



# Systemisches Coaching zur Förderung von Resilienz und Stressbewältigung

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
2. Theoretischer Hintergrund .....	2
2.1. Systemisches Coaching – Definition und Abgrenzung.....	2
2.2. Systemische Grundprinzipien .....	3
2.3. Stress und Resilienz im Coaching-Kontext.....	3
3. Systemische Ansätze und Methoden im Coaching.....	4
3.1. Die Bedeutung des Umfelds im systemischen Coaching .....	4
3.2. Tools zur Stressbewältigung und Resilienzförderung .....	4
3.2.1. Das Innere Team.....	4
3.2.2. Skalierungsfragen und Wunderfragen .....	4
3.2.3. Affektbilanz .....	5
3.2.4. Tetralemma für Entscheidungen .....	5
3.2.5. Timeline.....	5
3.2.6. GROW-Modell .....	6
4. Theoretische Fallbeispiele .....	6
4.1. Burnout-Prävention .....	6
4.2. Stressbewältigung bei einer Führungskraft .....	7
5. Kritische Reflexion und Grenzen des Ansatzes .....	8
6. Schluss .....	8
Quellenverzeichnis .....	9

## 1. Einleitung

Der Anstieg von Stress und gesundheitlicher Belastung in der modernen Arbeits- und Lebenswelt hat dazu geführt, dass der Bedarf an Methoden zur Resilienzförderung und Stressbewältigung stark zugenommen hat. Immer mehr Menschen suchen im Rahmen des Coachings nach Unterstützung, um ihre körperliche und geistige Gesundheit zu stärken. Dabei bietet das **systemische Coaching** besondere Ansätze, die das gesamte Umfeld der Klienten berücksichtigen. Diese Ansätze helfen nicht nur, individuelle Stressfaktoren zu identifizieren, sondern beziehen auch die Wechselwirkungen zwischen dem Klienten und seiner sozialen und beruflichen Umgebung mit ein.

Die zentrale Frage dieser Arbeit ist, wie **Tools und Methoden** im systemischen Coaching zur Stressbewältigung und Förderung von Resilienz eingesetzt werden können und wie unterschiedlich sie den Klienten dabei unterstützen, mit Stress umzugehen und Resilienz zu stärken.

## 2. Theoretischer Hintergrund

### 2.1. Systemisches Coaching – Definition und Abgrenzung

Systemisches Coaching ist ein lösungsorientierter Ansatz, der sich darauf konzentriert, Menschen in komplexen sozialen Systemen, wie beruflichen oder familiären Kontexten, zu unterstützen. Im Gegensatz zu anderen Coaching-Methoden liegt der Fokus nicht nur auf dem Individuum, sondern auf den **Wechselwirkungen** innerhalb des Systems, in dem sich die Person bewegt. Diese Systeme bestehen aus den sozialen Beziehungen, der beruflichen Umgebung und anderen Kontexten, die das Denken, Handeln und Empfinden der Person beeinflussen (von Schlippe & Schweitzer, 2010).

Systemisches Coaching unterscheidet sich von anderen Coaching-Ansätzen dadurch, dass es weniger auf isolierte Probleme fokussiert, sondern auf die **dynamischen Zusammenhänge** innerhalb eines Systems. Es geht darum, das Verhalten des Klienten im Kontext seiner Interaktionen zu betrachten. Ein systemischer Coach stellt Fragen, die dem Klienten helfen, **Muster, Beziehungen und Rollen** in seinem Umfeld zu erkennen, um so neue Lösungsansätze zu finden (Radatz, 2000).

Im Unterschied zu therapeutischen Ansätzen, bei denen oft eine tiefenpsychologische Aufarbeitung der Vergangenheit erfolgt, ist systemisches Coaching ressourcen- und lösungsorientiert. Es zielt darauf ab, den Klienten in seiner aktuellen Lebenssituation zu stärken und dabei zu unterstützen, **eigene Lösungen** zu entwickeln, anstatt ihm fertige Antworten zu liefern (De Shazer, 1988).

## 2.2. Systemische Grundprinzipien

Das systemische Coaching basiert auf einigen zentralen Grundannahmen, die die Perspektive und die Arbeitsweise des Coaches prägen:

1. **Zirkularität:** Alles in einem System ist miteinander verbunden. Ursachen und Wirkungen sind nicht linear, sondern zirkulär, das heißt, jedes Verhalten beeinflusst und wird gleichzeitig beeinflusst. Diese Sichtweise hilft, komplexe Zusammenhänge in sozialen Systemen besser zu verstehen (von Schlippe & Schweitzer, 2010).
2. **Konstruktivismus:** Wirklichkeit wird subjektiv konstruiert. Menschen sehen und verstehen die Welt auf der Grundlage ihrer persönlichen Erfahrungen, Erwartungen und Interpretationen. Im systemischen Coaching geht es darum, andere Perspektiven zu ermöglichen, um neue Handlungsoptionen zu eröffnen (Watzlawick, 1985).
3. **Ressourcenorientierung:** Statt den Fokus auf Defizite und Probleme zu legen, richtet sich der Blick auf die Stärken und Ressourcen des Klienten. Der Coach unterstützt den Klienten dabei, seine Fähigkeiten und Möglichkeiten zu erkennen und zu nutzen (Radatz, 2000).

Im Coaching führt der Coach den Klienten durch **reflektierende Fragen** dazu, seine Situation aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und die zugrunde liegenden Dynamiken zu verstehen. Beispielsweise könnte ein Klient, der über hohen Stress bei der Arbeit klagt, durch systemische Fragestellungen erkennen, dass der Druck nicht nur von äußeren Anforderungen, sondern auch von **inneren Glaubenssätzen** über Leistung und Erfolg herrührt.

Ein weiteres wichtiges Prinzip des systemischen Coachings ist der **Konstruktivismus**, nach dem die Wirklichkeit nicht objektiv existiert, sondern von jedem Menschen unterschiedlich wahrgenommen und interpretiert wird (Watzlawick, 1985). Diese Erkenntnis ist besonders wertvoll im Coaching, da sie den Klienten dazu anregt, **alternative Sichtweisen** auf seine Probleme und sein Umfeld zu entwickeln.

Durch die Kombination von Perspektivenwechseln, ressourcenorientierten Fragen und der Reflexion von Beziehungen innerhalb des Systems kann der Klient **neue Einsichten** gewinnen und Lösungen entwickeln, die im Einklang mit seinen sozialen und persönlichen Kontexten stehen.

## 2.3. Stress und Resilienz im Coaching-Kontext

Stress kann als eine Reaktion des Körpers und Geistes auf äußere Anforderungen definiert werden, die als überwältigend oder belastend empfunden werden. Dabei ist die Wahrnehmung von Stress individuell und hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie der eigenen Resilienz, dem Umfeld oder den verfügbaren Ressourcen zur Bewältigung von Herausforderungen (Lazarus & Folkman, 1984).

**Resilienz** beschreibt die Fähigkeit eines Individuums, sich trotz widriger Umstände zu erholen und gestärkt aus Krisen hervorzugehen (Wustmann, 2004). Ein Ansatzpunkt im Coaching ist es daher, die Resilienz der Klienten zu fördern, um sie widerstandsfähiger gegen Stressoren

zu machen. Systemische Methoden spielen hierbei eine wichtige Rolle, da sie nicht nur die Person an sich, sondern auch das Wechselspiel zwischen Person und Umfeld adressieren.

### 3. Systemische Ansätze und Methoden im Coaching

#### 3.1. Die Bedeutung des Umfelds im systemischen Coaching

Im systemischen Coaching wird davon ausgegangen, dass jedes Individuum in ständigen Wechselwirkungen mit seinem sozialen und beruflichen Umfeld steht. Diese Beziehungen beeinflussen sowohl die Entstehung von Stress als auch die Fähigkeit, mit Stress umzugehen (von Schlippe & Schweitzer, 2010). Ein **ganzheitlicher Ansatz** im systemischen Coaching betrachtet daher sowohl das Innenleben des Klienten als auch die äußeren Beziehungen und Strukturen, in denen der Klient agiert.

Durch systemische Fragetechniken wie Skalierungsfragen oder das Tetralemma wird es dem Klienten ermöglicht, seine aktuelle Situation aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und zu analysieren, wie sein Umfeld zu seinem Stress oder seiner Resilienz beiträgt. Dies eröffnet oft neue Handlungsmöglichkeiten und führt zu einer nachhaltigeren Stressbewältigung.

#### 3.2. Tools zur Stressbewältigung und Resilienzförderung

Im Folgenden werden einige Methoden vorgestellt, die im systemischen Coaching zur Anwendung kommen können, um Stressfaktoren zu identifizieren und Resilienz aufzubauen.

##### 3.2.1. Das Innere Team

Das **Innere Team** ist eine Methode, die auf der Annahme beruht, dass in jedem Menschen unterschiedliche innere Anteile existieren, die unterschiedliche Meinungen, Gefühle oder Impulse zu einem Thema haben. Diese Anteile können in Konflikt miteinander stehen und dadurch Stress verursachen (Schulz von Thun, 1998). Im systemischen Coaching wird das Innere Team genutzt, um solche inneren Spannungen zu erkennen und aufzulösen.

**Anwendung im Coaching:** In einer Coaching-Sitzung kann der Klient beispielsweise herausfinden, dass ein Anteil seines Inneren Teams („Der Perfektionist“) permanent hohe Erwartungen an sich stellt, während ein anderer Anteil („Der Erschöpfte“) nach Ruhe verlangt. Durch die Visualisierung dieser Anteile und das Herbeiführen eines inneren Dialogs kann der Klient lernen, seine inneren Konflikte zu lösen und einen gesünderen Umgang mit sich selbst zu finden.

##### 3.2.2. Skalierungsfragen und Wunderfragen

**Skalierungsfragen** sind ein zentrales Tool im systemischen Coaching. Sie helfen dabei, subjektive Zustände zu messen und schrittweise Fortschritte in der Stressbewältigung

sichtbar zu machen (Radatz, 2000). Indem der Klient seinen aktuellen Stresspegel auf einer Skala von 1 bis 10 einordnet, wird er sich bewusster darüber, wie er sich fühlt, und kann gezielte Schritte zur Verbesserung unternehmen.

**Anwendung im Coaching:** Der Klient wird beispielsweise gefragt, wo er sich aktuell auf einer Stress-Skala von 0 (kein Stress) bis 10 (maximaler Stress) sieht. Anschließend kann gemeinsam erarbeitet werden, welche kleinen Veränderungen ihn dazu bringen würden, auf der Skala um einen Punkt zu steigen.

Die **Wunderfrage** hilft Klienten dabei, sich ein optimales Szenario vorzustellen, in dem alle Probleme bereits gelöst sind. Dies regt die Fantasie an und lässt den Klienten erkennen, welche Veränderungen in seinem Leben erstrebenswert sind (De Shazer, 1988).

**Anwendung im Coaching:** Der Klient stellt sich vor, dass über Nacht ein Wunder geschehen ist, und alle Stressfaktoren sind verschwunden. Wie würde sich sein Leben am nächsten Tag verändern? Diese Visualisierung kann dabei helfen, konkrete Ziele und Handlungsschritte zu entwickeln.

### 3.2.3. Affektbilanz

Die **Affektbilanz** verbindet kognitive und emotionale Aspekte der Entscheidungsfindung. Der Klient bewertet dabei positive und negative Emotionen in Bezug auf verschiedene Stressfaktoren, um zu einer ausgewogenen Entscheidung zu kommen (Mäder, 2017).

**Anwendung im Coaching:** In einer Sitzung kann der Klient eine Affektbilanz zu seinen beruflichen Stressoren erstellen, indem er auf einer Skala die emotionalen Auswirkungen seiner aktuellen Arbeitsbelastung bewertet. Dies ermöglicht es ihm, sich über seine emotionalen Reaktionen klar zu werden und besser informierte Entscheidungen zu treffen.

### 3.2.4. Tetralemma für Entscheidungen

Das **Tetralemma** ist eine Methode zur Entscheidungsfindung, die vier mögliche Optionen für ein Dilemma aufzeigt: "Das Eine", "Das Andere", "Beides" oder "Keines von beiden" (Varga von Kibéd & Sparrer, 2000). Es ermöglicht, komplexe Entscheidungssituationen zu beleuchten und neue Perspektiven zu gewinnen.

**Anwendung im Coaching:** Ein Klient, der sich zwischen zwei Karrieremöglichkeiten hin- und hergerissen fühlt, kann das Tetralemma nutzen, um zu erkennen, dass es auch alternative Lösungen gibt, wie z.B. eine Kombination beider Optionen oder eine noch nicht bedachte dritte Möglichkeit.

### 3.2.5. Timeline

Die **Timeline** wird verwendet, um wichtige Ereignisse im Leben des Klienten zu identifizieren, die zu aktuellen Stresssituationen beigetragen haben, und daraus Schlüsse für die Zukunft zu ziehen (Cameron, 2006).

**Anwendung im Coaching:** Der Klient kann eine Timeline seiner beruflichen Erfahrungen erstellen und so stressige Meilensteine identifizieren. Dies ermöglicht es ihm, Muster zu erkennen und zu reflektieren, wie er in der Zukunft besser mit ähnlichen Situationen umgehen kann und hilft, versteckte Ressourcen zur Bewältigung aufzudecken.

### 3.2.6. GROW-Modell

Das **GROW-Modell** ist eine strukturierte Methode, um Coaching-Sitzungen zu führen. Es setzt sich aus den Phasen Goal (Zielsetzung), Reality (Analyse der aktuellen Realität), Options (Erarbeiten von Lösungsoptionen) und Way forward (Festlegung der konkreten nächsten Schritte) zusammen (Whitmore, 2017).

**Anwendung im Coaching:** In einer Sitzung kann der Coach das GROW-Modell anwenden, um mit dem Klienten konkrete Ziele zur Stressbewältigung zu setzen und realistische Schritte zur Umsetzung zu planen.

## 4. Theoretische Fallbeispiele

Im Folgenden werden zwei hypothetische Fälle beschrieben, wie systemisches Coaching eingesetzt werden kann, um Stressfaktoren zu identifizieren und Stress zu minimieren.

### 4.1. Burnout-Prävention

**Hintergrund:** Ein hypothetischer Klient, Peter, arbeitet als Teamleiter in einem mittelständischen Unternehmen. Er ist hochmotiviert, doch die Anforderungen seines Jobs sind in den letzten Monaten kontinuierlich gestiegen. Peter hat immer größere Schwierigkeiten, seine Aufgaben zu bewältigen, und verspürt zunehmend Erschöpfung. Er hat Schlafstörungen, fühlt sich emotional ausgelaugt und spürt, dass er kurz davorsteht, auszubrennen. Um einem Burnout vorzubeugen, sucht er systemisches Coaching auf.

**Anwendung:** Im Coaching-Prozess wird zunächst eine **Einstiegsphase** durchgeführt, in der Peter seinen derzeitigen Stresspegel mit einer **Skalierungsfrage** einschätzt. Der Coach könnte fragen: „Auf einer Skala von 0 bis 10, wie stark fühlen Sie sich gerade gestresst?“ Peter antwortet mit „8“, was signalisiert, dass er sich in einer ernststen Stresssituation befindet.

**Das Innere Team:** Ein zentrales Tool im Coaching-Prozess ist die Arbeit mit dem **Inneren Team**. Peter wird eingeladen, seine inneren Anteile zu benennen, die in ihm in Bezug auf seine Arbeit aktiv sind. In einem Dialog erkennt Peter, dass ein Teil seines Inneren Teams („Der Perfektionist“) ihn antreibt, immer mehr Aufgaben zu übernehmen und dabei keine Fehler zu machen. Gleichzeitig gibt es einen weiteren inneren Anteil („Der Erschöpfte“), der nach Ruhe und Erholung verlangt. Zwischen diesen beiden Anteilen herrscht ein starker innerer Konflikt, der zu seiner Überforderung beiträgt.

**Innere Teamsitzung und Balance schaffen:** In der nächsten Phase wird Peter eingeladen, diese inneren Anteile in einen inneren Dialog zu bringen. Er soll sich vorstellen, dass diese Anteile miteinander sprechen und ihre Bedürfnisse äußern. Durch die Visualisierung dieses

Dialogs erkennt Peter, dass er sowohl den Anspruch nach Perfektion als auch das Bedürfnis nach Erholung ernst nehmen muss, um eine gesunde Balance zu finden. Der Coach unterstützt diesen Prozess, indem er reflektierende Fragen stellt, wie: *„Was würde der Erschöpfte dem Perfektionisten sagen, um einen Ausgleich zu finden?“*

Am Ende dieser Sitzung wird Peter klar, dass er bestimmte Erwartungen an sich selbst hinterfragen muss. Er entscheidet sich, Verantwortung abzugeben und Pausen in seinen Alltag zu integrieren. Das Ziel ist es, die innere Balance zwischen den widerstrebenden Anteilen zu finden und dadurch den Stress zu reduzieren.

**Skalierungsfrage zur Messung des Fortschritts:** Zum Abschluss der Sitzung wird die Skalierungsfrage erneut gestellt: *„Wo sehen Sie sich jetzt auf der Skala von 0 bis 10?“* Peter gibt eine „5“ an, was zeigt, dass er sich bereits etwas entlastet fühlt. Dieses Tool macht Fortschritte sichtbar und gibt Peter das Gefühl, dass kleine Schritte bereits eine große Wirkung haben können.

#### 4.2. Stressbewältigung bei einer Führungskraft

**Hintergrund:** Klara ist Geschäftsführerin eines kleinen Unternehmens und steht unter starkem Druck. Sie muss sowohl die strategische Ausrichtung ihres Unternehmens überwachen als auch operative Aufgaben erledigen. Ihre Work-Life-Balance ist aus dem Gleichgewicht geraten, und sie merkt, dass der Stress ihre Leistung und ihr Wohlbefinden beeinträchtigt. Klara sucht systemisches Coaching auf, um Lösungen für ihre übermäßige Arbeitsbelastung zu finden und besser mit dem Stress umzugehen.

**Anwendung:** Der Coaching-Prozess beginnt mit der Anwendung des **GROW-Modells**. In der ersten Phase, **Goal** (Ziel), definiert Klara ein konkretes Ziel: Sie möchte ihre Arbeitsbelastung reduzieren und gleichzeitig sicherstellen, dass ihr Unternehmen weiterhin gut läuft. Der Coach hilft ihr, dieses Ziel klar zu formulieren, z.B.: *„Ich möchte pro Woche mindestens zwei Abende frei haben, um Zeit mit meiner Familie zu verbringen und mich zu erholen.“*

In der zweiten Phase, **Reality** (Realität), analysiert Klara ihre aktuelle Situation. Sie erkennt, dass sie viele Aufgaben selbst übernimmt, die sie delegieren könnte. Ihr Team ist fähig, doch sie hat Probleme, Kontrolle abzugeben. Durch gezielte Fragestellungen des Coaches (*„Welche Aufgaben könnten Sie sofort an jemanden aus Ihrem Team übergeben?“*) wird Klara bewusster, wie sie ihre Arbeitslast reduzieren könnte.

**Affektbilanz – Emotionale Bewertung der Optionen:** Um Klaras Entscheidung zur Delegation zu unterstützen, wird die **Affektbilanz** als Methode eingesetzt. Klara erstellt eine Liste von Aufgaben, die sie delegieren könnte, und bewertet sowohl die positiven als auch die negativen Gefühle, die sie mit diesen Aufgaben verbindet. Für eine spezifische Aufgabe, z.B. die Finanzplanung, könnte Klara positive Gefühle wie *„Kontrolle behalten“* und negative Gefühle wie *„Zeitverlust“* oder *„Erschöpfung“* benennen.

Durch die **emotionale Abwägung** der Vor- und Nachteile wird Klara klar, dass die Übernahme der Finanzplanung sie zwar mit Kontrolle versorgt, aber gleichzeitig erschöpft. Sie entscheidet, diese Aufgabe in Zukunft einem Mitarbeiter zu übertragen, was zu einer

erheblichen Entlastung führt. Der Coach könnte hier mit gezielten Fragen nachhaken:  
*„Welche positiven Effekte hätte es, wenn Sie diese Aufgabe loslassen?“*

**Options** (Möglichkeiten): In der dritten Phase des GROW-Modells entwickelt Klara verschiedene **Handlungsoptionen**. Gemeinsam mit dem Coach erarbeitet sie konkrete Schritte, wie sie mehr delegieren und gleichzeitig ihre Kontrollbedürfnisse befriedigen kann. Eine Option könnte sein, regelmäßige Team-Meetings einzuführen, in denen sie über Fortschritte informiert wird, ohne alles selbst zu erledigen.

**Way forward** (Umsetzung): In der letzten Phase wird ein konkreter **Aktionsplan** erstellt. Klara beschließt, ab nächster Woche eine klare Aufgabenverteilung vorzunehmen und eine neue Struktur für ihre Wochenplanung zu entwickeln. Zudem plant sie, jeden Mittwoch und Freitagabend für ihre Familie freizuhalten.

**Fazit und Fortschrittsmessung:** Am Ende der Sitzung wird erneut eine **Skalierungsfrage** gestellt: *„Auf einer Skala von 0 bis 10, wie gestresst fühlen Sie sich, wenn Sie an die kommende Woche denken?“* Klara gibt eine „4“ an, was eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Beginn der Sitzung darstellt. Der Coaching-Prozess hat ihr geholfen, ihre Situation neu zu bewerten, konkrete Schritte zu entwickeln und das Gefühl von Kontrolle über ihre Arbeitsbelastung zurückzugewinnen.

## 5. Kritische Reflexion und Grenzen des Ansatzes

Obwohl systemisches Coaching wertvolle Ansätze zur Gesundheitsförderung bietet, gibt es auch Grenzen. In Fällen schwerwiegender psychischer Erkrankungen wie Depression oder Angststörungen reicht Coaching nicht aus, und therapeutische Maßnahmen sind erforderlich. Hier ist eine klare Abgrenzung zwischen Coaching und Therapie notwendig (Greif, 2010).

Jedoch bietet der systemische Ansatz insbesondere im präventiven Bereich große Chancen. Durch die Einbeziehung des Umfelds und die Arbeit an den Wechselwirkungen zwischen Individuum und System können Klienten nachhaltige Strategien zur Stressbewältigung und Resilienzförderung entwickeln.

## 6. Schluss

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das systemische Coaching mit seinen vielfältigen Tools und Methoden einen wertvollen Beitrag zur Stressbewältigung und Resilienzförderung leisten kann. Die Arbeit mit dem Inneren Team, Skalierungs- und Wunderfragen, der Affektbilanz sowie Methoden wie dem Tetralemma und dem GROW-Modell ermöglicht es den Klienten, Stress auf mehreren Ebenen zu betrachten und langfristige Lösungen zu entwickeln. In einer Welt, in der Stress und Überlastung zunehmen, bietet das systemische Coaching somit eine wertvolle Ressource zur Gesundheitsförderung.

## Quellenverzeichnis

- De Shazer, S. (1988). *Clues: Investigating solutions in brief therapy*. W.W. Norton & Company.
- Greif, S. (2010). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Ansätze, Methoden, Perspektiven*. Springer-Verlag.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Mäder, T. (2017). *Die Affektbilanz: Zwischen Verstand und Gefühl entscheiden*. Verlag Springer.
- Radatz, S. (2000). *Systemisches Coaching-Handbuch: Konzepte, Tools, Praxis*. Hanser Verlag.
- Schulz von Thun, F. (1998). *Miteinander reden 3: Das Innere Team und situationsgerechte Kommunikation*. Rowohlt Verlag.
- Varga von Kibéd, M., & Sparrer, I. (2000). *Ganz im Gegenteil: Tetralemmaarbeit und andere Grundformen systemischer Strukturaufstellungen*. Carl-Auer-Systeme Verlag.
- Von Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2010). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Das Grundlagenwissen*. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Watzlawick, P. (1985). *Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen*. Piper Verlag.
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership*. Nicholas Brealey Publishing.
- Wustmann, C. (2004). *Resilienz: Ein entwicklungspsychologisches Konzept im Spannungsfeld von Risiko und Schutz*. In J. M. Fegert & C. Wustmann (Hrsg.), *Kindesmisshandlung und Vernachlässigung* (S. 145–164). Hogrefe.