



Liebe Leserinnen und Leser,

einige unter Ihnen mögen es bestätigen können: Spielt man, z.B. ein Brettspiel, ist man mitunter schnell „mittendrin“ und fokussiert auf das Geschehen. Geschickt platzierte Erfolgserlebnisse sorgen für eine hohe Motivation und die Bereitschaft, dazuzulernen und immer weiter in das Spiel einzutauchen. Experten, die sich mit dem Einsatz von Spielen in Arbeits- bzw. Lernkontexten befassen, bezeichnen das als „Flow“. Spielende erreichen schnell die Handlungsebene. Coaches können sich diesen Umstand, wie Dr. Irene Preußner-Moritz im Hauptbeitrag des vorliegenden Coaching-Newsletters beschreibt, insbesondere bei der Arbeit mit Teams zunutze machen. So versteht die Autorin sogenannte, meist digitale Serious Games als Impulsgeber für Selbstreflexion und Ressourcenaktivierung. Die Fortsetzung dieses Artikels in zwei Teilen wird in der kommenden Ausgabe des Coaching-Newsletters Anfang Juli zu lesen sein.

Ihr Dr. Christopher Rauen

	Spiele im Team-Coaching – Teil 1
	Coaching-Magazin 2/2019 – Texte online
	Aus Einzelkämpfern werden Teamplayer
	Coaching-News
	Rezensionen von Coaching-Büchern
	Neue Coaches in der Coach-Datenbank
	Coaching-Ausbildungen in den nächsten zwei Monaten
	Adressen & Impressum

Spiele im Team-Coaching – Teil 1

Impulsgeber für Selbstreflexion und zur Ressourcenaktivierung

Von Dr. Irene Preußner-Moritz

In einer von Arbeitsverdichtung und Agilität geprägten Arbeitswelt tritt der Mensch wieder verstärkt in den Vordergrund und damit auch die Frage, wie eine gelungene Balance zwischen Arbeitsanforderungen und den menschlichen Fähigkeiten sowie Bedürfnissen erhalten werden bzw. entstehen kann. Lebenslanges Lernen und der Umgang mit permanenten Veränderungen gewinnen wieder an Bedeutung im unternehmerischen Alltag.

Sogenannte „Business“ oder „Serious Games“, also Spiele mit ernsthaftem Hintergrund, werden bereits in der Aus- und Weiterbildung erprobt; die oft digitalen Spiele übernehmen die Aufgabe, komplexe Anforderungen in einer spielerischen Umgebung effektiver vermitteln und erlernbar zu machen. Zum Tragen kommt dabei die Annahme, dass sich selbstgesteuertes Lernen und die dadurch erlebten Freiheitsgrade positiv auf die Lerneffekte auswirken. Der Einsatz von interaktiven Spielen als Lern- und Trainingsmedium und deren motivationalen Wirkungen werden u.a. in der Pädagogik diskutiert (Hoblitz, 2015). Ausgangspunkt ist dabei die Überlegung, dass im Spiel ein sogenanntes Flow-Erleben (Csikszentmihalyi, 1992) erzeugt wird, in dem der Lernende ganz in seiner Aktivität aufgeht und so angeregt durch das Tun eher intrinsische Motivation entwickelt, die u.a. für mehr Nachhaltigkeit des Gelernten sorgen soll.

Im Team-Coaching geht es wie in allen Coaching-Prozessen darum, die eigenen Verhaltensweisen zu reflektieren und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Durch systematische Problem- und Selbstreflexion unterstützt der Coach konkrete Veränderungen. Häufiger Anlass für ein Team-Coaching sind zwischenmenschliche Konflikte oder Leistungsprobleme. Dagegen sind Team-Coachings, die die psychische Gesundheit verbessern sollen bzw. an der Reduzierung von Stress und Be-



Spiele im Team-Coaching – Teil 1

lastungen ansetzen, noch nicht allzu weit verbreitet.

Charakteristisch für ein Team-Coaching ist es, dass das Team – unterstützt durch interaktionsfördernde Interventionen des Coachs – in der Auseinandersetzung mit dem Problem selbst die Lösung entwickelt. Durch verändertes Verhalten oder gezielte Nutzung der Ressourcen im Unternehmen soll das Team seine Ziele effektiver erreichen, als es ihm bisher gelungen ist (Greif, 2008).

Anders als im Einzel-Coaching moderiert der Team-Coach die Lösungsfindung, indem er die Auseinandersetzung und Interaktion zwischen den Teammitgliedern herbeiführt und Impulse zur Weiterentwicklung gibt. Eine besondere Rolle spielt dabei die Aktivierung von Ressourcen, die in den Fähigkeiten der Teammitglieder, in der Zusammenarbeit des Teams oder in der Mobilisierung von bislang noch nicht genutzten bzw. unentdeckten Ressourcen der Organisation liegen können.

Wie verändern Business-Spiele die Rolle des Coaches?

In Team-Coaching-Prozessen, ist es für den Coach mitunter herausfordernd, die Teammitglieder dafür zu sensibilisieren, sich in einen Veränderungsprozess zu begeben bzw. sich mit Problemen ihrer Arbeitssituation auseinanderzusetzen. Der Einsatz eines Spiels hat in der Anfangsphase des Team-Coaching-Prozesses den Nutzen, dass die Teammitglieder durch dieses viel schneller ins Geschehen hineinkommen und typische unternehmerische Problemsituationen und Zwänge hautnah erleben. Das Spiel übernimmt in dieser Phase die Rolle des Coachs als Impulsgeber, um an den Problemen anzuknüpfen bzw. deren Reflexion zu fördern und die Lösungsfindung einzuleiten. Indem die Spielenden z.B. eine Aktionskarte ziehen und eine Alltags-

aufgabe selbst gedanklich vorwegnehmen oder mit den anderen diskutieren müssen, wird bereits eine Art Probehandeln ausgelöst. Die Lösungsfindung findet im Diskurs mit den Teammitgliedern statt, die durch das Spiel „eingefordert“ wird.

Hierbei geschieht zweierlei: Zum einen werden konkrete Problemsituationen aufgeworfen und zum anderen wird durch die Lösungsfindung der Zugang zu den eigenen Ressourcen, die im Alltag oft nicht realisiert oder mobilisiert werden können, hergestellt. Im Spiel geschieht das erstmal ohne Zutun des Coachs, der als stiller Beobachter das Problembewältigungs- und Kooperationsverhalten des Teams als Ganzes bzw. der einzelnen Mitglieder in einer quasi Echt-Situation erlebt. Daraus können wiederum wertvolle Erkenntnisse für den weiteren Coaching-Verlauf gezogen werden, für die ein Coach üblicherweise ein sogenanntes „Shadowing“ braucht, in dem die Klienten in den für den Coaching-Prozess relevanten Situationen des Arbeitsalltages vom Coach begleitet werden.

Gerade zu Beginn eines Coaching-Prozesses muss ein Coach Offenheit und Vertrauen für die Auseinandersetzung erzeugen, die Bereitschaft vermitteln, andere Sichtweisen zu überdenken, und so den Grundstein für die Veränderungsbereitschaft legen. Auch diese Aufgabe kann ein Spiel übernehmen, indem es die Klienten – auch auf humorvolle Weise – zur Selbstreflexion aktiviert.

Während des Spiels übernimmt der Coach die Rolle des Spielleiters, der zu Beginn den inhaltlichen Rahmen erläutert und die Spieldynamik erklärt. Das Spiel zu spielen, stellt für das Team eine Herausforderung dar, die es gemeinsam meistern soll. Der Coach tritt beim Spielen in den Hintergrund und lässt das Team spielen. Allerdings ist es wichtig, dass er anwesend ist. Nicht nur kann er – wie zuvor erwähnt –

wertvolle Impulse der Teammitglieder aufnehmen, sondern zudem bei eventuellen Konflikten intervenieren. Auch kann er je nach Spielverlauf direkt im Anschluss des Spiels die gemachten Erfahrungen reflektieren lassen, z.B. wie die Teilnehmer das Spiel wahrgenommen haben und welche Aufgaben ihnen leicht und welche schwer gefallen sind.

Vorteile des Team-Coaching-Prozesses unter Einsatz eines Spiels

Das Spiel ermöglicht den Teammitgliedern einen ungezwungenen Umgang miteinander: Es nimmt viel Druck von ihnen, wenn sie Verhaltensweisen, für die sie in der Realität womöglich schief angeguckt würden, frei aussprechen

Häufig werden im Coaching-Prozess "Hilfsmittel" eingesetzt, die es dem Klienten ermöglichen sollen, Themen fokussiert und bildhaft zu veranschaulichen. Professionell eingesetzt, kann dadurch der Reflexionsprozess fokussiert und lösungsorientiert unterstützt werden. Dabei können ganz verschiedene Hilfsmittel zum Einsatz kommen, z.B. Spielfiguren, Bildkarten, Brettspiele etc. Eine Auswahl von Hilfsmitteln, die im Coaching genutzt werden können, finden Sie hier: <https://www.coaching-tools.de/hilfsmittel-im-coaching.html>

oder probieren können. Ihr Verhalten bzw. getroffene Entscheidungen haben im Spiel erstmal keine Konsequenzen, und die Klienten können auch Schwäche zeigen ohne die ständig ausgeprägte Selbstzensur. Durch die spielerische – und gerne auch humorvolle – Reflexion entstehen kreative Umsetzungsideen im Team, die sich im durchgetakteten, oft stressigen Alltag gar nicht erst entwickeln würden.

Insofern können Spiele auch als eine wertvolle Brücke zum persönlichen wie betrieblichen Veränderungsprozess



Spiele im Team-Coaching – Teil 1

dienen. Für den Coach ist es auf diese Weise mitunter leichter, Ideen und Diskussionen aus dem Spiel aufzugreifen und das Team zu unterstützen, Veränderungsstrategien für den beruflichen Alltag zu entwickeln (siehe dazu das Fallbeispiel im zweiten Teil dieses Beitrags, der in der kommenden Juli/August-Ausgabe des Coaching-Newsletters erscheint).

Auch Spielpausen, in denen der Coach die Teilnehmer dazu ermuntert, weiter zu diskutieren, sorgen für neue Impulse, die in der nächsten Spielrunde ausprobiert werden können. Beispielsweise können die Teilnehmenden neue Verhaltensweisen in konfliktreichen Situationen im Führungsalltag erproben. Dieses Lernen in Rückkopplungsschleifen mit Trial & Error erinnert an agile Entwicklungsmethoden wie Scrum oder Design Thinking: Die Zwischenlösungen werden immer an den Anforderungen der Arbeitswelt gemessen und dann ggf. angepasst bzw. weiterentwickelt. Das soll den Umgang mit sich ständig verändernden Rahmenbedingungen erleichtern.

Vergleichbar mit neuen Prozessen, die im Rahmen eines agilen Entwicklungsprozesses der Realität standhalten müssen, müssen sich die am Spieltisch erprobten bzw. optimierten Verhaltensweisen im Arbeitsalltag bewähren. Dafür braucht es Training und von daher ist es lohnenswert, neues Verhalten in ergänzenden Workshops einzuüben

oder durch den Coach über eine Prozessbegleitung alltagsnah zu verankern.

Wichtig für den Einsatz von Spielen ist zudem, die während des Spiels erzeugte Offenheit und Begeisterung im Team für nachgelagerte Interaktionen zu nutzen. An dieser Stelle kommt es auf den Coach an, wie er den weiteren Coaching-Prozess moderiert. Bedeutsam ist es, dass das Spiel eingebettet ist in einen übergeordneten Veränderungsprozess, dessen Ziele vor dem Spiel vom Coach kommuniziert werden. Nach dem Spiel wird durch zielführende Interventionsfragen der Transfer in den Arbeitsalltag vorbereitet. Z.B.: Welche Impulse der Teammitglieder willst du im Führungsalltag ausprobieren, und wie kann dich die Gruppe bei deinem Vorhaben unterstützen?

Damit der Transfer in den Arbeitsalltag gelingen kann, ist oft von einem langfristigen Veränderungsprozess auszugehen, da unbewusste Muster, die sich eingeschlichen haben, aber auch unzeitgemäße Routinen, erkannt und verändert werden müssen. Die Spielerfahrung der Klienten und die im Spiel gewonnenen Erkenntnisse können zwar helfen, dass etwaige „Aha-Erlebnisse“ im Spiel eher den Weg in die Umsetzung finden. Allerdings wird es auch wie in vielen anderen Coaching-Prozessen erforderlich sein, regelmäßige Rückkopplungsschleifen bzw. eine kontinuierliche Begleitung durch den

Literatur

- Csikszentmihalyi, Mihály (1992).** Flow. Die sieben Elemente des Glücks. *Psychologie Heute*, 1, S. 20–29.
- Greif, Siegfried (2008).** *Die härtesten Forschungsergebnisse zum Coaching-Erfolg kennen und praktisch nutzen.* (DVD) Impulsreferat mit Diskussion auf dem DBVC Coaching-Kongress 2008 in Potsdam. Osnaabrück: DBVC.
- Hoblitz, Anna (2015).** *Spielend Lernen im Flow. Die motivationale Wirkung von Serious Games im Schulunterricht.* Wiesbaden: Springer.
- Rieger, Susanne & Schubert, Ulrich (2015).** Gamification & Coaching – ein neuer Trend? *RAUEN Coaching-Newsletter*, 6, S. 1–4.

Coach sicherzustellen, um so Nachhaltigkeit zu erzeugen.

Ausblick auf Teil 2

Wie das bisher Geschilderte konkret in der Praxis umgesetzt werden kann – und zwar mit besonderem Augenmerk auf die Förderung der Resilienz von Führungskräften zwecks Stressbewältigung – lesen Sie im zweiten Teil dieses Beitrags, der in der **Juli/August-Ausgabe des Coaching-Newsletter am 02.07.2019** erscheint.

Die Autorin

Dr. Irene Preußner-Moritz (Dipl.-Psych.) ist Business- und Gesundheits-Coach sowie Inhaberin der Berliner Unternehmensberatung SMEO GmbH. Seit mehr als 20 Jahren gibt sie Führungskräfte trainings und berät Unternehmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Seit 2016 setzt sie das von ihr entwickelte Business-Spiel zur betrieblichen Resilienzförderung MENSCH DENK AN DICH in ihren Coachings, Trainings und in der Organisationsentwicklung ein.

<http://www.mensch-denk-an-dich.de>



In eigener Sache

Coaching-Magazin 2/2019 – Texte online

Auf der [Homepage des Coaching-Magazins](#) finden Sie jetzt zahlreiche neue Inhalte der aktuellen Ausgabe 2/2019 sowie viele News aus der Coaching-Branche.



Im Interview der Ausgabe 2/2019 wird Wolfgang Schmidt vorgestellt. Das Interview (sowie zahlreiche weitere Artikel) können Sie ebenfalls [hier kostenfrei online lesen](#).

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe:

- Wissen kompakt: Kompetenzvermittlung durch Mitgliedschaft im Coaching-Verband
- Interview mit Wolfgang Schmidt
- Konzeption: Der Einstieg in agiles Arbeiten und die Funktion von Coaching. Das Beispiel eines mittelständischen IT-Dienstleisters
- Praxis: Team-Coaching. Coaching eines Projekt-Teams in seiner Gründungsphase
- FAQ: Fragen an Christoph Schalk
- Spotlight: Coaching im Mittelstand. Was ist hier besonders?
- Coaching-Tool: Es ist, wie es ist – drei Fragen zur Tatsachenresilienz
- Bad Practice: NLP. Was lange währt, ist nicht immer gut
- Wissenschaft: Verbreitung und Ursachen von Coaching-Abbrüchen
- Wissenschaft: Erfahrungen mit Coaching über Skype
- Philosophie/Ethik: Achtsam in Führung gehen. Die Bedeutung achtsamer Selbstführung im Coaching
- Rezensionen Coaching-Literatur
- Humor: Inflationäre Begriffsverwendung

Möchten Sie die Artikel der aktuellen Ausgabe 2/2019 des Coaching-Magazins lesen?

Eine Auswahl der Beiträge können Sie bereits jetzt unter <https://www.coaching-magazin.de/ausgaben/2019/ausgabe-2> finden und kostenfrei lesen. Möchten Sie alle Texte lesen, so können Sie das Coaching-Magazin als Einzelheft beziehen oder abonnieren:

Alle Abonnement-Varianten: <https://www.coaching-magazin.de/abo>

Einzelheftbestellung: <https://www.coaching-magazin.de/abo/einzelheft>

Weitere Informationen

<https://www.coaching-magazin.de/portrait/interview-wolfgang-schmidt>

<https://www.coaching-magazin.de/ausgaben/2019/ausgabe-2>

<https://www.coaching-magazin.de/abo>



Aus Einzelkämpfern werden Teamplayer

Aus Einzelkämpfern werden Teamplayer

Kulturwandel im öffentlich-rechtlichen Rundfunk am Beispiel von Radio Bremen

Von Clea Buttgerit

Wenn eine Organisation gänzlich neuen Anforderungen gerecht werden muss, kann die Neugestaltung organisationaler Strukturen und Arbeitsprozesse die Antwort sein. Hierbei sollte jedoch nicht übersehen werden, dass Menschen den neuen Rahmen mit Leben zu füllen haben. Menschen, die nun in veränderten Rollen agieren müssen, welche möglicherweise nur schwer mit dem bisherigen Selbstverständnis vereinbar sind. Wie Prozesse der Kulturentwicklung durch Coaching gestützt werden können, ist am hier vorgestellten Beispiel von Radio Bremen abzulesen.

Die Art und Weise, wie Medien produziert werden, hat sich drastisch geändert. Die öffentlich-rechtlichen Anstalten müssen die Erwartung bedienen, dass man jeden Inhalt jederzeit an jedem Ort und auf jedem Endgerät konsumieren kann. Das erfordert anderes Arbeiten in neuen Strukturen. Für viele Journalisten erscheint das wie ein An-

griff auf die eigene Rolle und das professionelle Selbstverständnis.

Traditionelle Berufsbiografien, die sich bislang vor allem auf ein Medium konzentrierten – „Ich mache Fernsehen!“ oder „Ich mache Hörfunk!“ –, werden immer weniger gebraucht. Das Schlagwort heißt nun: Crossmedialität. Ein Thema wird gleichzeitig für verschiedene Medien und unterschiedliche Ausspielwege produziert.

Aus individuellen werden gemeinschaftliche Leistungen

Der gesellschaftliche Druck auf die öffentlich-rechtlichen Sender ist groß. Immer mehr Menschen fragen sich, warum sie den Rundfunkbeitrag zahlen sollen, wenn sie die Angebote kaum nutzen. Kleine, radikale Gruppen polemisieren in den sozialen Medien gegen ARD und ZDF. Sie wollen diese am liebsten abschaffen, nehmen sie nicht mehr als unparteiisch wahr, sondern als Teil des verhassten „Establishments“. Es gilt, die Jugend anzusprechen und zu halten. Mit inhaltlichen Angeboten, aber vor allem mit der Anpassung an ihr Nutzungsverhalten von Medien. In Zeiten, in denen sich die

Gesellschaft so schnell verändert, in Zeiten von „Fake News“, von Shitstorms gegen Institutionen, aber auch gegen Einzelne werden sichere Kommunikationsräume immer wichtiger. Diese müssen für die Nutzer verlässliche Informationen und Botschaften produzieren und ihnen auch die Möglichkeit geben, sich selbst darin zu bewegen.

Der öffentlich-rechtliche Rundfunk steht also vor zwei Herausforderungen: Er muss (1) sich selbst weiterentwickeln. Er muss seine Strukturen integrativ gestalten, seine Arbeitsweisen verändern, seine Rollen differenzieren. Aus journalistischen Einzelkämpfern muss eine journalistische Verantwortungsgemeinschaft werden. So dass es parallel dazu möglich wird, (2) den gesellschaftlichen Kommunikationsraum zuverlässig und vertrauenswürdig zu bespielen und den Nutzern immer wieder verständlich zu machen, dass dies einen Mehrwert hat.

Lesen Sie den vollständigen Text exklusiv und kostenlos auf der Homepage des Coaching-Magazins.

Lesen Sie den vollständigen Artikel exklusiv und kostenfrei auf der Homepage des Coaching-Magazins:

<https://www.coaching-magazin.de/prozesse-settings/aus-einzelkaempfern-werden-teamplayer>

<https://www.coaching-magazin.de/abo>



Coaching-News

Klicken Sie auf einen der folgenden Links, um sich mit RAUEN Coaching zu vernetzen und um über aktuelle Coaching-News informiert zu werden:

Twitter: <https://www.rauen.de/twitter/>

Facebook: <https://www.rauen.de/facebook/>

Xing: <https://www.rauen.de/xing/>

LinkedIn: <https://www.rauen.de/linkedin/>

Instagram: https://www.instagram.com/rauen_coaching/

Pinterest: <https://www.pinterest.de/coachingmagazin/>

Youtube: <https://www.youtube.com/user/coachmediathek>

Redaktion:

David Ebermann (de)

Alexandra Plath (ap)

Dawid Barczynski (db)

E-Mail: redaktion@rauen.de

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

<https://www.coaching-magazin.de/news>

RTC-online im Juni: Ängste und Widerstände im Coaching

Der Roundtable der Coachingverbände (RTC) stellt regelmäßig ein online-basiertes und offenes Forum bereit, das fachliche Diskussionen im Bereich Coaching ermöglichen soll. Das Thema im Juni: „Hilfe, mein Klient will nicht! – Professioneller Umgang mit Befürchtungen und Widerständen im Coaching“.

Mit RTC-online greift der Roundtable der Coachingverbände (RTC), eine Interessengemeinschaft deutschsprachiger Coaching-Verbände, monatlich ein coaching-relevantes Thema auf, das im Rahmen einer Video-Konferenz vorgestellt und diskutiert wird. Am 18.06.2019 (19:30–21:00 Uhr) wird Trainerin und Coach Claudia Horner das Thema „Hilfe, mein Klient will nicht! – Professioneller Umgang mit Befürchtungen und Widerständen im Coaching“ diskutieren. Coaches, Führungskräfte, Personalentwickler und

Coaching-Interessierte sind eingeladen, an der Veranstaltung teilzunehmen. Hierfür ist eine Anmeldung erforderlich.

Mit dem im September 2017 gestarteten Online-Format, an dem unter Nutzung des Videokonferenzsystems ZOOM kostenlos teilgenommen werden kann, will der RTC die fachliche Auseinandersetzung sowie den Austausch von Experten-Know-how zu allen wesentlichen Aspekten des Coachings ermöglichen. (ap)

Weitere Informationen und Anmeldung

<http://www.roundtable-coaching.eu/rtc-online>

Studienaufuf: Coaching-Kultur in der VUCA-Welt

Gemeinsam mit der Hochschule Darmstadt führt „Make Change Work“ derzeit eine onlinebasierte Studie zum Thema „Coaching Kultur als Hilfsmittel für die VUCA-Welt“ durch. Organisationen sind eingeladen, sich an der Studie zu beteiligen.

Kann eine gut etablierte Coaching-Kultur Organisationen bei den Herausforderungen der VUCA-Welt (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous) unterstützen? In welcher Weise hilft Coaching einer Organisation dabei, sich neuen Herausforderungen zuzuwenden, Gewohntes zu hinterfragen und Neues zu schaffen? Diese Fragestellung wird derzeit in einer Studie untersucht, die Axel Klimek von „Make Change Work“ in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Werner Stork von der h_da Hochschule Darmstadt durchführt. Die Studie soll

Aufschluss darüber geben, „in welcher Weise, auf welchen Gebieten und bis zu welchem Grade [...] Organisationen eine Coaching-Kultur etablieren und praktizieren“, heißt es auf der [Webseite der Umfrage](#). Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt nach Angaben der Verantwortlichen ca. 15 Minuten in Anspruch. Die Auswertung erfolge streng vertraulich und würde nicht an Dritte weitergegeben. Nach Bearbeitung des Online-Fragebogens erhalten Teilnehmer automatisiert eine erste Auswertung. (ap)

Weitere Informationen und Anmeldung

<https://www.make-change-work.com/leistungen/online-befragung/>



Coaching-News

-----Anzeige

Coaching-Ausbildung in einem Jahr
Ihr Weg zum professionellen Coach



- DBVC-anerkannt
- Seit über 16 Jahren
- Methodenübergreifend
- Fairness-Garantie

Christopher Rauen GmbH
Parkstraße 40
49080 Osnabrück

Jetzt Infomaterial anfordern!
Telefon 0541 98256-773

www.coach-ausbildungen.de

WHO definiert Burnout als Phänomen in der Arbeitswelt

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) stellte Burnout in direkten Zusammenhang mit der Arbeitswelt. Eine neue Definition wurde im Zuge der World Health Assembly in Genf beschlossen.

Im Rahmen der 72. World Health Assembly (20.–28.05.2019 in Genf), dem Entscheidungsorgan der WHO, einigten sich dessen Mitglieder, Burnout mit neuer Definition in die „Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme“ (ICD) aufzunehmen. Eine neue ICD-Fassung (ICD-11) soll am 01.01.2022 in Kraft treten, wie die Mitglieder der World Health Assembly ebenfalls beschlossen. Das Burnout-Syndrom resultiere der verabschiedeten Definition nach aus unverarbeitetem, chronischem Stress am Arbeitsplatz und könne u.a. zu einer zunehmend negativen oder gar zynischen Einstellung bezüglich der eigenen Arbeit und reduzierter Arbeitseffektivität führen. Burnout wird der ICD-11 – wie dies bereits im Rahmen der ICD-10 der Fall ist – als Faktor enthalten sein, der den Gesundheitszustand Betroffener beeinflussen kann. Als Krankheit bzw. medizinischer Zustand ist Burnout damit ausdrücklich nicht klassifiziert.

Laut Ergebnissen der Coaching-Umfrage Deutschland, einer jährlich von [Jörg Middendorf](#) (Büro für Coaching und Organisationsberatung, BCO, Köln) durchgeführten Langzeitstudie zum deutschen Coaching-Markt, gehört der Themenbereich Burnout-Prävention bzw. Stressmanagement und Work-Life-Balance zu den zehn wichtigsten Coaching-Anlässen des Jahres 2017. 2014 rangierte das Feld in der Top 5 der bedeutendsten Anliegen im Coaching. (de)

Weitere Informationen und Anmeldung

https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

<http://www.who.int/news-room/detail/25-05-2019-world-health-assembly-update>



ICF: Internationale Coachingweek feierte Jubiläum

Die Coachingweek der ICF fand im April und Mai zum 20. Mal statt. Auch der deutsche Verbandsableger beteiligte sich mit mehreren Veranstaltungen.

Vom 29.04.–05.05.2019 führte die International Coach Federation (ICF) ihre 20. Coachingweek durch, eine globale Veranstaltungsreihe, die auch von nationalen und regionalen Verbandsablegern mit Programm gefüllt wird. Im deutschen Ableger des Verbands wurde die Veranstaltung als Erfolg verbucht. Weit über 200 Personen nahmen nach Angaben der ICF-Deutschland (ICF-D) teil. Wie der Verband berichtet, seien knapp zehn Online-Events und 15 Abendveranstaltungen durchgeführt worden. Im Rahmen eines Pro-bono-Coachings seien außerdem 32 Coaching-Stunden zusammengekommen, die verschiedene ICF-Coaches eh-

renamtlich leisteten. Auch im Mai kommenden Jahres werden sich die deutschen Chapter mit verschiedenen Veranstaltungen an der International Coachingweek beteiligen, kündigt die ICF-D an. *(de)*

Weitere Informationen und Anmeldung

<https://www.coachfederation.org/events/international-coaching-week>



Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte Gesamtliste der Coaching-Literatur umfasst inzwischen 2.609 Einträge und 450 Rezensionen von Coaching-Büchern. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.

<https://www.coaching-report.de/literatur/gesamtliteraturliste.html>



Bruin, Lara de (2019).
365 Fragen für die lösungsorientierte Kommunikation in Psychotherapie und Coaching. Ein Fragenfächer für Therapeuten, Berater und Coaches.
 Göttingen: Hogrefe.
 62 Seiten, 16,95 Euro.
 ISBN: 978-3-8017-2929-5

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/380172929X/cr>

365 Fragen für die lösungsorientierte Kommunikation in Psychotherapie und Coaching

Rezension von Günther Mohr

Nicht ständig um das Problem zu kreisen, sondern ganz strickt in die andere Richtung, die der Lösungen, zu schauen, dies war der Ansatz, den Steve de Shazer und seine Kollegen vom Milwaukee-Institut auf der Basis von Ideen von Milton Erickson entwickelt haben. Die holländische Beraterin und Unternehmerin Lara de Bruin hat nun einen kleinen Fragenfächer mit lösungsorientierten Fragen zusammengestellt: „365 Fragen für die lösungsorientierte Kommunikation in Psychotherapie und Coaching“. Die 2019 erschienene deutsche Übersetzung des holländischen Originals von 2017 enthält Standards aus dem lösungsorientierten Repertoire wie die Wunderfrage, die Ausnahmenfrage oder auch Skalierung. Die Fragen werden jedoch hier in guter Weise vertieft. Neben diesen Grundlagen wird die lösungsorientierte Richtung für bestimmte, schwierige Gefühlssituationen wie Niedergeschlagenheit, Wut und Angst betrachtet. Auch Situationen aus der Familie bekommen als Zielfeld für Fragen einen Platz.

Viele der Fragen dienen gut dazu, die angemessene Distanz in der Professionsbeziehung Therapie oder Coaching wiederherzustellen, weil sie die Verantwortung klar zuordnen. Einige Beispiele dazu:

- „Angenommen, Sie wissen nun, dass sich die andere Person niemals ändern wird. Wie würde Ihnen das helfen, jetzt herauszufinden, was Sie zu tun haben?“
- „Wie kommt es, dass Sie nicht schon längst die Flinte ins Korn geworfen haben?“
- „An welchen Gedanken haben Sie festgehalten, von denen Sie jetzt wissen, dass es Zeit wird, sie loszulassen?“
- „Angenommen, Sie hätten diese Unannehmlichkeiten nie erlebt, was würden Sie dann über das Leben nicht wissen, das Sie nun sehr wohl wissen?“

Etwas auffallend ist, dass über die Autoren des zugrundeliegenden Konzepts nicht berichtet wird, wie überhaupt Zitate fehlen. Auch wenn es sich hier ‚nur‘ um ein Handwerkszeug handelt, sollte doch die Würdigung von Autoren ihren Platz haben.

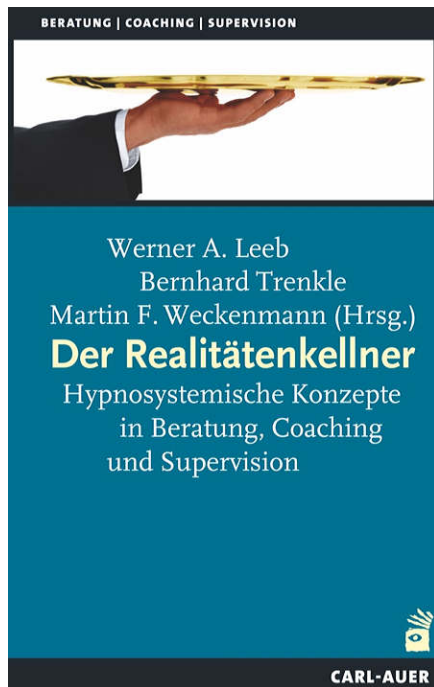
Günther Mohr

<http://www.mohr-coaching.de>

Fazit: Das kleine Fächermanual bietet dem Coach praktische Hilfe und Inspiration zu ressourcenorientiertem Vorgehen, z.B. wenn er in einer Situation mit einem Klienten festgefahren ist oder er sich in einer Gegenübertragungsreaktion erlebt. Natürlich gibt es auch gerade für Anfänger, die sich für das lösungsorientierte Fragen begeistern, viele Anregungen. Hier fehlt allerdings leider der theoretische Hintergrund.



Rezensionen von Coaching-Büchern



Leeb, Werner A., Trenkle, Bernhard & Weckenmann, Martin F. (Hrsg.) (2017, 2., unveränderte Auflage).

Der Realitätenkellner. Hypnosystemische Konzepte in Beratung, Coaching und Supervision.

Heidelberg: Carl-Auer.
393 Seiten, 39,00 Euro.
ISBN: 978-389670-469-6

Bei Amazon bestellen:

<https://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3896704699/cr>

Fazit: Eine erhellende Textsammlung, die in vielperspektivischer Gestalt die Grundlagen ebenso wie den praktischen Nutzen des hypnosystemischen Ansatzes in Therapie, Beratung und Coaching aufzeigt.

Der Realitätenkellner

Rezension von Prof. Dr. Haiko Wandhoff

Die neu aufgelegte, erstmals 2011 erschienene Aufsatzsammlung ist als eine Würdigung Gunther Schmidts zu dessen 65. Geburtstag entstanden, will aber, so die Herausgeber, keine bloße Festschrift sein, „sondern dezidiert ein Buch mit praktischem Nutzen für die Leser, jedoch mit Widmung an Gunther.“ (S. 10) Im Mittelpunkt steht dessen 1980 entwickeltes Konzept der „hypnosystemischen“ Beratung. Schmidt hatte damals den systemischen Therapie-Ansatz mit Interventionen aus Milton Ericksons Hypnose-Therapie angereichert, die gleichsam unterschwellig wirken und kein Trance-Setting benötigen. Durch sie lasse sich auch in einem 'normalen' Beratungs-, Therapie- oder Coaching-Gespräch der Fokus der Aufmerksamkeit so lenken, dass es Klienten wieder leichter falle, in ihre Autonomie und Handlungsfähigkeit zurückzufinden. Entscheidend sei dabei, ihre Aufmerksamkeit offen oder verdeckt auf Ressourcen, Lösungen und Kraftquellen zu lenken, und zwar gerade auch in den Bereichen, die sie als problematisch und leiderzeugend erfahren.

Um diesen Ansatz kreisen die 23 Beiträge des Bandes, der ansprechend gegliedert ist und spielend den angekündigten Spagat zwischen Würdigung und praktischem Nutzen schafft: Nach dem Vorwort der Herausgeber und einem instruktiven Geleitwort von Helm Stierlin kommt zunächst Gunther Schmidt selbst zu Wort, um seinen hypnosystemischen Ansatz knapp zu umreißen. Ihm folgen drei Beiträge, die den Grundlagenteil aus Sicht der Hirnforschung, der lösungsorientierten Beratung und der Hypnose-Forschung ergänzen. Dann übernehmen die Praktiker das Wort, um die Anwendung des hypnosystemischen Ansatzes in verschiedenen Feldern von Therapie und Beratung, Supervision und Coaching vorzuführen. So entstehen die vier Hauptkapitel des Bandes: „I. Die Grundlagen des hypnosystemischen Ansatzes“, „II. Hypnosystemische Beratung in unterschiedlichen Kontexten“ (als da wären: Psychotherapie, Medizin, Supervision, Konfliktarbeit sowie Beruf und Familie), „III. Hypnosystemisches Coaching und Spitzenleistung“ sowie „IV. Hypnosystemische Methoden und ihr vielfältiger Einsatz“. Der Beitrag „Priming – prägende Einflüsse, innere Bilder und Schlüsselerzählungen“, in dem Bernd Schmid sein persönliches Verhältnis zu Gunther Schmidt thematisiert, bildet als Kapitel V den „Schlussakkord“. Ein Fazit oder Resümee, das die verschiedenen Perspektiven zusammenführt, gibt es dagegen nicht (hier neigt sich der Spagat zur Festschrift). Das Buch schließt mit einem ausführlichen Literaturverzeichnis.

Ein wichtiger Beitrag des Bandes für die Coaching-Diskussion scheint mir zu sein, dass Schmidt eine „Beratung ohne Ratschlag“ kritisch sieht. Er versteht die hypnosystemischen Coaches eher als „Realitätenkellner“, denen es ausdrücklich erlaubt ist, ihren Klienten – transparent und in Ich-Botschaften – eigene Ideen und Hypothesen vorzustellen, „quasi vielfältige Menüvorschläge aus diversen Realitäten“ (S. 31), aus denen der Gast bzw. Klient am Ende auswählt. Darüber, inwieweit eine solche „Kellner-Haltung“ tatsächlich auch im Coaching nötig und angebracht ist oder ob das Konzept nicht doch eher von der Therapie her gedacht ist, wird unter Coaches wohl weiter zu diskutieren sein.

Prof. Dr. Haiko Wandhoff

https://die-coaching-akademie.de/berater_in/haiko-wandhoff/



Neue Coaches in der Coach-Datenbank

Im Mai 2019 wurden folgende Coaches in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen

Lilit Grigoryan D – 60599 Frankfurt am Main	https://www.coach-datenbank.de/coach/lilit-grigoryan.html
Vanessa Roos D – 60320 Frankfurt am Main	https://www.coach-datenbank.de/coach/vanessa-roos.html
Andreas Resch D – 55118 Mainz	https://www.coach-datenbank.de/coach/andreas-resch.html
Anja Hingst D – 04429 Leipzig	https://www.coach-datenbank.de/coach/anja-hingst.html
Yannik Fleer D – 50676 Köln	https://www.coach-datenbank.de/coach/yannik-fleer.html
Annette Pohl D – 22393 Hamburg	https://www.coach-datenbank.de/coach/annette-pohl.html
Torsten Isack D – 41468 Neuss	https://www.coach-datenbank.de/coach/thorsten-isack.html



Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:

<https://www.coach-datenbank.de/fuer-coaches/aufnahmekriterien.html>

Die RAUEN Coach-Datenbank gibt eine Übersicht von qualifizierten und erfahrenen Coaches in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Internet: <https://www.coach-datenbank.de>



Vernetzen Sie sich mit uns auf Facebook!

<https://www.facebook.com/rauen.de/>



Coaching-Ausbildungen

In den nächsten zwei Monaten starten folgende Coaching-Ausbildungen

Hephaistos – Coaching-Zentrum München (DBVC- anerkannt)

Ausbildungstitel: Weiterbildung zum Coach (Coaching II)

Ausbildungsbeginn: 10.07.2019

82152 Krailling bei München (Institutsräume) oder in gut ausgestatteten Hotels in Oberbayern oder Österreich.

Kosten: 7.900.- Euro, zzgl. MwSt. und zzgl. Übernachtung und Verpflegung (Privatzahler). 9.900.- Euro, zzgl. MwSt. und zzgl. Übernachtung und Verpflegung (Firmen).

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/hephaistos.html>

SolutionSurfers Deutschland

Ausbildungstitel: Coaching PUR - Ausbildung im Lösungsorientierten Kurzzeitcoaching (ICF zertifiziert)

Ausbildungsbeginn: 11.07.2019

80469 München

Kosten: 4.900 Euro zzgl. USt. 20 % Rabatt für Mitglieder der ICF Deutschland.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/solutionsurfers-deutschland.html>

Future-Excellence – Heike Kuhlmann & Team (DCV- anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemisch-Integraler Coach (DCV zertifizierte, modulare Ausbildung)

Ausbildungsbeginn: 18.07.2019

52349 Düren

Kosten: 6.640 Euro + MwSt. gesamt (28 Tage). Block 1: Die Basisausbildung zum Coach / Internen Projektcoach (12 Tage) kann separat gebucht werden für 2.990 Euro.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/future-excellence.html>

METAFORUM – Integrative Kompetenzentwicklung – Gunther Fürstberger

Ausbildungstitel: Ausbildung Business Coaching

Ausbildungsbeginn: 22.07.2019

16348 Wandlitz

Kosten: Investition: 3.500 Euro, MwSt.-befreit und inkl. Tagungspauschale. Unterkunftskosten fallen zusätzlich an.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/metaforum-integrative-kompetenzentwicklung.html>

METAFORUM – Integrative Kompetenzentwicklung – Gunther Fürstberger

Ausbildungstitel: Team- und Konfliktcoaching

Ausbildungsbeginn: 29.07.2019

16348 Wandlitz

Kosten: 1.070 Euro, MwSt.-befreit, inkl. Tagungspauschale. Hinzu kommen Kosten für die Unterkunft.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/metaforum-integrative-kompetenzentwicklung.html>

Systemisches Institut Hamburg

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Business Coach

Ausbildungsbeginn: 17.08.2019

Hamburg

Kosten: 7.140,00 EUR (inkl. 19% MwSt.) Ratenzahlung in 10 Raten möglich

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/systemisches-institut-hamburg.html>

Coachingplus GmbH

Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching und Betriebl. Mentor FA staatlich anerkannt

Ausbildungsbeginn: 22.08.2019

CH – 8302 Kloten

Kosten: 3.095.- CHF

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/coachingplus-gmbh.html>

dr. alexander et kreutzer – Institut für systemisches Coaching (DCV-anerkannt)

Ausbildungstitel: DCV-zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessbegleiter (H45) an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Ausbildungsbeginn: 23.08.2019

20099 Hamburg, Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Kosten: 5.980 EUR (Endbetrag; es fällt keine Mehrwertsteuer an) für die gesamte Ausbildung (20 ganze Seminartage). Die Gebühr versteht sich inkl. Tagungsgetränke, exkl. Kost und Logis. Eine separate Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Studierende erhalten 25% Nachlass im gesonderten Auslosungsverfahren; nur wenige Plätze in manchen Gruppen verfügbar. Die Kosten der Ausbildung werden vor jedem Modul anteilig fällig. Unsere Ausbildung ist anerkannt nach dem Hamburgischen und Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz und förderfähig über Programme des Europäischen Sozialfonds wie der bundesweiten Bildungsprämie, dem Bildungsscheck NRW, dem Weiterbildungsbonus für Hamburg und Schleswig-Holstein u.a. Weitere Informationen



Coaching-Ausbildungen

finden Sie in unserer Info-Broschüre. Außerdem erhielten verschiedene Teilnehmer eine Finanzierung durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr und die Deutsche Rentenversicherung sowie von ihren Arbeitgebern. Unsere Ausbildung wird empfohlen vom Freiburg Institut. Die Zertifikate sind anerkannt vom Deutschen Coaching-Verband (DCV) und von der Christopher Rauen GmbH.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/dr-alexander-et-kreutzer.html>

Akademie Susanne Weber

Ausbildungstitel: Coaching Kompaktausbildung in Konstanz

Ausbildungsbeginn: 26.08.2019

78464 Konstanz, Luziengang 4

Kosten: Die Teilnahmegebühr für die kompakte Ausbildung beträgt netto EUR 1.500 zzgl. MwSt. Zu unseren Ausbildungen bieten wir regelmäßig Informationsabende und Schnupperstage an. Hier werden alle Ihre Fragen beantwortet und Sie erhalten einen persönlichen Eindruck von der Seminaratmosphäre, den Lehrmethoden und unserem schönen Ausbildungsinstitut am Bodensee. Lernen Sie uns kennen!

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/akademie-susanne-weber.html>

Coaching Spirale GmbH – Alexandra Schwarz-Schilling und Team (DCV-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemisch-integrative Coachinausbildung der Coaching Spirale GmbH

Ausbildungsbeginn: 26.08.2019

10713 Berlin-Wilmersdorf, Berliner Str. 53, Coaching Spirale GmbH

Kosten: Die Kosten für die Coachinausbildung 1 betragen insgesamt EUR 4.950 (inkl. MwSt.). Die erste Ausbildungseinheit kann einzeln zum Preis von EUR 780,00 gebucht werden. Danach können Sie sich entscheiden, ob Sie die Ausbildung fortführen. Wollen Sie die Ausbildung nicht fortsetzen, fallen nur die Kosten für die erste Einheit an. Wird die Ausbildung fortgesetzt, sind die restlichen EUR 4.170,00 zu entrichten bzw. sechs weitere monatliche Raten zu jeweils EUR 780,00 zu zahlen. Für Unternehmen fällt ein einmaliger Betrag pro Teilnehmer von EUR 5.930 (zzgl. MwSt.) an. Frühbucher (bis 2 Monate vor Beginn der Ausbildung): - für Privatpersonen EUR 4.650,00 (inkl. MwSt.) - für Unternehmen pro TN EUR 5.630,00 (zzgl. MwSt.). Kosten für CA 2: Privatpersonen: EUR 2.650,00 (inkl. EUR 150,00 Prüfungsgebühr) inkl. MwSt. Kosten für Unternehmen (pro TN): EUR 3.650,00 (inkl. Prüfungsgebühr) zzgl. MwSt. Frühbucherrabatt bis 2 Monate vor Beginn: Privatpersonen EUR 2.470,00 (inkl. MwSt.), Unternehmen (pro TN) EUR 3.450,00 (zzgl. MwSt.).

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/coaching-spirale-gmbh.html>

Weitere Ausbildungen, die auf Anfrage bzw. jederzeit/individuell starten, finden Sie hier.

<https://www.coaching-index.de/ausbildungen/beginn-zu-jeder-zeit.html>



COACHING
Ausbildungen

Details zur Aufnahme in die Ausbildungsdatenbank:

<https://www.coaching-index.de/mitgliedschaft.html>

Die RAUEN Coaching-Ausbildungsdatenbank gibt eine Übersicht von Aus- und Weiterbildungen zum Coach in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Internet: <https://www.coaching-index.de>



Adressen & Impressum

Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen Gesellschaft
mit beschränkter Haftung
Rosenstraße 21
49424 Goldenstedt
Deutschland

Tel.: +49 541 98256-778
Fax: +49 541 98256-779
E-Mail: redaktion@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Vertretungsberechtigter
Geschäftsführer:
Dr. Christopher Rauen

Registergericht:
Amtsgericht Oldenburg
Registernummer: HRB 112101
USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher für journalistisch-redaktionell gestaltete Angebote gemäß § 55 Abs. 2 RStV: Dr. Christopher Rauen (cr) (Anschrift wie oben).

Inhaltlich Verantwortlicher für die Nachrichtenredaktion: David Ebermann (de) (Anschrift wie oben)

E-Mail: redaktion@rauen.de

www.coaching-report.de
Fakten, News und Hintergrundinformationen

www.coaching-magazin.de
Das Coaching-Magazin

www.coaching-literatur.de
Bücher und Literatur zum Coaching

www.coaching-tools.de
Methoden und Modelle für den Coach

www.coach-datenbank.de
Die Datenbank mit professionellen Coaches

www.coaching-index.de
Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de
Ausschreibungen für Coaches und Ausbildungen

www.coach-kalender.de
Der Veranstaltungskalender

Der Coaching-Newsletter hat die
ISSN 1618-7725 (E-Mail-Ausgabe)
ISSN 1618-7733 (Archivausgabe)

Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

Zum **Ändern** Ihrer E-Mail-Adresse klicken Sie bitte hier:
<https://www.coaching-newsletter.de/e-mail-adresse-aendern.html>

Zum **Abbestellen** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:
<https://www.coaching-newsletter.de/abbestellen.html>

Zum **Abonnieren** des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:
<https://www.coaching-newsletter.de/abonnieren.html>

Das **Archiv** (ISSN 1618-7733) des Coaching-Newsletters mit allen bisherigen Ausgaben finden sie hier:
<https://www.coaching-newsletter.de/archiv.html>

Feedback und Anregungen bitte an: info@rauen.de

Informationen zur **Werbung** im Coaching-Newsletter:
<https://www.rauen.de/dienstleistungen/werbung.html>

Download: Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als PDF- und Text-Dokument downloaden:
<https://www.coaching-newsletter.de/archiv.html>

www.coaching-newsletter.de

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2019 by Christopher Rauen GmbH. Alle Rechte vorbehalten.
Der Coaching-Newsletter sowie alle weiteren Publikationen der Christopher Rauen GmbH sind urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigung, Verbreitung, Verleih, Vermietung, elektronische Weitergabe und sonstige Nutzung, auch nur auszugsweise, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Christopher Rauen GmbH. Bei vollständiger Quellenangabe sind Zitate gewünscht und gestattet. Bitte setzen Sie sich vor der Übernahme von Texten mit der Christopher Rauen GmbH in Verbindung.

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen. Eine Beratung oder sonstige Angaben sind in jedem Fall unverbindlich und ohne Gewähr, eine Haftung wird – soweit rechtlich möglich – ausgeschlossen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird keine Haftung für die Inhalte externer Links übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Diese Datei wurde auf Viren und schädliche Funktionen geprüft, eine Gewährleistung für Virenfreiheit und/oder unschädliche Funktionen wird jedoch aufgrund von Risiken auf den Übertragungswegen ausgeschlossen.

Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen auf den Seiten der Internetdienste der Christopher Rauen GmbH berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind.