



Wenn Grenzen verletzt werden: Organisationale Verantwortung in SEMOs

Andrea Gehrig

Themen und Ziele heute

Sie erfahren, wie Organisationen verantwortungsvoll mit dem Thema Grenzverletzungen umgehen können.

Sie kennen die zentralen Elemente von Vorsorge, Intervention und Nachsorge.

Einstiegsfrage

Erinnern Sie sich an eine Situation in Ihrer Tätigkeit, in der Sie unsicher waren, ob eine Grenze überschritten wurde: bei sich selbst, bei einem Coachee, bei einer Kollegin/einem Kollegen oder bei einer vorgesetzten Person.

Was hat Sie damals beschäftigt?

=> Kurzer Tandem-Austausch

Relevanz des Themas

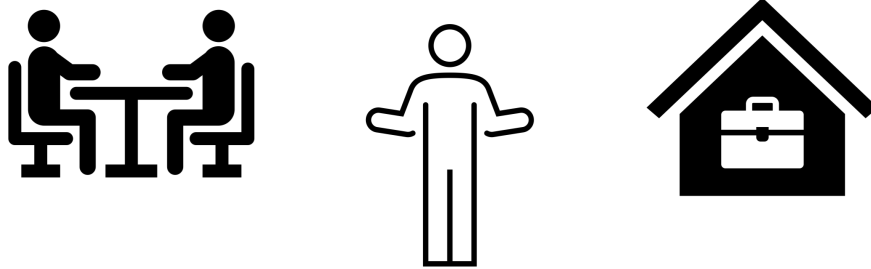
Arbeit in Abhängigkeitsbeziehungen

MmU sind vulnerabel und einem stark erhöhten Risiko von (sexualisierter) Gewalt ausgesetzt (Bundesrat 2023)

MiV in Pflege- und Betreuungsberufen sind einem signifikant höheren Risiko ausgesetzt, Gewalt zu erfahren (BGW 2018)

Die JCoach-Perspektive

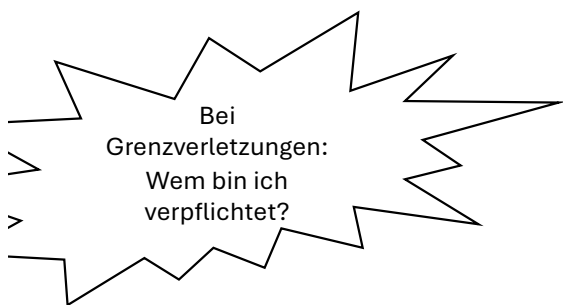
Eine Rolle an der Schnittstelle



Loyalitätskonflikte: Drei Auftraggeber, eine Person

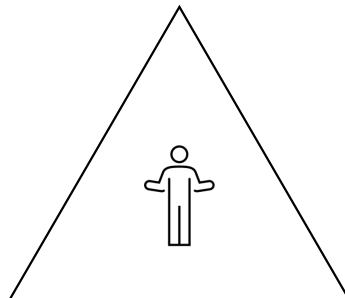
Auftraggeber (IV, Sozialdienst, RAV)

Vermittlungserfolg, Eingliederung,
Kosten



Arbeitsorganisation

Produktive Mitarbeit,
funktionierendes Team



Coachee

Eigene Lebensperspektive,
eigene Wünsche

Strukturell alleine, beziehungsmässig nah

Alleine unterwegs,

- oft ohne Tagesteam
- ohne Zeug/-innen
- Beweislast bei einer Person

Niederschwellige Vertrauensperson

- Für Coachees oft eine wichtige Bezugsperson
- Erreichbarer als Sozialdienst, persönlicher als HR
- Stärke und Last zugleich

Die meisten Grenzverletzungen in helfenden Berufen geschehen nicht aus böser Absicht. Sie geschehen aus Routine, aus gutem Willen, aus Überlastung, aus mangelnder Reflexion.

Es braucht systematische Reflexion, klare Verhaltensstandards, externe Spiegel — und die Bereitschaft, die eigene Praxis ehrlich zu prüfen.

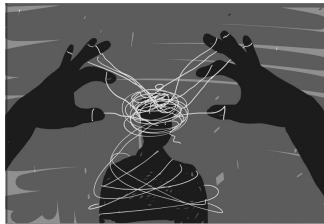
Formen von Grenzverletzungen

Achtung:
Verschiedene Schweregrade

unmittelbar, direkt

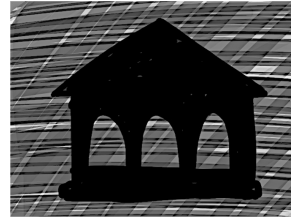


physisch



psychisch, verbal,
spirituell

indirekt



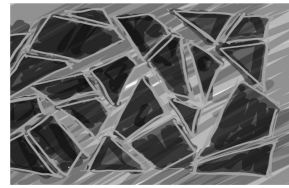
strukturell,
institutionell



materiell



sexualisiert



kulturell

Sonderform sexuelle Ausbeutung/PSM

(Macht und) Machtmissbrauch

Machtmissbrauch ist der Missbrauch einer Machtposition, um anderen Personen
- über welche man Macht ausüben kann –
zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen
oder um sich selbst oder Günstlingen persönliche Vorteile zu verschaffen.

www.antidiskriminierungsstelle.de

Die eigene Macht Wo habe ich Macht über den Coachee?

- Wo Macht konkret wird
- Berichte an Auftraggeber
- Empfehlungen an Einsatzbetriebe
- Wissen über die Person
- Definition von Erfolg und Misserfolg
- Steuerung der Beziehung (Zeit, Ort, Themen)
- Reflexionsfragen für die Praxis
- Wo nutze ich meine Position aus, ohne es zu merken?
- Welche Entscheidungen nehme ich dem Coachee ab?
- Welche Themen vermeide ich – und warum?
- Wie reagiere ich, wenn der Coachee mir widerspricht
- Wessen Geschichte erzähle ich in Berichten?

Risikosituationen erkennen



Fallbeispiel 1 — „Die WhatsApp-Nachricht am Sonntagabend“

Sie betreuen seit acht Monaten Marco (24), einen Coachee mit leichter kognitiver Beeinträchtigung und Sozialphobie. Marco hat in den letzten Monaten gute Fortschritte gemacht und ist seit kurzem in einem Praktikum als Lagermitarbeiter. Sie haben ihm bei Coaching-Beginn Ihre dienstliche Mobilnummer gegeben.

Seit etwa drei Wochen schreibt Marco Ihnen regelmässig WhatsApp-Nachrichten — auch abends und an Wochenenden. Anfangs ging es um Praktikumsfragen. Inzwischen schreibt er Dinge wie: „Ich kann nur mit Ihnen reden, niemand sonst versteht mich.“ „Sie sind die wichtigste Person in meinem Leben.“ „Was machen Sie heute Abend?“

An diesem Sonntag um 21:30 Uhr kommt eine Nachricht: „Mir geht's heute schlecht. Können Sie mich kurz anrufen? Bitte. Sie sind die einzige, die mir helfen kann.“

Reflexionsfragen

1. Wie ordnen Sie die Situation ein? Welche Grenzverletzung(en) liegen vor — und auf welcher Seite?
2. Welche Anteile der Verantwortung liegen bei Ihnen, welche bei Marco, welche bei der Organisation?
3. Was tun Sie jetzt am Sonntagabend? Was tun Sie am Montag?
4. Welche strukturellen Vorkehrungen hätten diese Situation verhindern können?
5. Wie sprechen Sie das Thema mit Marco an, ohne ihn zu beschämen oder die Beziehung abrupt abubrechen?

Wann steigt das Risiko?

Das Risiko für eine «Kultur der Grenzverletzungen» steigt, wenn:

stark **autoritäre** bzw. **unklare Leitungsstrukturen** bestehen,

Grenzen zwischen persönlichen und beruflichen Kontakten nicht ausreichend **geachtet** werden,

Rechte auf Selbstbestimmung und Privatsphäre der MmU nicht klar kommuniziert oder eingefordert werden

kein klares, schriftlich fixiertes **Regelwerk** innerhalb der Organisation besteht ,

Kein strukturiertes **Beschwerdemanagement** vorhanden ist oder es nur auf dem Papier existiert.

Partizipation von MmU **vernachlässigt** wird – wenn über Köpfe hinweg entschieden wird.

(zartbitter.de)



Grundgedanke und Entstehung des Leitfadens



INSTITUT YOUWITA ais	
Umgang mit Grenzverletzungen im Job Coaching	
Leitfaden	
Inhalt	
1. Einleitung	2
1.1 Ziele des Leitfadens	2
1.2 Bedeutung des Themas im Arbeitsfeld Job Coaching	3
1.3 Grundlagen	4
1.4 Konzepterstellungprozess	6
2. Prävention: Vorsorge im Job Coaching	7
2.1 Prävention/Vorsorge im Coachingumfeld	8
2.2 Prävention/Vorsorge im Einsatzbetrieb	8
3. Intervention im Job Coaching: konkret handeln	9
3.1 Intervention im Coachingumfeld	10
3.2 Intervention im Einsatzbetrieb	10
3.3 Die Intervention dem Schweregrad des Ereignisses anpassen	11
4. Nachsorge im Job Coaching	12
4.1 Nachsorge im Coachingumfeld	13
4.2 Nachsorge im Einsatzbetrieb	13
5. Anhang	14
5.1 Detaillierte Übersicht der Präventionslandschaft	14
5.2 Begriffsklärung	14
5.3 Relevante Gesetzartikel	16
5.4 Leitfragen	17
5.5 Weiterführende Informationen	20
5.6 Allgemeiner Prozessablauf bei einem Ereignis	21
5.7 HfA-Aufgaben	22
5.8 Profil einer internen (Präventions- und) Meldestelle	22

Was der Leitfaden ist – und was er nicht ist

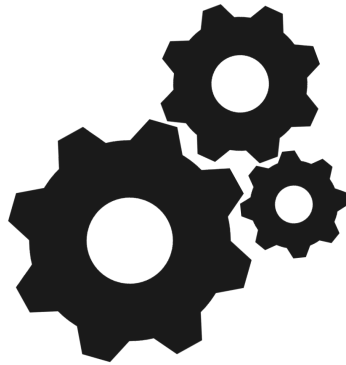
Der Leitfaden ist:

- Eine systematische Orientierung
- Ein Werkzeug zur Konzeptarbeit in Organisationen
- Eine Sammlung von Leitfragen und Strukturelementen
- Eine gemeinsame Sprache für ein schwieriges Thema

Der Leitfaden ist nicht:

- Ein fertiges Konzept, das man übernehmen kann
- Eine Handlungsanleitung für den Einzelfall
- Ein Ersatz für Reflexion, Supervision und Fachstellen
- Ein Instrument, das einzelne Coaches alleine umsetzen können.

Umgang mit Grenzverletzungen



Vorsorge

Umgang mit
Grenz-
verletzungen

Intervention

Nachsorge



Was verhindert,
dass
Grenzverletzungen
entstehen?

Umgang mit
Grenz-
verletzungen



Wie reagieren wir,
wenn etwas
passiert?



Wie begleiten wir
langfristig – und was
lernen wir daraus?

Grundstruktur



Prävention - Vorsorge

Grundhaltungen und Werte

Strukturen und Gefässe

Kenntnisse und Wissen

Intervention – Vorgehen bei einem Ereignis

Deeskalation

Ereignisbearbeitung

Meldewesen

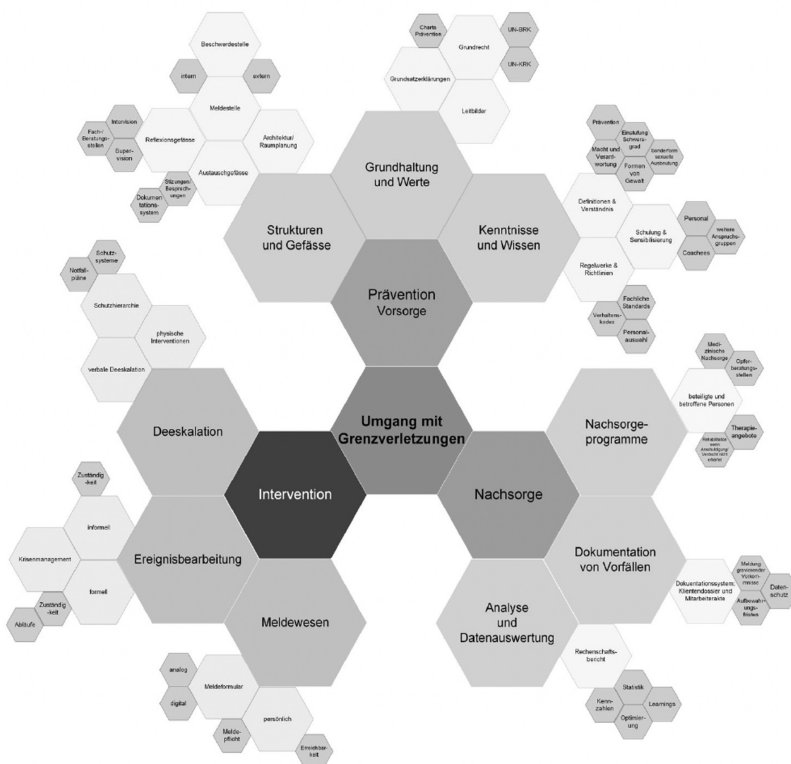
Nachsorge

Nachsorgeprogramme

Dokumentation von Vorfällen

Analyse und Datenauswertung

«Präventions- landschaft»



Prävention - Vorsorge

Vorbeugen, bevor etwas geschieht

Übergeordnete Leitfrage:

Was verhindert oder beugt dem Auftreten von Machtmissbrauch und Grenzverletzungen vor?



Intervention

Handeln im Ereignis

Übergeordnete Leitfrage:

Wie reagiert die Organisation auf Ereignisse in der akuten Situation und unmittelbar danach?



Nachsorge

Begleiten und Lernen

Übergeordnete Leitfrage:

Wie gestalten wir eine die langfristige Begleitung von Betroffenen und den kontinuierlichen Lernprozess der Organisation?



Austausch

Wenn Sie an Ihren Betrieb oder ihre Organisation denken:

Wo erkenne ich Lücken?

Was funktioniert gut?

Was können Sie in Ihrer Organisation zurückspiegeln?

Sie sind meistens nicht zuständig für die Konzeptarbeit Ihrer Organisation. Aber Sie sind oft die Person, die im Alltag merkt, wo Strukturen fehlen. Diese Wahrnehmung weiterzugeben — sachlich, dokumentiert, mit konkreten Vorschlägen — ist Teil professioneller Praxis.

Kontakt

Andrea Gehrig
www.andrea-gehrig.ch
kontakt@andrea-gehrig.ch

ARTISET Integrität schützen:

Leitfaden Umgang mit Grenzverletzungen im Job Coaching , Charta Prävention und weitere Informationen und Tools:

<https://artiset.ch/de/themen/menschen-unterstuetzen/integritaet-schuetzen>

https://arbeitsintegrationschweiz.ch/wp-content/uploads/2025/11/Umgang-mit-Grenzverletzungen-im-Job-Coaching-Leitfaden-INSOS_YOUVITA- AIS-003.pdf

Bundesrat (2023). Gewalt an Menschen mit Behinderungen in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 20.3886 Roth Franziska vom 19. Juni 2020. Verfügbar unter

<https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/79667.pdf>

BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (2018). Belastungen durch Aggression und Gewalt gegenüber Beschäftigten der Pflege- und Betreuungsbranche in Deutschland.

<https://www.bgw-online.de/resource/blob/22246/3cb1bd64d7709df9c977f5c0b2c14121/studie-gewalt-mitteilungen-data.pdf>