekommen habe weil die zu schwer für mich als Frau sein und sowas	1	1.9%
Ja, sehr, denn man hat mit einer Frau immer noch ein anderes Level an Vertrautheit und Offenheit als mit männlichen Kollegen. Zudem, so einfach es klingt, versteht sie auch die Schwierigkeiten biologischer Natur, als Frau an Bord. Man ist eben nicht den ganzen Monat auf 100%.	1	1.9%
Ja, ich hab mich nicht so alleine und vor allem verstanden und gesehen gefühlt. Als Mensch gesehen gefühlt und nicht als Objekt	1	1.9%
Ja, für den Start war es sehr hilfreich. Ich hätte es aber auch ohne eine andere Frau geschafft.	1	1.9%
Ja, eine weibliche Ansprechpartnerinneär schön gewesen	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ja! Es hätte mir sehr geholfen. Das Hierarchiegefälle hätte dann keine Auswirkungen auf meine Ausbildung gehabt. Eine Frau hätte sich dann zumindest nicht aufgrund meines Geschlechtes geweigert mich auszubilden.	1	1.9%

Anhang

Ja, es hätte auf jeden Fall geholfen, mit bestimmten Situationen besser umzugehen. Ich war damals noch sehr jung und unsicher und eine andere Frau mit Erfahrung an Bord zu haben wäre bestimmt hilfreich gewesen.	1	1.9%
Ja. Das sich an jemanden wenden kann der seine Probleme versteht	1	1.9%
Ja bin ich und es hat geholfen	1	1.9%
Ja, auf jeden Fall. Ich hätte mich nicht so alleine gefühlt.	1	1.9%
ja! als role model, um manche Themen unbefangener anzusprechen, als Bestätigung & fühlt sich auch irgendwie gut an	1	1.9%
Ja, als Hilfestellung und für den Austausch um mit gewissen Themen umzugehen.	1	1.9%
Ja, alleine das „wellbeing“ ist deutlich gesteigert wenn man beim ersten Einsatz sowieso schon nervös ist und nicht weiß was einen erwartet. Und es existiert eine Bezugsperson an die man sich wenden kann.	1	1.9%
In der Ausbildung war eine andere Azubine an Bord. Das war nicht gut, denn wir mochten uns nicht, mussten aber monatelang eine Kammer teilen. Wäre ich die einzige Frau gewesen, hätte ich eine Einzelkammer gehabt.	1	1.9%
Ich weiß nicht. Ich hätte mich vielleicht ausschließlich an sie gewendet. Ohne Frau musste ich lernen mit den Männern klar zu kommen. Jetzt bin ich viel selbstbewusster und würde mich beim nächsten Vertrag mit allen Menschen an Bord gleichmäßig auseinandersetzen.	1	1.9%
Ich war nie Kadettin! Vergesst die Schiffsmechanikerinnen nicht!	1	1.9%
Ich war in einer Ausbildungsgruppe aus 12 Jungs und 4 Mädchen, deshalb war es bereits gegeben	1	1.9%
Ich war allein an Bord	1	1.9%
Ich hatte eine andere Kadettin an Bord. War gut um sich auszutauschen	1	1.9%
Ich denke schon. Das hätte viele Unsicherheiten direkt zunichte gemacht	1	1.9%
Ich denke schon. Aus meiner vorherigen Ausbildung war ich es zwar bereits gewohnt die einzige Frau zu sein, aber an Bord ist das ja doch nochmal intensiver, weil man nicht nur den Arbeitstag ausschließlich mit Männern verbringt, sondern auch die Freizeit.	1	1.9%
Ich bin mit zwei Frauen zusammen gefahren. Mit beiden konnte ich nicht viel anfangen. War als Kadett lieber bei den männlichen Offizieren auf Brücke.	1	1.9%

Anhang

Ich bin mit einer Frau gefahren, habe mich aber deutlich besser mit den meisten Männern an Bord gefühlt. Sie hat sich aus der Gruppe entfernt. Der Grund war nicht, dass sie nicht akzeptiert wurde weil sie eine Frau war.	1	1.9%
Ich bin bei einem meiner ersten Schiffe mit einer Frau gefahren. Jedoch hängt es immer von den Menschen ab	1	1.9%
Hatte ich nicht	1	1.9%
Hatte ich ja.... ich habe sie nach 2 Monate nur noch ignoriert.	1	1.9%
Es hat mir geholfen. Der Beweis, dass ich es auch mal schaffen kann. Und auch eine Verbündete im Belästigungsfall	1	1.9%
Das kommt ganz auf die Frau an, kann man pauschal nicht sagen. Vorschlag: Einfach mehrere Frauen auf ein Schiff schicken, statt alle alleine. Hab gehört, dass Maersk das macht. Dann hat man bestimmt eine gute Mischung an Frauentypen und das hilft als Kadetin sicherlich, sich ein Vorbild und eine Vertrauensperson rauszusuchen.	1	1.9%
Damals in der Lehre zur Schiffsmechanikerin in Kleiner Fahrt auf zwei Kümos habe ich es genossen, die einzige Frau zu sein.... erst als nautischer Offizier auf Großer Fahrt entwickelte ich die Idee, dass es besser wäre, wir wären mehr Frauen....	1	1.9%
Bin ich. Und habe zwei ganz tolle Frauen kennengelernt. Eine war sogar Quereinsteigerin. Leider ist letztere schon nach kurzer Zeit wieder gegangen, weil sie von der Schiffsführung gemobbt & diskriminiert wurde. Das bleibt hängen.	1	1.9%
Bin ich mir unsicher. Meistens fährt man als Offizier ja auch alleine unter Männern. Allerdings wäre dann so mancher Spruch sicherlich nicht oder weniger hart ausgefallen, da eine erfahrene Offizierin ihn besser zu kontern weiß. Ich glaube, ein Vortrag/Diskussion zum Thema Frau an Bord hätte am meisten geholfen.	1	1.9%
Bin ich ja! Hatte eine weitere Kadettin dabei (die mochte ich allerdings nicht unbedingt, wir haben da ganz unterschiedliche Ideen von Arbeit und "Frausein") und eine Zweite Nautische Offizierin. Es war okay, wie schon oben geschrieben. Für die Besatzung war es halt normaler.	1	1.9%
Auf jeden Fall. Erstmal um nicht allein zu sein, um sich jemandem anvertrauen zu können, um ein Vorbild zu haben - das hätte mir extrem geholfen	1	1.9%
als Vorgesetzte bestimmt. Einfach um einen Vergleich zu haben	1	1.9%

61 Wie bekommt man deiner Meinung nach mehr Frauen in die Seefahrt?

Tabelle 28: Antworten Frage 61 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
---------	--------	------------

Anhang

Weiß nicht	2	3.8%
Zum Beispiel in dem in den Hochschule und an den relevanten Stellen (maritime Ausbildungsstellen für zB Basic Safety) nicht nur chauvinistische Macker laut sind, sich gegen gendern aussprechen und misogynie Sprüche klopfen... Ei. Umfeld schaffen, in dem sich auch die Frauen wohlfühlen, die nicht die harte Schale haben und sich wehren wollen, sondern auch jene, die nicht so laut sind, sich trauen.	1	1.9%
Zukunftsalternativen bieten #Familienplanung Es ist nur zeitlich begrenzt sollte man Familienpläne haben. Viele gehen den Job daher gar nicht erst an	1	1.9%
Zeigen dass es nicht nur ein männerjob ist und man sich einsetzt wenn was an Bord passieren sollte	1	1.9%
Wir brauchen vor allem überhaupt mehr junge Leute, die in die Seefahrt gehen.	1	1.9%
Wie man mehr Frauen in die Seefahrt bekommt weiß ich nicht. Aber man könnte damit anfangen die Umstände an Bord so zu verändern, dass die Frauen die Bock auf den Job haben eben nicht irgendwann auf Grund andauernder Diskriminierung und Belästigung irgendwann aufhören.	1	1.9%
Werbung, mehr über den Beruf berichten. Vorbilder vorstellen.	1	1.9%
Werbung in Real-/Gesamtschulen/Gymnasien	1	1.9%
Werben in den Abschlußklasse in den Schulen, Berufsfindungsmessen, Poster im Arbeitsamt aufhängen Werbeclips produzieren, Anwerben, Teilzeit-Modelle ermöglichen.... auch Männer wollen Teilzeit-Jobs.... so könnten sich ein Mann und eine Frau einen Posten teilen, den Urlaub teilen....	1	1.9%
wenn die Berufswelt nicht mehr so männlich ist - also wenn mehr Frauen da sind, aber auch, wenn das Bewusstsein sich verändert (also das nicht mehr als Männerding empfunden wird & Frauen aktiv mitgedacht werden, wie bei Menstruationsprodukten & Bekleidung) und für einige Frauen (und Männer!) spielt sicherlich auch die Verinbarkeit von Beruf und Familie eine Rolle; Teilzeit wär auch gut	1	1.9%
Weiß ich nicht.	1	1.9%
Weiss ich nicht	1	1.9%
Vorträge in Schulen, nicht nur an der Küste.	1	1.9%
Sie fürs Meer und Technik zu begeistern	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Verbesserung der Bedingungen für Frauen und mehr Sichtbarkeit von Frauen in der Seefahrt	1	1.9%
Stereotype abschaffen - Seefahrt nicht mehr als diese rein maskuline Branche darstellen, in der Femininität nichts zu suchen hat - Männer bilden	1	1.9%
Schwierig. Gerade dieser Beruf ist fernab von Familien oder Beziehungsfreundlich. Man muss es wirklich mögen als Frau zur See zu fahren	1	1.9%
Seefahrt attraktiver für Frauen gestalten	1	1.9%
Role Model und allgemein Werbung	1	1.9%
Role models ist ein guter Anfang. Zeigen wie es auch sein kann. Aber vorher muss der Arbeitsplatz für junge Frauen sicherer werden. Ein paar Perspektiven was Familienplanung etc angeht, wäre auch wünschenswert.	1	1.9%
Rahmenbedingungen verbessern, die eine Vereinbarung von Arbeit und Leben verbessern	1	1.9%
Muss man das? Ich finde das muss jede Frau für sich entscheiden.. Man sollte sie nicht überzeugen müssen sondern einfach zeigen dass es möglich ist.. nicht ein Riesen Ding draus machen denn dadurch zeigt man eher dass es immernoch „untypisch und besonders“ ist	1	1.9%
Mit der Werbung wie bisher weitermachen und vielleicht in Schulen selber Vorträge halten und Aamdertage etc. anbieten. Vielleicht vor allen Dingen in Orten wo Seefahrt präsenter ist wie Hamburg und Rostock.	1	1.9%
Mehr Werbung and Schulen	1	1.9%
Mehr Werbung	1	1.9%
Mehr Erfahrungsberichte schon in Schulen, mehr Werbung in Schulen. Ich komme aus NRW, hier gibt's nur Flüsse, niemand weiß, dass diese Berufe überhaupt eine Option sind. Niedrigschwellige Angebote, die Seefahrt ist nicht der mehrmonatige Horror auf hoher See, zudem sie oft gemacht wird, im Gegenteil, meist ist man mit tollen Menschen an einem faszinierenden Ort und sieht tatsächlich noch etwas von der Welt.	1	1.9%
Keine Ahnung.	1	1.9%
In Werbung und Social Media gezielt Frauen zeigen. Und gesellschaftlich insgesamt aus der Schiene rauskommen, dass das Geschlecht den Lebensweg vorschreibt	1	1.9%
Gute weibliche Vorbilder, die in der Seefahrt Karriere gemacht haben	1	1.9%
Antworten	Anzahl	Verhältnis

Anhang

In dem Männer dran glauben, dass Frauen mindestens genauso fähig sind	1	1.9%
Indem man auch den Frauen bewusst macht, dass es gar nicht so sehr darauf ankommt, welches Geschlecht man hat. Wenn das Interesse besteht, go for it!	1	1.9%
Ich denke dafür muss sich die gesamte Gesellschaft ändern. Kindererziehung etc	1	1.9%
gute frage. ähnliches problem wie in anderen technischen berufen	1	1.9%
Grundsätzlich sollten mehr Frauen an Bord sein, sodass auch dort ein Austausch stattfinden kann. Ich habe mich sehr oft ausgeschlossen gefühlt weil ich eine Frau bin. Außerdem sollten Reedereien Leitfäden haben, wie mit schwangeren Crewmitgliedern umgegangen wird und wie die Reederei es ermöglicht, diese Frauen zu halten nach der Geburt des Kindes.	1	1.9%
Gezielt an weiterführenden Schulen werben, Mädchen dabei konkret ansprechen Generell sollte offen über Vor- und Nachteile gesprochen werden, am besten mit erfahrenen Seefrauen gemeinsam	1	1.9%
Früh Werbung machen	1	1.9%
Familienfreundlichkeit	1	1.9%
Erstmal müssten generell die Arbeitsbedingungen verbessert werden: mehr Besatzung, vor allem einen Wachgänger mehr, damit man die Ruhezeiten auch einhalten kann. Evtl. etwas kürzere Einsätze an Bord. Und dann vielleicht tatsächlich mehr Role Models, mehr Vernetzung von Frauen mit Mentoring-Angeboten oder "Patenschaften", mehr direkte Ansprachen mit ehrlichen Schilderungen, wie es an Bord ist, wie die Arbeit ist. Dass man keine Angst vor MINT zu haben braucht, dass Dreckigsein Spaß macht, sowas :)	1	1.9%
Durch zB ein internes Gewaltschutzkonzept, Schulungen für Männer (viele wissen einfach nicht, WAS übergriffiges Verhalten beinhaltet), bessere Kommunikation zur Außenwelt, kürzere und planbarere Einsatzzeiten, bessere Vereinbarung von Beruf & Familie	1	1.9%
durch gesellschaftlichen Wandel, der aber meiner Erfahrung nach gerade wieder auf dem Rueckschritt ist	1	1.9%
Die Blockaden in den Köpfen der Menschen an Land lösen! Dort ist das Problem! Aufklären! Praktikum schon mit 14 (erstes Schulpraktikum) durchführen. Es stimmt nicht, dass das nicht erlaubt ist. Realschüler*innen haben sich mit 16 (VDR-Ferienfahrer-Praktikum) schon für einen Beruf entschieden. Lehrer*innen müssen über den Job aufgeklärt werden und die Mädels mitreißen. Kaum ein Lehrer weiß etwas über den Beruf auf See und lässt lieber die Finger davon.	1	1.9%
Bitte nicht noch mehr Propaganda und Frauen in der Seefahrt	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Der Job muss generell wieder attraktiver gemacht werden, nicht nur für Frauen. Es muss mehr in Schulen und Medien informiert werden, dass die Seefahrt existiert. Es müssen die positiven Seiten herausgestellt werden ohne die negativen Seiten zu vernachlässigen. Das Leben und Arbeiten an Bord ist anstrengend, aber man erlebt auch viele schöne Dinge	1	1.9%
Den Beruf darstellen wie er ist und familienfreundlicher gestalten (Möglichkeiten später angepasste Verträge zu fahren etc)	1	1.9%
Dazu fällt mir nicht wirklich etwas ein, außer evtl die Berufsumgebung Frauenfreundlicher gestalten.	1	1.9%
Das wird sich mit der Zeit ändern, solange die Bedingungen für alle gleich sind (Gehalt etc) werden mehr Frauen zur See fahren wollen	1	1.9%
Bereits in der Kindheit und Jugend andere Rollenbilder vorleben, dass es selbstverständlich ist, als Frau alle Berufe zu machen. An Land sind Seefrauen oft noch mehr Exoten als an Bord.	1	1.9%
Aufklärung und Schutz	1	1.9%
Aufklärung	1	1.9%
Attraktiver machen	1	1.9%
-	1	1.9%

62 Glaubst du das manche Schiffstypen eher für Frauen geeignet sind? Wenn ja, welche.

Tabelle 29: Antworten Frage 62 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Nein	6	11.5%
Nein	2	3.8%
Weiß ich nicht.	1	1.9%
Weiß ich nicht	1	1.9%
Was ist das denn für eine Frage ?!	1	1.9%
Überall wo man nicht die einzige Frau an Bord ist, ist okay	1	1.9%
Teils ja, teils nein.	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Sicherlich Fahrgastschiffe, weil dort allein im Service schon andere Frauen arbeiten. Was aber irgendwie schade ist, dass man dadurch gefühlt dorthin gedrängt wird, auch wenn man das ganze Konzept Kreuzfahrt als umwelttechnischer Sicht ganz furchtbar findet. Manchmal wünsche ich mir, dass mir das egal wäre, damit ich mit Frauen arbeiten kann. Aber das lassen meine Prinzipien nicht zu.	1	1.9%
Schiffe mit sehr kleinen besatzungen, damit alle die Möglichkeit haben, sich ein eigenes Bild zu machen und überzeugt zu werden, oder sehr großen Besatzungen, in denen die Möglichkeit besteht, bei Problemen Verbündete zu finden und einzelnen evtl auch leichter aus dem Weg zu gehen, bis die Probleme gelöst sind	1	1.9%
Schiffe mit mehr Crew. Nicht nur Männer an Bord	1	1.9%
Segelschiffe (traditionssxhoffs)... da sind super viele Frauen (oft 50% der Crew, auch Führungspositionen) und es ist bereits als normal und selbstverständlich angesehen	1	1.9%
Passaierschiffe sind geeigneter, da es ohnehin viele Frauen auf Passagierschiffen gibt... Fahren,	1	1.9%
Nein. Vielleicht sind manche Frauen eher für bestimmte Schiffstypen geeignet, aber nicht umgekehrt. Außerdem trifft das auch auf Männer zu.	1	1.9%
Nein. Vermutlich ist es auf einem Kreuzfahrtschiff „leichter“, da deutlich mehr Frauen vor Ort sind, trotzdem kann jede Frau es auf jedem Schiffstyp schaffen!	1	1.9%
Nein Ich glaube auf Kreuzfahrtschiffen fahren mehr Frauen, da es an Bord selbst mehr Frauen gibt, ist aber nicht besser geeignet	1	1.9%
Nein, glaub ich nicht. Schiffstyp ist interessensabhängig. Ob man sich wohlfühlt, liegt am Betriebsklima und den konkreten Leuten an Bord. Das kann sich auch auf dem gleichen Schiff bei Crewwechsel ändern	1	1.9%
nein glaub ich nicht	1	1,9%
Nein glaub ich nicht. Heutzutage, mit technisxher Unterstützung, kann jeder alles machen. Jeder Mensch hat Stärken und Schwächen, deshalb sind wir ja eine Crew/Team mit vielen Leuten an Bord. Ich denke, es ist wichtig, sich das klar zu machen und seine Stärke und Schwächen klar zu kommunizieren.	1	1.9%
Nein, geht davon ab was die Frauen wollen	1	1.9%
Nein. Es kommt auf das Umfeld und anderen Personen an Bord drauf an.	1	1.9%
Nein. Der Schiffstyp ist in meinen Augen garkein Faktor.	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Nein- alle gehen! Allein schon, weil ich das Vorurteil hatte, dass schwer- gut nichts für Frauen ist.	1	1.9%
Nein. Aber ich kann verstehen, dass manche Schiffstypen für Frauen at- traktiver sind. Eine Freundin von mir sagt zum Beispiel, dass sie sich nur in der Kreuzfahrt sieht weil sie nicht alleine auf einem Schiff mit nur Män- nern sein möchte und ihr das Risiko, dass genau das passiert, in der Handelsschifffahrt zu groß ist.	1	1.9%
Meine Erfahrung zeigt mir, dass die Passagierschiffahrt Frauen freundli- cher ist. Die Besatzungen sind etwas "softer" und offener dazu gibt es auch Catering Personal was oft einen größeren Frauenanteil hat.	1	1.9%
Kümos, Feeder, Ropaxfähren, Behördenschiffe.	1	1.9%
Kreuzfahrer	1	1.9%
Körperliche Arbeit ist ja so ein Thema. Wenn Frau das nicht so liebt, sind Schiffstypen wie Kreuzfahrt (dort auch der Vorteil eines hohen Frauen- anteils, dass man sich nicht alleine behaupten muss), Container oder Tanker geeignet. Aber das gilt für Männer gleichermaßen!!	1	1.9%
Keine Ahnung.	1	1.9%
keine Ahnung	1	1.9%
Je nach Interesse und individuellem Vermögen. Hat nichts mit dem Ge- schlecht zu tun	1	1.9%
Jein. Auf Kreuzfahrern sind erfahrungsgemäß mehr Frauen vertreten als in der Fracht. Ob sie deshalb geeigneter sind sei dahingestellt	1	1.9%
Ja, Schiffstypen mit einem höheren Frauenanteil	1	1.9%
Ja, Kreuzfahrtschiffe, Forschungsschiffe, Fähren	1	1.9%
Ja Kreuzfahrt	1	1.9%
Ja. Forschung und Kreuzfahrt	1	1.9%
Ja denke ich, Kreuzfahrt- sowie Forschungsschiffe sind besser geeignet. Dort sind grundsätzlich mehr Frauen an Bord, die Besatzungen sind das gewöhnt.	1	1.9%
Ich will das nicht glauben, aber mein Chief empfiehlt mir die Kreuzfahrt ...o.o	1	1.9%
Finde ich nicht	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Ich glaube, das hängt von der Frau ab, bzw. dem Charakter (und das gilt dann ja auch für Männer). Ich habe meine Kräne geliebt und Schwergut war interessant, spannend und wenn man dann gut ist bei dem, was man macht, hilft einem das auch voran zu kommen und sich durchzusetzen.	1	1.9%
Ich bin selbst erst drei Schiffstypen gefahren: Tonnenleger, Container und Kreuzfahrt. Ich persönlich bevorzuge Kreuzfahrt, weil ich es als sicherer empfinde, sowohl in sozialer, als auch medizinischer Sicht.	1	1.9%
Grundsätzlich ist es „schöner“ im Bereich der Forschung da öfter Frauen als Forscherinnen ebenfalls an Bord sind. Auch der öffentliche Dienst ist manchmal angenehmer da man nicht zusätzlich die kulturellen Schwierigkeiten hat mit der Anerkennung von Frauen	1	1.9%
Fähren etc kurze Verträge	1	1.9%
es gibt das Bild, das Kreuzfahrtschiffe "besser für Frauen geeignet" sind, weil der Job angeblich leichter/sauberer sei und da ja auch schon mehr Frauen sind; das ist aber Blödsinn! Wir können alles, was Männer können - und das blutend und mit Menstruationsschmerzen!	1	1.9%
Egal wo, es kommt immer auf die Kombination der Crew an. Alles zu schwer? Als Offizierin heb ich keine schweren Schäkel mehr und kann auch auf HeavyLiftern fahren. Und die Maschinen sind auf allen Typen gleich	1	1.9%
Cruise, Tanker, Spezialschiffe wie DP/walk2work vessel.	1	1.9%
Auf Passagierschiffen sind die Crews ja gemischt, das könnte ein Vorteil sein. Aber an sich denke ich, dass am Ende jeder auf jeden Schiffstyp kann.	1	1.9%

63 Wenn du eine Tochter hättest, würdest du ihr die Seefahrt empfehlen? Begründe bitte deine Antwort

Tabelle 30: Antworten Frage 63 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
Ja	3	5.8%
Wenn sie zur see fahren sollte würde ich es unterstützen	1	1.9%
Wenn sie sich ausreichend damit befasst und sich bewusst ist auf was sie sich einlässt, jederzeit	1	1.9%
Wenn sie das Meer liebt.Ja. Aber immer auch Nachteile schildern.	1	1.9%
Wenn die Lust drauf hat, kann sie alles machen was sie möchte	1	1.9%
Weiß nicht	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Weiß ich nicht.	1	1.9%
Vielleicht nicht empfehlen, da es mehr vielen einbüßungen im Sozialleben verbunden ist. Aber wenn sie das machen möchte dann würde ich sie dabei unterstützen.	1	1.9%
vielleicht nicht empfehlen aber auch nicht abraten	1	1.9%
Nein, würde ich nicht. Sie würde es zwangsläufig selber mitkriegen, ich würde meine Erfahrungen teilen, aber empfehlen und damit eventuell ihre Meinung beeinflussen würde ich nicht. Dafür gibt es zu viele "Idioten", die nicht wissen, wie sie sich gegenüber einer Frau zu verhalten haben und das würde ich ihr nicht antun wollen. Es sei denn sie will es von ganzem Herzen und kommt von alleine drauf.	1	1.9%
Nein. Würde ich niemandem empfehlen.	1	1.9%
Nein, weil man mentale Stabilität braucht und Durchsetzungsvermögen. Man muss damit umgehen können.	1	1.9%
Nein. Lerne was richtiges	1	1.9%
Nein, die Arbeitsbedingungen sind sehr anstrengend/herausfordern. Das Arbeitsumfeld kann frauenfeindlich sein, und mit verwirklichtem Kinderwunsch ist die Karriere an Bord vorbei.	1	1.9%
Nein definitiv nicht, aufgrund der schlechten Erfahrungen die ich gesammelt habe.	1	1.9%
Nein. Alleine aus Sorge um sie durch meine eigenen Erfahrungen würde ich ihr das nicht empfehlen.	1	1.9%
Nein	1	1.9%
Kommt auf den Typ an und ihre Ziele im Leben. An sich schon	1	1.9%
Klar.	1	1.9%
Keine Ahnung	1	1.9%
Kann ich nicht sagen, da ich mich nicht in die Lage versetzen kann, eine Tochter zu haben. Meine Mama macht sich viele Sorgen, kennt den Beruf aber natürlich überhaupt nicht.	1	1.9%
J und nein. Es ist ein hartes Pflaster man muss wissen worauf man sich einlässt und ein dickes Fell haben. Wenn es der Traum ist dann ja	1	1.9%
Ja, wenn sie mental stark und abenteuerlustig ist...	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Ja, wenn sie viel unterwegs sein will. Ich würde es nicht davon abhängig machen, dass dort viel mehr Männer arbeiten.	1	1.9%
ja, weil ich es einen tollen Beruf finde	1	1.9%
Ja, warum nicht?	1	1.9%
Ja - vielseitige Möglichkeiten, spannendes Studium	1	1.9%
ja...toller Job	1	1.9%
Ja, tolle Erfahrung.	1	1.9%
Ja solange es zu Ihrem Charakter passt und sie das selber möchte	1	1.9%
Ja, man kann überall gute und schlechte Erfahrungen machen und man muss es einfach selbst ausprobieren	1	1.9%
Ja, gut lebens Erfahrung, und man lernt wie man mit Männer umgeht	1	1.9%
Ja, durchaus. Warum? Weil ich zufrieden bin mit meiner Wahl, weil ich immer noch finde, dass das ein toller, sinnvoller Beruf ist, der einen Menschen zum Guten formen kann. Weil man die Welt sieht und sich Herausforderungen stellt, die man im Team meistert.	1	1.9%
Ja, denn ich habe nirgendwo so viel über mich und das Leben gelernt wie an Bord.	1	1.9%
Ja, denn die Seefahrt ist sehr vielseitig und interessant. Sie müsste allerdings damit zurecht kommen, über mehrere Wochen von zu Hause weg zu sein. Das ist nicht für jeden das richtige.	1	1.9%
Ja! Bis ich eine Tochter hätte, die zur See fährt sind mindestens 20 Jahre vergangen. In dieser Zeit kann sich viel in dieser Branche tun.	1	1.9%
Ja, aber ich würde sie nicht einfach ins kalte Wasser schmeißen und auf irgendeinen Kümo stecken wo die Bordsprache russisch ist. Ein behütetes Umfeld wäre meine Vorraussetzung. Am besten unter Offizieren und Offizierinnen die ich persönlich kenne und denen ich vertraue.	1	1.9%
Ja	1	1.9%
Ich würde niemandem die Seefahrt empfehlen, ich erzähle gerne von den guten und schlechten Seiten und warum ich trotz der schlechten meinen Job liebe. Dann kann jede Frau (oder meine Tochter) für sich selbst entscheiden.	1	1.9%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

Ich würde die Seefahrt weder empfehlen noch abraten. Ich denke man kann gute und schlechte Erfahrungen machen. Das ist stark von den Kapitänen und Offizieren, die man an Bord antrifft, abhängig.	1	1.9%
Ich wuerde ihr nicht hineinreden, genauso wie meine Eltern mich auch frei haben entscheiden lassen	1	1.9%
Ich werde meiner Tochter auf jeden Fall von der Seefahrt erzählen. Aber ihr auch die Schattenseiten nicht vorenthalten. Letztendlich muss sie für sich selbst entscheiden, ob sie diesen Weg gehen möchte oder nicht. Pauschal empfehlen würde ich es ihr aber nicht :)	1	1.9%
Ich weiß es nicht, aber ich glaube nicht. Weil ich weiß, dass der Job auch nicht immer ganz ungefährlich ist und ich mir einfach viel zu viele Sorgen machen würde.	1	1.9%
Ich habe eine und würde ihr den Weg nicht verwehren	1	1.9%
Ich habe eine Tochter. Ich würde ihr die Seefahrt nicht empfehlen, weil sie nicht ihren Interessen entspricht. Generell würde ich ihr aber nicht von männerdominierten Berufen abraten.	1	1.9%
Es gibt Vor-und Nachteile, über die sich jeder im Klaren sein muss. Angefangen bei den langen Arbeitszeiten an Bord (sowohl üners Jahr, als auch üner den Tag).	1	1.9%
Empfehlen nicht, aber wenn sie den Wunsch äußern würde zur See zu fahren würde ich ihr nicht davon abraten. Sie darf gerne ihre eigenen Erfahrungen sammeln.	1	1.9%
Empfehlen definitiv nicht, aber ich würde ganz ehrlich von meinen Erfahrungen berichten - sowohl den guten als auch den schlechten - und sie unterstützen, egal wie sie sich beruflich entscheidet.	1	1.9%
Definitiv, da man dabei ein hohes Maß an Eigenständigkeit erlernt, verschiedenste Fähigkeiten mitnimmt und die Bezahlung vergleichsweise gut ist	1	1.9%
Auf jeden Fall! Man lernt viele neue Leute kennen, kommt rum und hat einen spannenden Arbeitsplatz, bei dem jeder Tag anders ist!	1	1.9%

64 Gibt es sonst noch etwas, dass du gern mitteilen möchtest?

Tabelle 31: Antworten Frage 64 [50]

Antwort	Anzahl	Verhältnis
viel Erfolg mit der Arbeit & cool, dass du dich dieses (so wichtigen) Themas annimmt - das ja gern als "Frauenthema" dargestellt wird, aber das ist es nur, weil Männer sich nicht damit beschäftigen (wollen) und wir es halt deswegen aussprechen müssen, dass (noch) nicht alles so rosig läuft...	1	3.8%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

viel Erfolg bei der BA :))	1	3.8%
Spannendes Thema für eine Bachelorarbeit! :) Alles Gute	1	3.8%
Seefahrerin zu sein ist ganz bestimmt leichter als Soldatin sein....	1	3.8%
Nein, schöne Umfrage, danke	1	3.8%
Nein	1	3.8%
nein	1	3.8%
Ne	1	3.8%
N/A	1	3.8%
na	1	3.8%
Letztens wurde ich von einer weiblichen Seefahrerin diskriminiert. Sie war der Meinung es ist meine Schuld, dass mir so etwas an Bord passiert. Ich bin darüber schockiert und will das sich etwas ändert, damit andere diese Erfahrungen nicht machen müssen.	1	3.8%
Leider ist die Umfrage schlecht gegliedert- als ehemals fahrende seefahrerin wurde ich angesprochen- konnte aber viele Fragen nicht klar beantworten. Weil die Optionen nicht passten. Auch sonst fand ich viele Fragen sehr voreingenommen: man bekommt halt das heraus, was man fragt.!	1	3.8%
Ich würde wenn es die Möglichkeit gibt die BA irgendwann gerne lesen, das Thema interessiert mich sehr:)	1	3.8%
Ich würde mir für die Gesellschaft wünschen, dass solche Themen gar nicht groß diskutiert werden müssten, sondern von Klein an zwischen weiblich und männlich, etc kein Unterschied gemacht wird. Dass egal welches Geschlecht alle, jeden Beruf, Sport etc pp ausüben dürfen.	1	3.8%
Ich hoffe, dass die Bachelor-Arbeit so veröffentlicht wird, dass wir es mitbekommen, weil mich dieses Thema sehr interessiert und ich gern wissen würde, was die Recherche ergeben hat. Viel Erfolg!	1	3.8%
Ich habe manchmal den Eindruck, dass plötzlich (wieder) so um Frauen in der Seefahrt geworben wird, weil weniger Männer den Job machen wollen. Jetzt sollen die Frauen es halt rausreißen und für (Entschuldigung) eher beschissene Bedingungen die Drecksarbeit erledigen. Stichwort Trümmerfrau. Gerade deutsche Reeder sollen endlich wieder junge Berufsanfänger vernünftig bezahlen, mit festen Verträgen binden, Fortbildungskosten übernehmen und sie auf gut unterhaltene Schiffe schicken.	1	3.8%
Antwort	Anzahl	Verhältnis

Anhang

ich habe ein Problem mit Frage 57. Warum muss etwas für die Frauen getan werden? Das muss von innen heraus kommen. Es muss nichts für die Frauen getan werden. Sie müssen nur gleich behandelt werden	1	3.8%
Ich finde es einfach sehr schön das sich mit diesem Thema besonders beschäftigt wird. Danke	1	3.8%
Ich finde diese ganze Diskussion ziemlich übertrieben.	1	3.8%
Die Fragen enthalten viele Rechtschreibfehler (das, dass)	1	3.8%
Der Hinweis vor dem Start bittet explizit um die Teilnahmen von Frauen. Was ist mit anderen nichtbinären Identitäten?	1	3.8%
Danke für die wichtige Arbeit :)	1	3.8%
Danke, dass du über das Thema schreibst - solche Arbeiten kann es nicht oft genug geben. Und kleiner Recherchetipp: falls du noch nicht von ihr gehört hast, lies mal die Texte von Momoko Kitada. Die sollte dein Thema mit ihrer Forschung perfekt abdecken. Ganz liebe Grüße und viel Erfolg!	1	3.8%
Danke, dass du das machst und dich mit diesem Thema auseinandersetzt... viel Erfolg in deiner Laufbahn und Karriere	1	3.8%
/	1	3.8%
-	1	3.8%

Interviews

Franziska Eckhoff

Wer bist du und was machst du?

Franziska Eckhoff, 2. Vorsitzende bei WISTA Germany e.V.

Was ist deine persönliche Einschätzung zum Thema?

1. Die Seefahrt generell braucht eine Image Kampagne, um die Berufe an Bord zu bewerben und zu zeigen. Das Traumschiff zeigt den alten weisen Mann, als Kapitän und es gibt nur eine Hotel Chefin und eine Ärztin und dann glaube die Leute, das es nur das gibt was das Fernsehen zeigt. Und in den Nachrichten werden kommerzielle Schiffe nur bei Havarien, Unfällen oder Katastrophen gezeigt. Seeleute müssen auch als „Key Personal“ also „Strategisch Relevant“ anerkannt werden, aber seid Corona vorbei ist, ist das auch wieder in Vergessenheit geraten.
2. Schiffe müssen nicht nur technisch für die Zukunft ausgerüstet sein, sondern auch wohlich. Es fällt keiner die Aufbauten an, die Kabinen sind im gleichen stil wie vor 50 Jahren, wenn mehr diversität und attraktivität an board geschaffen werden soll, dann beginnt es mit dem Umbau der Aufbauten. Mehrere Umlleide-Kabinen, Kajüten mit eigenen Waschräumen, Unisex oder Geschlechtsgetrennte Sanitäranlagen im öffentlichen Bereich, etc.
3. Gleich regeln an Land und an Bord. Strafverfolgung von Gewalttaten, Konsequenzen für Mobbing etc. Harte Maßnahmen und Konsequenzen kommunizieren.
4. Cultural sensivity trainings mandatory.
5. Attraktive Arbeitsbedingunge: Work-life-balance – Karriereplan, sichere Arbeitsumgebung.

Was können Organisationen/ Vereine tun um mehr Frauen in die Seefahrt zu bekommen?

Vereine könne nicht so viel tun, denn die, die in Vereinen arbeiten machen das meist in Ihrer Freizeit und haben noch einen anderen Job. D.h die Zeit ist begrenzt. Oder es sind die aktiven Rentner, die Zeit haben, aber leider nicht so attraktiv sind.

Organisation und Verbände, vor allem die durch öffentliche Gelder finanziert werden in der Maritimen Wirtschaft sollten Werbung / Kampagnen an Schulen machen. Damit aber auch evt neue Seefahrtsinteressenten der Schifffahrt beitreten, brauch es auch die Reeder, die Schiffe haben. Deutschland ist jetzt auch nicht gerade der große Unterstützer hier. D.h. wo schickt man die ganze Interessentin dann hin, wenn wir auf Deutschland gucken??

Was können Organisationen/ Vereine tun um mehr Frauen in der Seefahrt zu halten?

Bessere Arbeitsbedingungen, Karrierepläne, Wertschätzung

Gibt es bei euch erfolgreiche Strategien? Zum Beispiel Mentoringprogramme?

WISTA Germany bietet ein Mentoringprogram, dies bezieht sich nur auf Personen die am Land arbeiten.

Wäre es für euch möglich Stipendien an angehende Seefahrerinnen zu vergeben?

Anhang

Wurde noch nie besprochen.

Wenn du eine Sache ändern könntest, um mehr Frauen in die Seefahrt zu bekommen, was wäre das?

Ein Ausbildungsschiff nur für Frauen bauen.

Was habt ihr seit eurer Gründung für Frauen in der Seefahrt erreicht?

WISTA Germany e.V. ist ein teil von WISTA International und die wiederum hat einen Berater-Status bei der IMO, wobei die IMO WISTA International, bei Themen rund um Frauen an Bord mit einbezieht.

Gibt es noch etwas, dass du sagen möchtest?

Viel Erfolgt ☺

[47]

Scott Bergeron

Who are you and what do you do for a living?

I am a member of the Global Board of Oldendorff Carriers with responsibility for the oversight of the owned fleet of approximately 120 ocean-going ships.

What is your personal opinion about the topic?

Shipping is undeniably one of the most fascinating and oldest industries in the world. With a relatively small community operating in a truly global environment, the ability to make friends and work with people all over the world having the same common objective of supporting global trade and operating giant floating steel structures is difficult to match. However, due to a variety of historically practical reasons, shipping has very much endured as a "men's club" for centuries. With some notable exceptions, women have faced barriers, which have prevented their elevation to leadership roles within the shipping community. Some blame the limited opportunities to work onboard, resulting in insufficient experience as a barrier to reaching the top table. Whether this barrier is correct or not, we are able to easily overcome these old practicalities that limit onboard experience for women with just a small amount of determination. I am committed to ensure that everyone has an equal opportunity to work onboard the Oldendorff fleet. This is not simply an altruistic goal, but rather a self-sustaining reality to ensure that we employ the best and brightest people both onboard and ashore for the benefit of everyone associated with Oldendorff Carriers.

What possibilities do Companies have to attract more women in seafaring?

Promote Gender Diversity and inclusion We can create a supportive and inclusive work environment by addressing gender bias, establishing diversity targets, and encouraging mentorship and sponsorship programs. Providing flexible working patterns and training opportunities can also help attract more women Career Development Promoting female role models, ensuring women have equal opportunities Promoting events, office familiarization for female crew Improve onboard conditions Clear guidelines for handling harassment and bullying Sanitary products Female fitted PPE (Personal Protective Equipment) Dedicated cadet program Develop recruitment programs that specifically target

Anhang

women, aiming for a higher intake of female cadets Improving Work-Life balance Offering family friendly employment contracts and a chance to come back onboard after starting a family

What possibilities do Companies have to retain more women in seafaring?

See under 3

Does your company have a successful strategy? Please explain.

Diversity has already been one of our strengths. With 42 different nationalities, we have grown and developed alongside many cultures, religions, points of view, opinions, and ideas. This rich tapestry of backgrounds and perspectives has not only shaped our organizational culture but also driven our innovation and success. For decades, embracing diversity has been an integral part of our DNA, fostering an environment where everyone feels valued and respected. Given this strong foundation, it is only natural that we now turn our focus to gender equity. Just as we have benefited from the diverse experiences and insights of our multicultural workforce, we recognize that achieving gender equity will further enhance our ability to innovate, collaborate, and excel. By ensuring that all employees, regardless of gender, have equal opportunities to succeed, we are committing to a more inclusive and equitable future. This step is not just about fairness; it is about leveraging the full potential of our diverse team to drive our organization forward. We have a designated task force which investigates where we need to change our procedures and systems called "Empowering Diversity". We have a zero tolerance for any kind of harassment. There is no space for harassment, bullying, or sexual harassment (both verbal and physical) in our fleet. We follow a strict enforcement of our harassment and bullying policy to ensure a safe and respectful environment for all. This commitment is emphasized during pre-joining briefings for cadets, who are the officers of tomorrow, and during office familiarizations for all officers. I personally address this topic in my opening speeches at crew office meetings to highlight its importance and to reinforce our zero-tolerance stance. Every case of harassment will be investigated thoroughly, fairly, and without prejudice or preference, ensuring complete confidentiality. For every reported case, we establish a dedicated, small response team with carefully selected members of the crewing department. This team is responsible for handling the investigation, recording, and follow-up practices to ensure that each case is addressed appropriately and promptly. We have established a robust reporting, recording, and follow-up practice to ensure that all incidents are documented and addressed systematically. This might result in making some unpopular decisions at times, but this is necessary to achieve the necessary outcome. By taking a firm stand against harassment and bullying, we are committed to creating a safe and supportive environment where everyone can work without fear of discrimination or abuse. This dedication to maintaining a respectful workplace is essential for the well-being and productivity of our crew, and it underscores our commitment to upholding the highest standards of conduct and integrity.

Are there other training strategies for female cadets? For example, in the selection of the ship, the crew.

In regard to crew planning, we aim for a minimum of 2 female seafarers on board. This policy is designed to promote gender diversity and inclusion within our teams. By having at least two female crew members, we aim to create a more balanced and supportive environment. Preferably, we strive to have 2-4 female crew members on board at the same time. Having multiple female seafarers on board helps to break down barriers and challenge stereotypes in this traditionally male-dominated

field. It provides female crew members with role models and peers who understand their unique experiences and challenges. This supportive network is crucial for their professional development and well-being. Additionally, it sends a strong message about our commitment to gender equity and our belief in the value of diverse perspectives and contributions. By fostering such an environment, we are not only enhancing the experience of our female seafarers but also enriching the overall dynamics and effectiveness of our crew. In regard to training, recruitment, promotion and re-hiring the competence of our crew always remains our top priority. Based on evaluations from superiors and assessments, the feedback on our female crew is generally above the average score. In reality, female seafarers often have to give 120% to be accepted in this male dominated environment. They face unique challenges and pressures, and their dedication and resilience are truly commendable. As a company, we are willing to go the extra mile to support them. We just want to treat everyone with respect, and we expect our crew to be treated with respect. Our seniors on board play a crucial role in creating a supportive atmosphere with equal opportunities for everyone. This means fostering an environment where all crew members feel valued and heard, regardless of their gender. We are committed to promoting a culture of inclusivity and respect, where every individual can contribute to their fullest potential. By doing so, we not only enhance the well-being and satisfaction of our crew but also strengthen the overall performance and harmony of our team.

Would it be possible for your company to start a Mentoring program within the company between seafaring women?

Maybe in the future.

If you could change one thing in the industry to attract more women, what would it be?

The industry needs to address the perception of seafaring as a male-dominated and physically demanding profession. By promoting the maritime industry to young women through campaigns and highlighting successful female seafarers, the industry can attract more women

What changes appeared in your company since you started to focus on women?

Since our company began focusing on attracting and retaining more women, several positive changes have been observed: One significant change is the improvement in team dynamics. Having more women on board has created a more stable social environment and enhanced cultural sensitivity and understanding among crew members from various countries. This has led to a more inclusive and supportive atmosphere, where everyone is treated with respect and given equal opportunities for advancement. Additionally, the feedback from female seafarers has been above average, indicating that they feel supported and valued in their roles. This positive feedback is a testament to the company's commitment to creating a welcoming environment for women in the maritime industry. Moreover, the company has seen an increase in the number of female seafarers from 16 different countries, who currently sail in 12 ranks on board our vessels. This diversity has not only enriched the crew but also demonstrated the company's dedication to promoting gender diversity and inclusion. Overall, the focus on women has brought about a more inclusive, respectful, and supportive work environment, benefiting both the company and its employees.

Do you have a special strategy with your pregnant seafarers? Example: support during pregnancy and when they want to return to their job at sea.

Anhang

We have limited experience with pregnancy onboard, but we are currently developing an appropriate strategy.

Would your company be open for a scholarship for young, female students? Do you think that could be a benefit for them and your company?

We are investing in female cadets and juniors to grow our crew pool from within, recognizing the importance of nurturing talent and fostering a diverse workforce. By providing opportunities for female cadets and juniors, we aim to build a strong foundation for the future, ensuring that our crew is well-rounded and inclusive. This investment not only helps to strengthen the acceptance of every individual on board but also extends to our office environment. We believe that by supporting the development of female seafarers from the early stages of their careers, we can create a more equitable and supportive atmosphere across all levels of our organization. This commitment to diversity and inclusion is essential for our continued growth and success, as it allows us to benefit from a wide range of perspectives and experiences. We currently employ female cadets from Philippines, Poland, Ukraine, Turkey, India, South Africa, Venezuela, Bangladesh, Russia, Indonesia, Greece, Portugal, Romania, Morocco, Brazil and Egypt and aim to have an equal gender cadet intake in 2025, while we already achieved 44% in 2024.

Do you pay your women and men at sea the same amount of wage or is there a gender pay gap?

Equal pay regardless of the gender across all ranks.

[48]

Isabelle Rickmers

Wer bist du und was machst du?

Gründerin und CEO von TURTLE, einer maritimen, digitalen recruitment platform.

Was ist deine persönliche Einschätzung zum Thema?

Die Nachfrage nach Frauen ist von Unternehmen zu Unternehmen verschieden. Manche rekrutieren breit – von junior bis senior - manche wollen nur senior Kandidatinnen und manche gar keine einstellen.

Was können Recruiting Agencies tun um mehr Frauen in die Seefahrt zu bekommen?

Die Recruitment Agencies (wozu ich uns dem Konzept nach nicht zähle) richten sich nur nach der Nachfrage, dh man muss mM nach bei den Unternehmen ansetzen.

Was können Recruiting Agencies tun um mehr Frauen in der Seefahrt zu halten?

Frage 3 & 4 sind gleich 😊

Gibt es bei euch im Unternehmen erfolgreiche Strategien?

Als erstes zu unserem Konzept: wir sind keine recruitment agency bzw der Hauptunterschied ist dass wir durch Technology den direkten Draht herstellen zwischen Recruiter*in und Seefahrer*in, und das global und nicht lokal.

Das Tool behandelt Daten anonymisiert, was bedeutet, dass rein nach Qualifikation ausgesucht werden kann und nicht nach Geschlecht, Foto ect..

Wenn du eine Sache ändern könntest um mehr Frauen, in die Seefahrt, zu bekommen, was wäre das?

Anhang

Es geht um mehr Offenheit und auch Investment seitens Unternehmen, auch Berufseinsteigerinnen zu fördern und auf die Bedürfnisse einzugehen.

Wie können Recruiting Agencies dazu beitragen einen fairen Arbeitsmarkt in der Seefahrt zu schaffen?

Auf unser Konzept bezogen, positive Beispiele zu schaffen, wo Unternehmen mit ihrer DEI Strategie erfolgreich sind, was auch an der Mitarbeiter*innen Zufriedenheit zu messen ist.

Gibt es noch etwas, dass du sagen möchtest?

Es gibt bereits gute Initiativen in der maritimen Industrie, auch um herauszufinden, was Frauen an einer Karriere in der Seeschifffahrt hindert. Wir sind aber noch weit davon entfernt, dass Frauen flächendeckend in den Arbeitsmarkt angemessen integriert sind.

[69]

Miriam Schlüter

Wer bist du und was machst du?

Ich bin Miriam Schlüter und ich arbeite als Lotsin auf dem Nord-Ostsee-Kanal.

Was ist deine persönliche Einschätzung zum Thema?

Bisher wurde der Thematik wenig Beachtung geschenkt und meist erst reagiert wenn etwas passiert ist.

Was können die Lotsenbruderschaften tun um mehr Frauen in die Seefahrt zu bekommen?

Sich aufgeschlossener dem Thema gegenüber zeigen und endlich Themen wie Mutterschutz, die Zeit während der Schwangerschaft (Verlust der Tauglichkeit) zu regeln.

Was können die Lotsenbruderschaften tun um mehr Frauen in der Seefahrt zu halten?

Eine offenere Kommunikation oder sich einfach mal mit dem Thema auseinandersetzen – Männer und Frauen gleichbehandeln.

Gibt es bei euch erfolgreiche Strategien?

Noch nicht → es wird erst gerade damit angefangen in dem gezeigt wird, dass es auch ein paar Lotsinnen.

Wäre der „Master of Maritime Pilotage“ eine Möglichkeit mehr Frauen in der Seefahrt zu halten?

Auf jeden Fall, denn es ist nicht mehr nötig lange zur See zu fahren. Viele Frauen hatten einfach Probleme damit in Ränge zu kommen die notwendig waren, für die Qualifikation, um sich als Lotsin bewerben zu können.

Wenn du eine Sache ändern könntest um mehr Frauen, in die Seefahrt, zu bekommen, was wäre das?

Es wäre schön, wenn sie mit dem Gefühl in die Branche starten zu können fair behandelt zu werden.

Gibt es noch etwas, dass du sagen möchtest?

Ich wünsche mir, dass es irgendwann vollkommen normal ist als Frau zur See zu fahren.

[43]

Annika

Wie bist du auf das Programm gekommen?

Ich bin seit vielen Jahren durch mein Hobby Segeln maritim interessiert, weshalb sich der Wunsch gefestigt hat, dies zu meinem späteren Beruf zu machen. Also habe ich nach Möglichkeiten gesucht einmal in die Seeschifffahrt hineinschnuppern zu können. Im Internet bin ich dann auf den Bericht einer ehemaligen Ferienfahrerin und somit auf das Angebot vom VDR gestoßen. Da war für mich klar, dass dies mir die optimale Möglichkeit bietet das Bordleben etwas näher kennenzulernen.

Wie verlief die Bewerbungsphase bzw. wie war der Ablauf bis du an Bord gekommen bist?

Zuerst habe ich mir die Kriterien angesehen, die benötigt werden, um sich bewerben zu können. Dazu zählte unter anderem eine Seediensttauglichkeitsuntersuchung. Diese konnte ich in naher Umgebung bei der Bundeswehr in Kiel absolvieren. Dann konnte ich meine Bewerbung, samt Motivations schreiben und Lebenslauf an den VDR senden. Wenige Wochen später, nach dem offiziellen Einsendeschluss, erhielt ich die Rückmeldung, dass meine Bewerbung an die CPO Reederei weitergeleitet wurde, was mich sehr gefreut hat. Kurze Zeit später kontaktierte mich die Reederei und bat um ein kurzes Gespräch zum Kennenlernen über eine Videokonferenz. Dort habe ich dann die Zusage bekommen und die ersten Informationen, was mich im Groben erwarten wird. Darauf folgten einige weitere Gespräche in denen es immer konkreter wurde, ich lernte auch so meine Mitpraktikantin kennen, mit der ich die Zeit an Bord verbringen durfte. Wir besprachen mit der Reederei was wir mitzubringen hatten und von wo wir nach London, wo das Schiff auf uns wartete fliegen wollten. Schließlich flog ich Anfang August nach London, wo wir am Flughafen abgeholt und aufs Schiff gebracht wurden.

Hast du dich speziell vorbereitet?

Sehr speziell habe ich mich nicht vorbereitet. Aber ich habe vom VDR zwei Wörterbücher mit den wichtigsten Vokabeln zugeschickt bekommen, damit ich mein Englisch verbessern konnte, was ich natürlich auch gemacht habe. So bestand meine Vorbereitung hauptsächlich aus dem Lernen von Vokabeln und dem Besorgen von verschiedenen Dingen, die ich an Bord gebraucht habe.

Warum hast du dich dafür interessiert?

Ich bin seit Jahren begeisterte Seglerin und auch in meiner Familie waren und sind einige in der maritimen Branche tätig, sodass sich der Wunsch festigte meine beruflich Zukunft auf See zu verbringen. Ich finde die Containerschifffahrt sehr faszinierend, weshalb ich gerne auf dieser Art von Schiffen arbeiten würde. Deshalb habe ich mich beim VDR beworben.

Haben deine Lehrkräfte etwas mit deiner Entscheidung für das Programm zu tun gehabt?

Nein, sie hatten nichts damit zu tun. Sie haben mich teilweise unterstützt, zum Beispiel durch die Genehmigung einer Beurlaubung, falls das Schiff länger unterwegs sein sollte, als die Ferien lang sind, es gab aber auch Stimmen, die mir das nicht so recht glauben wollten. Ein Lehrer beugte sich zu mir herunter und fragte mich ironisch, ob ich denn wirklich als Frau auf die „richtig großen Pötte“ wollen würde. Das hat mich dann aber nur bestärkt und ich konnte ihm am Ende stolz berichten.

Gab es Probleme an Bord? Oder positive Momente

Bevor ich an Bord gekommen bin habe ich mir viele Gedanken über Probleme wie Seekrankheit, mangelnde Englischkenntnisse und die Menschen gemacht. „Was ist, wenn?“ Habe ich häufig überlegt. Aber alle diese Punkte konnten sich als positiv herausstellen. Ich bin trotz stürmischer See nicht seekrank geworden, mein Englisch hat gereicht und wurde mir an Bord auch noch weiter gelehrt und die Crew war wirklich sehr freundlich und hilfsbereit. Alle waren sehr zuvorkommend und wollten uns eine schöne Zeit und Einblicke bescheren. Das einzige „Problem“ zwischendurch war, dass bei mir eine noch nicht ganz verheilte (leider relativ tiefe) Wunde erst wieder aufgerissen ist und sich dann entzündet hat, sodass ich an Bord auf medizinische Hilfe angewiesen war. Natürlich hatten sie im Bordkrankenhaus für die Versorgung nicht die Möglichkeiten wie an Land, jedoch konnte mir auch dabei geholfen werden, sodass es nur ein kleines Problem darstellte. Ein besonders positiver Aspekt war, dass der erste Offizier sich sehr viel Mühe gegeben hat mich und meine Mitpraktikantin in alle Aufgaben mit einzubeziehen, vom Maschinenraum und Arbeiten dort, über Rostklopfen und Streichen an Deck, bis hin zu Nachtwache auf der Brücke. Dabei hat er uns sehr viel erklärt und wir durften sogar mit dem Sextanten navigieren. Das habe ich als sehr positiv wahrgenommen.

Wie hat es dir gefallen?

Es hat mir sehr gut gefallen, ich konnte vielschichtige Einblicke in die Seefahrt bekommen. Sorgen, die ich vorher hatte, stellten sich als unbegründet heraus. Es war eine wunderschöne Zeit. Die anstrengenden Tage mit viel Seegang und anspruchsvollen Aufgaben wechselten mit Momenten wie wunderschöne Sonnenaufgänge und auch Sonnenuntergänge, wo uns Delfine begleitet haben. Ich konnte sehr viel lernen, mein Horizont hat sich dadurch stark erweitert. Der Einblick, den ich bekommen durfte ist wunderbar gewesen.

Willst du nach deiner Schulzeit einen Beruf in der Seefahrt ausüben? Bitte begründe deine Antwort.

Ich möchte auf jeden Fall einen Beruf in der Seefahrt ausüben, am liebsten würde ich Nautik studieren. Mich fasziniert zum einen die Technik auf solchen großen Schiffen, aber insbesondere auch die Navigation mit der Abhängigkeit des Wetters und der Naturgewalten. Auf See ist kein Tag wie der andere, was ich sehr spannend finde.

Würdest du das Programm weiterempfehlen?

Ich würde das Programm auf jeden Fall weiterempfehlen, da es eine großartige Möglichkeit bietet das Leben und die Abläufe an Bord kennenzulernen. Wenn man ein Schiff so auf dem Meer sieht, stellt man sich alles sehr romantisch vor, glatte See, schöne Sonnenuntergänge. Aber die Zeit an Bord hat viel mehr Facetten, die man kennengelernt haben sollte, wenn man dort seine Zukunft verbringen möchte.

Julia

Wie bist du auf das Programm gekommen?

Da in meinem Umfeld niemand Erfahrungen mit der Schifffahrt hat und mir somit auch niemand weiterhelfen konnte, musste ich mich selbst darum kümmern, Erfahrungen im maritimen Bereich zu sammeln. Nach zahlreichen erfolglosen Suchen im Internet nach einem Kurzzeitpraktikum auf einem Container- oder Kreuzfahrtschiff bin ich zufällig auf die Website des VDR gestoßen. Dort habe ich das Ferienfahrerprogramm entdeckt, las die spannenden Berichte ehemaliger Teilnehmer und bewarb mich schließlich voller Hoffnung und Vorfreude. Die Möglichkeit, verschiedene Tätigkeiten an Bord auszuprobieren und von der internationalen Crew zu lernen, hat mich direkt überzeugt.

Wie verlief die Bewerbungsphase bzw. wie war der Ablauf, bis du an Bord gekommen bist?

Zum Zeitpunkt meiner Bewerbung befand ich mich noch in meinem Auslandsjahr in Norwegen, was das Beschaffen einiger Zertifikate erschwerte. Daher nahm ich vorab Kontakt mit Herrn Jäde vom VDR auf, um die Situation zu klären und die Verzögerung bei der Ausstellung des Seediensttauglichkeitszeugnisses zu erklären. Anfang Februar reichte ich schließlich meine Bewerbung mit den erforderlichen Unterlagen ein, und im April erhielt ich die Rückmeldung, dass meine Bewerbung an die Reederei Hapag-Lloyd AG weitergeleitet wurde.

Etwa einen Monat später bekam ich die Zusage von Hapag-Lloyd. Daraufhin beantragte ich den Seeleuteausweis, kümmerte mich um meine Arbeitskleidung und füllte die weiteren bürokratischen Unterlagen aus. Anfang Juni fand eine digitale Informationsveranstaltung von Hapag-Lloyd statt, bei der die Schiffe und Routen zugeteilt wurden. Zudem wurden das Praktikum und die Ausbildungsprogramme der Reederei ausführlich vorgestellt, und wir hatten die Gelegenheit, Fragen zu stellen. Dies bereitete mich gut auf die Ferienfahrt vor und steigerte meine Vorfreude – vor allem, da ich mit 14 anderen Ferienfahrern die Route von Vancouver nach Singapur auf der Chicago Express antreten würde.

Ende Juli wurden endlich die Flugtickets und letzte Details zur Reise verschickt. Dann flog ich mit einer weiteren Ferienfahlerin ab Frankfurt direkt nach Vancouver, wo wir am Flughafen abgeholt und zum Hafen gebracht wurden. An Bord gab es jedoch zunächst Schwierigkeiten: Wir hatten alle keine Gelbfieberimpfung, was uns davor von der Reederei falsch kommuniziert wurde. Daher durften wir nicht in chinesische Gewässer einlaufen und mussten stattdessen bereits zwei Wochen früher in Busan, Südkorea, abmustern.

Insgesamt war der Bewerbungsprozess sehr unkompliziert und bis auf die Fehlinformation zur Gelbfieberimpfung gut durchgeplant. Ich habe mich durch regelmäßigen Kontakt zur Reederei und anderen Ferienfahrern gut vorbereitet gefühlt und verschiedene Fragen wurden ausführlich beantwortet.

Hast du dich speziell vorbereitet?

Einen Monat vor dem Abflug nach Vancouver bin ich erst von meinem Auslandsjahr zurückgekehrt, weshalb zu der Zeit bei mir sehr viel los war. Daher blieb wenig Zeit für eine gezielte Vorbereitung – das war aber kein Problem, da die digitale Informationsveranstaltung von Hapag-Lloyd umfassend war und mir das Gefühl gab, gut vorbereitet zu sein. Rückblickend fehlte mir keine weitere Vorbereitung, also wäre es in meinem Fall nicht dringend nötig gewesen.

Anhang

Warum hast du dich dafür interessiert?

In Norwegen war ich durch die Nähe zu Seen, Fjorde und dem Meer ständig in Kontakt mit Wasser. Dadurch wurde mir die Bedeutung des Wassers für den Alltag viel bewusster, weil man zum Beispiel ohne Fähren in Norwegen nicht weit kommen würde. Dies hat meine Begeisterung für die Schifffahrt verstärkt, da ich erkannt habe, wie vielfältig und wichtig sie ist. Auch der Urlaub auf einem Kreuzfahrtschiff oder ein Besuch auf einer Lachsfarm haben mir gezeigt, wie faszinierend und facettenreich das Leben auf dem Wasser ist. Daher war es mein Ziel, mein zukünftiges Berufsleben im Bereich der Seefahrt zu verbringen. Da ich jedoch längst nicht alle maritimen Bereiche kannte und wenig über das Leben und Arbeiten an Bord wusste, erschien mir das Ferienfahrerprogramm als eine ideale Gelegenheit, mehr über die Schifffahrt zu erfahren.

Haben deine Lehrkräfte etwas mit deiner Entscheidung für das Programm zu tun gehabt?

Nein, überhaupt nicht.

Gab es Probleme an Bord? Oder positive Momente?

Da wir eine Gruppe von 15 Ferienfahrern an Bord waren, kam es gelegentlich zu Kommunikationsproblemen zwischen der Besatzung und den Praktikanten. Das größte Problem jedoch war die fehlende Gelbfieberimpfung, die zu Unzufriedenheit führte. Einige Eltern beschwerten sich bei der Reederei, was den Kapitän verständlicherweise verärgerte. Dieses Problem wurde jedoch durch ein klärendes Gespräch innerhalb der Gruppe gelöst.

Die positiven Momente überwogen jedoch deutlich. Wir hatten an Bord viele Freiheiten und durften in jedem Bereich Arbeitsschichten wahrnehmen, zum Beispiel Malerarbeiten an Deck, Wasseranalysen in der Maschine oder das Logbuchführen auf der Brücke. Besonders bewegend waren das Auslaufen aus Vancouver voller Vorfreude und das Einlaufen in Busan mit dem Rückblick auf die vielen schönen Momente und neuen Freundschaften.

Unsere Freizeit gestalteten wir abwechslungsreich: Wir verbrachten Zeit als Gruppe, nutzten den Sportraum, und gingen sogar ein Mal im Pool schwimmen! Außerdem waren die Karaoke-Abende, Barbecue-Partys und Geburtstagsfeiern lustige Erlebnisse. Ein Highlight war die Abschiedsfeier für uns Ferienfahrer. Auch kleine Augenblicke bleiben in schöner Erinnerung, wie das Beobachten von Walen, Sternschnuppen und der Milchstraße, oder der Blick auf wunderschöne Sonnenuntergänge.

Wie hat es dir gefallen?

Die Zeit an Bord hat mir sehr gut gefallen. Ich konnte viel Neues lernen, wie das Knüpfen verschiedener Knoten, grundlegende Rettungstechniken und Einblicke in die Maschinenkunde, insbesondere in die Funktionsweise von Kolben. Darüber hinaus konnte ich Orte wie die Aleuten in Alaska (USA) oder die Insel Hokkaido in Japan aus der Ferne bewundern. Besonders schön war auch der Kontakt zu den Menschen an Bord, die aus unterschiedlichsten Ländern und Kulturen stammen, wie den Philippinen, Rumänien und Polen. Das Praktikum bleibt mir nur positiv in Erinnerung und wird mir in meiner beruflichen Zukunft sicherlich weiterhelfen.

Willst du nach deiner Schulzeit einen Beruf in der Seefahrt ausüben? Bitte begründe deine Antwort.

Anhang

Ja! Vor dem Praktikum war ich zwar an der Schifffahrt interessiert, doch durch fehlende Erfahrung und Wissen unsicher, ob es überhaupt das Richtige für mich ist. Durch das Programm konnte ich jedoch das Arbeiten und Leben an Bord hautnah erleben, mit der erfahrenen Besatzung sprechen, wertvolle Einblicke gewinnen und Zukunftspläne schmieden.

Das Miteinander an Bord, das Anlaufen neuer Häfen, die unendlichen Weiten der Ozeane und die Balance zwischen Arbeit und Freizeit haben mich vollkommen überzeugt, nach meinem Abitur in der Seefahrt tätig zu werden. Ich freue mich sehr, meine Zukunft in diesem Bereich zu gestalten!

Würdest du das Programm weiterempfehlen?

Ich würde das Programm definitiv weiterempfehlen – insbesondere an diejenigen, die sich für die Seefahrt interessieren, sich aber noch unsicher sind, ob der Alltag an Bord zu ihnen passt. Es bietet eine einzigartige Gelegenheit, während der Sommerferien einen Bereich der Schifffahrt kennenzulernen, neue Kontakte zu knüpfen, spannende Orte zu sehen und berufliche Pläne zu schmieden.

Allerdings ist es wichtig, dass man ein positives Mindset mitbringt. Wer selbstständig und weltoffen ist, wird im internationalen Team gut zurechtkommen und von den Erfahrungen profitieren.

[44]

Einverständniserklärungen

Einverständniserklärung zur Erhebung und Verarbeitung von Interviewdaten

Erläuterung

Sie erklären sich dazu bereit, im Rahmen der Bachelorarbeit „Strategien zur Gewinnung und Integration von Frauen in nautisch-technischen Berufen zur Stärkung der Geschlechtergleichheit an Bord“, von Laura-Josephine Nix an einem Interview teilzunehmen. Sie wurden über Art, Umfang und Ziel sowie den Verlauf des o. g. Bachelorarbeit informiert.

Das Interview wird schriftlich erfolgen.

Für die weitere wissenschaftliche Auswertung des Interviewtextes können nicht alle persönlichen Angaben anonymisiert werden. Das Transkript des Interviews steht nur der Bachelorarbeit zur Verfügung.

Ihre personenbezogenen Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert und vertraulich behandelt.

Einverständnis

Sie sind damit einverstanden, im Kontext der o. g. Bachelorarbeit an der Befragung teilzunehmen. Darüber hinaus akzeptieren Sie die o. g. Form der Weiterverarbeitung und wissenschaftlichen Verwertung des geführten Interviews und der daraus entstehenden Daten.

Ihre Teilnahme an der Erhebung und Ihre Zustimmung zur Verwendung der Daten sind freiwillig. Durch die Ablehnung entstehen Ihnen keine Nachteile. Ihnen ist bekannt, dass Sie diese Einwilligung jederzeit gegenüber Laura-Josephine Nix widerrufen können mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe der Widerrufserklärung, für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Unter diesen Bedingungen erklären Sie sich bereit, das Interview zu geben und sind damit einverstanden, , verschriftlicht und ausgewertet wird.

BRANDENBURG

Vorname, Nachname in Druckschrift

HANSEN 29.12.2024 T. 14

Ort, Datum / Unterschrift

Consent Form for the Collection and Processing of Interview Data**Explanation**

You agree to participate in an interview as part of the bachelor's thesis: *"Strategies for Recruiting and Integrating Women into Nautical-Technical Professions to Strengthen Gender Equality Onboard"* by Laura-Josephine Nix. You have been informed about the nature, scope, purpose, and process of the aforementioned bachelor's thesis.

The interview will be conducted in written form.

Not all personal information in the interview transcript can be anonymized for further scientific analysis. The transcript will be used solely for the bachelor's thesis.

Your personal contact data will be stored separately from the interview data, kept confidential, and will not be accessible to third parties.

Consent

You agree to participate in the survey in the context of the aforementioned bachelor's thesis. Furthermore, you accept the aforementioned methods of processing and scientific use of the conducted interview and the resulting data.

Your participation in the survey and your consent to the use of the data are voluntary. You will not face any disadvantages if you choose to decline. You are aware that you may withdraw your consent at any time by notifying Laura-Josephine Nix. Upon withdrawal, the processing of your personal data will no longer be permitted in the future in accordance with the withdrawal declaration. However, this does not affect the legality of the processing carried out based on your consent prior to withdrawal.

Under these conditions, you agree to provide the interview and consent to its transcription and analysis.

Name, Surname

Hamburg, 03.01.2025 / 
Place, Date / signature

Einverständniserklärung zur Erhebung und Verarbeitung von Interviewdaten

Erläuterung

Sie erklären sich dazu bereit, im Rahmen der Bachelorarbeit „Strategien zur Gewinnung und Integration von Frauen in nautisch-technischen Berufen zur Stärkung der Geschlechtergleichheit an Bord“, von Laura-Josephine Nix an einem Interview teilzunehmen. Sie wurden über Art, Umfang und Ziel sowie den Verlauf des o. g. Bachelorarbeit informiert.

Das Interview wird schriftlich erfolgen.

Für die weitere wissenschaftliche Auswertung des Interviewtextes können nicht alle persönlichen Angaben, anonymisiert werden. Das Transkript des Interviews steht nur der Bachelorarbeit zur Verfügung.

Ihre personenbezogenen Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert und vertraulich behandelt.

Einverständnis

Sie sind damit einverstanden, im Kontext der o. g. Bachelorarbeit an der Befragung teilzunehmen. Darüber hinaus akzeptieren Sie die o. g. Form der Weiterverarbeitung und wissenschaftlichen Verwertung des geführten Interviews und der daraus entstehenden Daten.

Ihre Teilnahme an der Erhebung und Ihre Zustimmung zur Verwendung der Daten sind freiwillig. Durch die Ablehnung entstehen Ihnen keine Nachteile. Ihnen ist bekannt, dass Sie diese Einwilligung jederzeit gegenüber Laura-Josephine Nix widerrufen können mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe der Widerrufenerklärung, für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

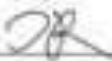
Unter diesen Bedingungen erklären Sie sich bereit, das Interview zu geben und sind damit einverstanden, , verschriftlicht und ausgewertet wird.

Isabelle, Rückmers

Vorname, Nachname in Druckschrift

München, 15.01.2024

Ort, Datum / Unterschrift



Einverständniserklärung zur Erhebung und Verarbeitung von Interviewdaten

Erläuterung

Sie erklären sich dazu bereit, im Rahmen der Bachelorarbeit „Strategien zur Gewinnung und Integration von Frauen in nautisch-technischen Berufen zur Stärkung der Geschlechtergleichheit an Bord“, von Laura-Josephine Nix an einem Interview teilzunehmen. Sie wurden über Art, Umfang und Ziel sowie den Verlauf des o. g. Bachelorarbeit informiert.

Das Interview wird schriftlich erfolgen.

Für die weitere wissenschaftliche Auswertung des Interviewtextes können nicht alle persönlichen Angaben anonymisiert werden. Das Transkript des Interviews steht nur der Bachelorarbeit zur Verfügung.

Ihre personenbezogenen Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert und vertraulich behandelt.

Einverständnis

Sie sind damit einverstanden, im Kontext der o. g. Bachelorarbeit an der Befragung teilzunehmen. Darüber hinaus akzeptieren Sie die o. g. Form der Weiterverarbeitung und wissenschaftlichen Verwertung des geführten Interviews und der daraus entstehenden Daten.

Ihre Teilnahme an der Erhebung und Ihre Zustimmung zur Verwendung der Daten sind freiwillig. Durch die Ablehnung entstehen Ihnen keine Nachteile. Ihnen ist bekannt, dass Sie diese Einwilligung jederzeit gegenüber Laura-Josephine Nix widerrufen können mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe der Widerrufserklärung, für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Unter diesen Bedingungen erklären Sie sich bereit, das Interview zu geben und sind damit einverstanden, , verschriftlicht und ausgewertet wird.

Miriam Schlüter

Vorname, Nachname in Druckschrift

Bonnafittel, 5.1.25 Eklid

Ort, Datum / Unterschrift

Einverständniserklärung zur Erhebung und Verarbeitung von Interviewdaten

Erläuterung

Sie erklären sich dazu bereit, im Rahmen der Bachelorarbeit „Strategien zur Gewinnung und Integration von Frauen in nautisch-technischen Berufen zur Stärkung der Geschlechtergleichheit an Bord“, von Laura-Josephine Nix an einem Interview teilzunehmen. Sie wurden über Art, Umfang und Ziel sowie den Verlauf des o. g. Bachelorarbeit informiert.

Das Interview wird schriftlich erfolgen.

Für die weitere wissenschaftliche Auswertung des Interviewtextes können nicht alle persönlichen Angaben anonymisiert werden. Das Transkript des Interviews steht nur der Bachelorarbeit zur Verfügung.

Ihre personenbezogenen Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert und vertraulich behandelt.

Einverständnis

Sie sind damit einverstanden, im Kontext der o. g. Bachelorarbeit an der Befragung teilzunehmen. Darüber hinaus akzeptieren Sie die o. g. Form der Weiterverarbeitung und wissenschaftlichen Verwertung des geführten Interviews und der daraus entstehenden Daten.

Ihre Teilnahme an der Erhebung und Ihre Zustimmung zur Verwendung der Daten sind freiwillig. Durch die Ablehnung entstehen Ihnen keine Nachteile. Ihnen ist bekannt, dass Sie diese Einwilligung jederzeit gegenüber Laura-Josephine Nix widerrufen können mit der Folge, dass die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe der Widerrufserklärung, für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Unter diesen Bedingungen erklären Sie sich bereit, das Interview zu geben und sind damit einverstanden, , verschriftlicht und ausgewertet wird.

Vorname, Nachname in Druckschrift

Ort, Datum / Unterschrift

Einverständniserklärung zur Erhebung und Verarbeitung von Interviewdaten

Erläuterung

Sie erklären sich dazu bereit, im Rahmen der Bachelorarbeit „Strategien zur Gewinnung und Integration von Frauen in nautisch-technischen Berufen zur Stärkung der Geschlechtergleichheit an Bord“, von Laura-Joséphine Nix an einem Interview teilzunehmen. Sie wurden über Art, Umfang und Ziel sowie den Verlauf des o. g. Bachelorarbeit informiert.

Das Interview wird schriftlich erfolgen.

Für die weitere wissenschaftliche Auswertung des Interviewtextes können nicht alle persönlichen Angaben anonymisiert werden. Das Transkript des Interviews steht nur der Bachelorarbeit zur Verfügung.

Ihre personenbezogenen Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert und vertraulich behandelt.

Einverständnis

Sie sind damit einverstanden, im Kontext der o. g. Bachelorarbeit an der Befragung teilzunehmen. Darüber hinaus akzeptieren Sie die o. g. Form der Weiterverarbeitung und wissenschaftlichen Verwertung des geführten Interviews und der daraus entstehenden Daten.

Ihre Teilnahme an der Erhebung und Ihre Zustimmung zur Verwendung der Daten sind freiwillig. Durch die Ablehnung entstehen Ihnen keine Nachteile. Ihnen ist bekannt, dass Sie diese Einwilligung jederzeit gegenüber Laura-Joséphine Nix widerrufen können mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe der Widerrufserklärung, für die Zukunft unzulässig wird. Dies beruht die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Unter diesen Bedingungen erklären Sie sich bereit, das Interview zu geben und sind damit einverstanden, „verschriftlicht und ausgewertet wird.“

Julia Sander

Vorname, Nachname in Druckschrift

Namborn, 03.01.2025

J. Sander

Ort, Datum / Unterschrift

BSH

Tabelle 32: Altersstruktur ausgestellte Befähigungsnachweise Sicherheitsgrundausbildung 2024 [68]



Tabelle 33: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im nautischen Schiffsdienst 2019 [68]

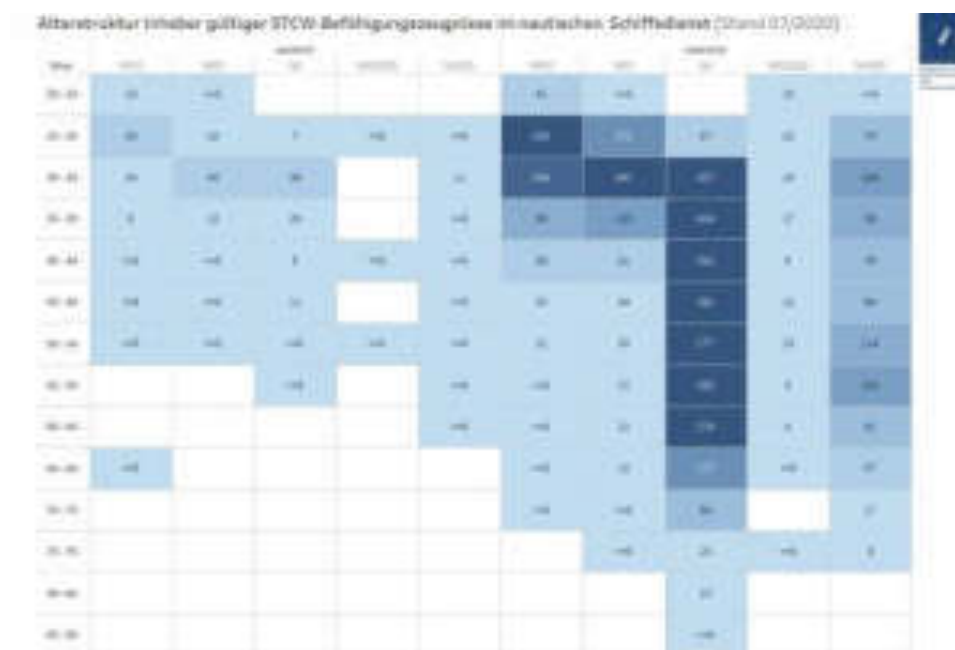


Tabelle 34: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im (elektro-)technischen Schiffsdienst 2019 [68]

Alter	seefähig			seefähig			seefähig		
	gesamt	100%	100%	gesamt	100%	100%	gesamt	100%	100%
20-24	100			100	100%				
25-29	9	100%	100%	100	100%	100	100	100	100
30-34	9	100%	100%	100	100%	100	100	100	100
35-39	100	100%	100%	100	100%	100	100	100	100
40-44	100	100%	100%	100	100%	100	100	100	100
45-49		100%		100	100%	100	100	100	100
50-54	100		100%	100	100%	100	100	100	100
55-59				100	100%	100	100	100	100
60-64				100	100%	100	100	100	100
65-69				100	100%	100	100	100	100
70-74				100	100%	100	100	100	100
75-79				100	100%	100	100	100	100
80-84				100	100%	100	100	100	100
85-89				100	100%	100	100	100	100

Tabelle 35: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im nautischen Schiffsdienst 2020 [68]

Alter	seefähig			seefähig			seefähig		
	gesamt	100%	100%	gesamt	100%	100%	gesamt	100%	100%
20-24	11			11	100%		11	100%	
25-29	11	100%	100%	11	100%	11	11	100%	100%
30-34	11	100%	100%	11	100%	11	11	100%	100%
35-39	11	100%	100%	11	100%	11	11	100%	100%
40-44	100	100%	100%	100	100%	100	100	100%	100%
45-49	100	100%	100%	100	100%	100	100	100%	100%
50-54	100	100%	100%	100	100%	100	100	100%	100%
55-59			100%	100	100%	100	100	100%	100%
60-64			100%	100	100%	100	100	100%	100%
65-69	100			100	100%	100	100	100%	100%
70-74				100	100%	100	100	100%	100%
75-79				100	100%	100	100	100%	100%
80-84				100	100%	100	100	100%	100%
85-89				100	100%	100	100	100%	100%

Anhang

Tabelle 36: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im (elektro-) technischen Schiffsdienst 2020 [68]

Alter	gesamt	ausländisch	FLN	1.000	100	abwärtende	1.000	100
20-24	110			29	110			
25-29	27	110	110	133	91	25	110	110
30-34	110	110	110	130	140	140	7	7
35-39	110	110	110	40	40	140	7	7
40-44	110	110	110	23	24	140	6	6
45-49	110	110		15	16	140	6	6
50-54	110		110	110	23	110	10	10
55-59		110		110	11	110	14	14
60-64				110	16	110	16	16
65-69					6	110	110	110
70-74					110	11	110	110
75-79					110	25		
80-84					110	110		
85-89						110		

Tabelle 37: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im nautischen Schiffsdienst 2021 [68]

Alter	gesamt	ausländisch	FLN	1.000	100	abwärtende	1.000	100
20-24	9			91	140	7	110	110
25-29	26	26	110	110	110	26	110	110
30-34	27	26	110	110	110	110	110	110
35-39	27	26	110	110	110	110	110	110
40-44		110	110	110	110	110	110	110
45-49		110	110	110	110	110	110	110
50-54	110	110	110	110	110	110	110	110
55-59			110	110	110	110	110	110
60-64			110	110	110	110	110	110
65-69			110	110	110	110	110	110
70-74				110	110	110	110	110
75-79				110	110	110	110	110
80-84				110	110	110	110	110
85-89				110	110	110	110	110

Tabelle 38: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im (elektro-) technischen Schiffsdienst 2021 [68]

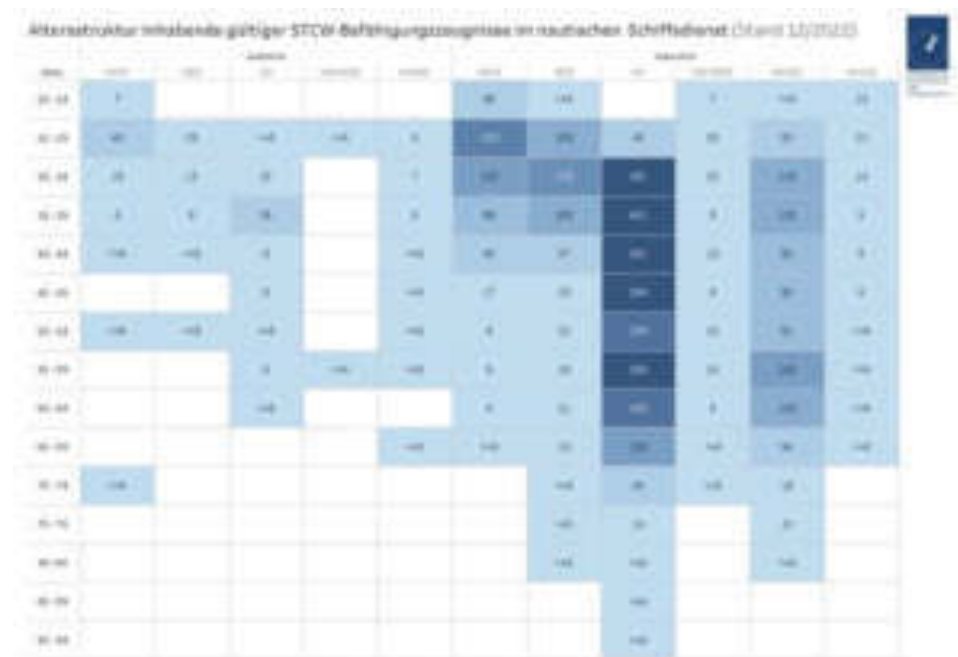
Altersstruktur Inhaber gültiger Befähigungszeugnisse im (elektro-)technischen Schiffsdienst (Stand 1.1.2021)



Alter	Land			Seeland			Gesamt
	20-24	25-29	30-34	20-24	25-29	30-34	
20-24	104			31	140		175
25-29	22	140		95	42	20	159
30-34	104	5	104	100	200	100	509
35-39	104	140		30	10	100	344
40-44	104	140	104	37	10	100	395
45-49		140		21	10	100	271
50-54			104	100	10	100	304
55-59				140	10	100	250
60-64				140	10	100	250
65-69				140	10	100	250
70-74				140	10	100	250
75-79				140	10	100	250
80-84				140	10	100	250
85-89				140	10	100	250
90-94				140	10	100	250
95-99				140	10	100	250

Tabelle 39: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im nautischen Schiffsdienst 2022 [68]

Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im nautischen Schiffsdienst (Stand 1.1.2022)



Alter	Land			Seeland			Gesamt
	20-24	25-29	30-34	20-24	25-29	30-34	
20-24	1			10	140		151
25-29	10	140	10	10	140	10	280
30-34	10	140	10	10	140	10	280
35-39	10	140	10	10	140	10	280
40-44	10	140	10	10	140	10	280
45-49	10	140	10	10	140	10	280
50-54	10	140	10	10	140	10	280
55-59	10	140	10	10	140	10	280
60-64	10	140	10	10	140	10	280
65-69	10	140	10	10	140	10	280
70-74	10	140	10	10	140	10	280
75-79	10	140	10	10	140	10	280
80-84	10	140	10	10	140	10	280
85-89	10	140	10	10	140	10	280
90-94	10	140	10	10	140	10	280
95-99	10	140	10	10	140	10	280

Alter	ausländisch			deutsch			
	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956
25-30				0			
31-36	12	146		37	81	14	146
37-42	100	110	110	36	100	10	9
43-48	145	145	145	31	81	110	145
49-54	145	145	145	31	81	145	145
55-60		145		31	81	145	9
61-66		145		145	27	145	7
67-72			145	145	31	145	9
73-78				145	81	145	31
79-84				145	145	14	145
85-90					145	14	145
91-96					145	145	
97-100					145	145	

Altenstruktur lebender gültiger STCW-Befähigungszeugnisse in reaktischen Schiffen (Stand 11/2022)

Alter	Seemann						Offizier					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
20-24	1	1					1	1				
25-29	15	20	15	15	15	15	25	25	20	20	15	15
30-34	10	11	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
35-39	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
40-44	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
45-49			10				10	10	10	10	10	10
50-54	10	10	10		10		10	10	10	10	10	10
55-59			10				10	10	10	10	10	10
60-64					10		10	10	10	10	10	10
65-69							10	10	10	10	10	10

Alter	gültig			ausgew. gültig				
	100%	75%	50%	100%	75%	50%	25%	0%
18-19	100%			0	100%			
20-24	100%	100%		75%	100%	100%	100%	100%
25-29	100%	100%	100%	75%	100%	100%	100%	100%
30-34	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
35-39	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
40-44		100%		100%	100%	100%	100%	100%
45-49		100%		100%	100%	100%	100%	100%
50-54			100%	100%	100%	100%	100%	100%
55-59			100%	100%	100%	100%	100%	100%
60-64				100%	100%	100%	100%	100%
65-69				100%	100%	100%	100%	100%
70-74				100%	100%	100%	100%	100%
75-79				100%	100%	100%	100%	100%
80-84				100%	100%	100%	100%	100%
85-89				100%	100%	100%	100%	100%
90-94				100%	100%	100%	100%	100%
95-99				100%	100%	100%	100%	100%
100-104				100%	100%	100%	100%	100%
105-109				100%	100%	100%	100%	100%
110-114				100%	100%	100%	100%	100%
115-119				100%	100%	100%	100%	100%
120-124				100%	100%	100%	100%	100%
125-129				100%	100%	100%	100%	100%
130-134				100%	100%	100%	100%	100%
135-139				100%	100%	100%	100%	100%
140-144				100%	100%	100%	100%	100%
145-149				100%	100%	100%	100%	100%
150-154				100%	100%	100%	100%	100%
155-159				100%	100%	100%	100%	100%
160-164				100%	100%	100%	100%	100%
165-169				100%	100%	100%	100%	100%
170-174				100%	100%	100%	100%	100%
175-179				100%	100%	100%	100%	100%
180-184				100%	100%	100%	100%	100%
185-189				100%	100%	100%	100%	100%
190-194				100%	100%	100%	100%	100%
195-199				100%	100%	100%	100%	100%
200-204				100%	100%	100%	100%	100%
205-209				100%	100%	100%	100%	100%
210-214				100%	100%	100%	100%	100%
215-219				100%	100%	100%	100%	100%
220-224				100%	100%	100%	100%	100%
225-229				100%	100%	100%	100%	100%
230-234				100%	100%	100%	100%	100%
235-239				100%	100%	100%	100%	100%
240-244				100%	100%	100%	100%	100%
245-249				100%	100%	100%	100%	100%
250-254				100%	100%	100%	100%	100%
255-259				100%	100%	100%	100%	1

Alterstruktur inthaltende gültiger STCW-Befähigungsaussweise in nationalen Schiffsbesatz (Stand 31/12/2020)

Alter	seemann						offizier					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15-19	14	14					20	14	14	0	14	32
20-24	20	12	7	14	14	14	14	14	14	14	14	14
25-29	14	14	14	14	0	14	14	14	14	14	14	14
30-34	14	0	14	14	0	14	14	14	14	14	14	14
35-39	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
40-44	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
45-49	14	14	0	14	14	14	14	14	14	14	14	14
50-54		14	0		14	14	14	14	14	14	14	14
55-59	14		14	14	14		14	14	14	14	14	14
60-64			14		14		14	14	14	14	14	14
65-69					14		14	14	14	14	14	14
70-74							14	14	14	14	14	14
75-79							14	14	14	14	14	14
80-84							14	14	14	14	14	14
85-89							14	14	14	14	14	14

Tabelle 44: Altersstruktur Inhaber gültiger STCW-Befähigungszeugnisse im (elektro-) technischen Schiffsdienst 2024 [68]



Knappschaft Bahn See

Tabelle 45: Bordpersonal nach Altersgruppe 2019 [66]



Tabelle 46: Bordpersonal nach Altersgruppe 2024 [66]



Tabelle 47: Beschäftigungsstatistik Seeschifffahrt [65]

[illegible]

Maritime Bildungseinrichtungen

Seefahrtsschule Cuxhaven

Tabelle 48: Absolventinnen der Staatlichen Seefahrtsschule Cuxhaven 2014-2024 [19], 05.12.2024

Absolventinnen der Staatlichen Seefahrtsschule Cuxhaven 2014-2024

Jahr	Lehrgang	Lehrgänge der						Lehrgänge der	
		Nautische Hk.	Nautische Hk/STP	Nautische Hk/STP	Nautische Hk	Nautische Hk	Nautische Hk	Maschinenbau	Schiffbauingenieurwesen
2014		1	0	0	0	0	0	0	0
2015		1	0	0	0	0	0	1	2
2016		0	0	0	0	0	0	0	0
2017		0	0	0	0	0	0	0	4
2018		0	0	0	0	0	0	0	2
2019		1	0	0	0	0	0	0	1
2020		1	0	0	0	0	0	0	0
2021		0	0	0	0	0	0	1	1
2022		0	0	0	0	0	0	1	1
2023		1	0	0	0	0	0	1	1
2024		0	0	0	0	0	0	0	0

Fachschule Emden/Leer



Abbildung 35: Email M. Mattausch - Fachschule Emden/Leer [19], 04.12.2024

Hochschule Emden/Leer

Abbildung 36: Email L.Elsner - Hochschule Emden/Leer [19], 11.12.2024

Hochschule Flensburg



Abbildung 37: Email M.Laatzke - Hochschule Flensburg [19], 05.12.2024

Hochschule Wismar

Tabelle 49: Studierende 1. Fachsemester und Absolvierende [71]

Studiengang	Studienjahr 2013/14 1. Fachsemester									
	2013/14		2014/15		2015/16		2016/17		2017/18	
	Summe	abschließend	Summe	abschließend	Summe	abschließend	Summe	abschließend	Summe	abschließend
Technische Informatik	42	10	42	10	42	10	42	10	42	10
Informatik	18	17	15	10	14	10	14	10	14	10
Softwareentwicklung	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Technische Informatik	24	10	27	10	28	10	28	10	28	10
Informatik	18	17	15	10	14	10	14	10	14	10
Softwareentwicklung	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Quelle: Hochschule Wismar, Dezernat für Akademische Angelegenheiten
Stand: jährlicher Bericht der Studiengangsleiter

Studiengang	Studienjahr 2013/14 1. Fachsemester									
	2013/14		2014/15		2015/16		2016/17		2017/18	
	Summe	abschließend	Summe	abschließend	Summe	abschließend	Summe	abschließend	Summe	abschließend
Technische Informatik	42	10	42	10	42	10	42	10	42	10
Informatik	18	17	15	10	14	10	14	10	14	10
Softwareentwicklung	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Technische Informatik	24	10	27	10	28	10	28	10	28	10
Informatik	18	17	15	10	14	10	14	10	14	10
Softwareentwicklung	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Quelle: Hochschule Wismar, Dezernat für Akademische Angelegenheiten
Stand: jährlicher Bericht der Studiengangsleiter