

GRENZEN

IN-VISIBLE | KLARTEXT

Manche Grenzen sind (nicht nur) im Arbeitsleben ziemlich klar: Unerwünschte sexuelle Berührungen sind nicht in Ordnung. Die Kollegin anzuschreien geht gar nicht. Und intime Details aus dem Privatleben teilt man nicht am ersten Arbeitstag mit dem neuen Praktikanten. Darauf können sich die meisten Leute einigen. Aber was ist mit den vielen Situationen, wo sich die Geister scheiden? Wo eine Person gar kein Problem sieht, aber für die andere klar eine Grenze überschritten wurde?



Diese Situationen auszuhandeln, ist nicht immer einfach. Grenzen zu ziehen kann herausfordernd sein, gerade für die, denen beigebracht wurde, dass ein „Nein“ unhöflich ist. Grenzen unwissend zu überschreiten kann weh tun, der Hinweis darauf eine Abwehrreaktion auslösen. Das Resultat ist oft: Ärger wird heruntergeschluckt, Konflikte schwelen und das Arbeitsklima leidet. Wie kannst du sowohl eigene Grenzen kommunizieren als auch die deiner Kolleg*innen achten?

Dos

- **Frame „Grenzen“ positiv.** Sie sind keine Beschränkung, sondern Unterstützung: Du gibst deinen Kolleg*innen was sie brauchen, um dich respektvoll zu behandeln.
- **Setze klare Grenzen.** Formuliere ganz konkret, was du dir wünschst - je klarer deine Bedürfnisse sind, desto leichter sind sie zu berücksichtigen.
- **Sprich Grenzverletzungen an.** Das braucht Mut - aber je öfter jemand etwas sagt, desto mehr etabliert sich eine Kultur, in der Grenzverletzungen offen angesprochen werden können.
- **Zentriere Betroffene.** Wenn du eine Grenzverletzung mitbekommst, frag die betroffene Person, wie du sie am besten unterstützen kannst.

Don'ts

- **Wehre nicht ab.** Auch wenn du unabsichtlich eine Grenze überschritten hast und es nicht böse gemeint war: Nimm ernst, wenn sich jemand verletzt fühlt.
- **Vergiss nicht, Konsens einzuholen.** Viele Grenzverletzungen können einfach dadurch vermieden werden, vorher um Erlaubnis zu fragen. „*Darf ich dich so nennen?*“ „*Darf ich das mal anfassen?*“ Simpel, aber effektiv - solange du Hierarchien mitdenkst.
- **Ignoriere Hierarchien nicht.** Auch Führungskräfte dürfen Grenzen haben, klar. Aber für sie ist es oft leichter, „Nein“ zu sagen, ohne Konsequenzen zu fürchten.
- **Geh nicht von dir selbst aus.** Deine Grenzen sind nicht universell - was für dich voll okay ist, kann eine andere Person verletzen. Also lieber auf Nummer sicher gehen und vorsichtig sein - gerade wenn es um Berührungen oder intime Themen geht.



Methode

Grenzen setzen will gelernt sein - aber man kann es trainieren. Diese Übung klingt vielleicht fast zu simpel, hilft euch aber, im Team entspannter mit Grenzen umzugehen.

„Darf ich mal...?“

Du brauchst: Dein Team, mindestens 30 Minuten Zeit.

Wie geht's?

- Eine Person fängt an und bittet die Person neben ihr um Erlaubnis für etwas, z.B. *„Darf ich deinen Stift benutzen?“* Es sollte um etwas unverfängliches, alltägliches gehen.
- Die gefragte Person antwortet negativ, z.B. *„Nein, das möchte ich nicht.“* Anschließend bittet sie die nächste Person um etwas, die ebenfalls negativ antwortet.
- So geht es weiter, je nach Gruppengröße für 3-4 Runden.
- Nehmt euch anschließend kurz Zeit für Reflektion: Wie fühlte sich die Übung an? Wo fiel es leicht, „Nein“ zu sagen, wo nicht? Warum?
- Optional: Hängt Runden an, in denen ihr zu allem „Ja“ sagt, und anschließend solche, in denen ihr ehrlich auf die Fragen antwortet.

IN-VISIBLE



Wer wir sind

IN-VISIBLE ist eine Berliner Agentur für Gender, Diversity & Transformation.

Was wir machen

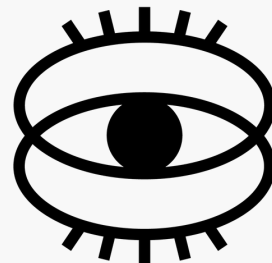
Wir gestalten eine bewusste Arbeitskultur, die Diskriminierung vorbeugt und Teilhabe stärkt.

Kontakt

IN-VISIBLE GmbH
hi@in-visible.berlin

**Agentur für
Gender, Diversity & Transformation**

[LinkedIn](#)
[Website](#)



IN-VISIBLE