

Krank im und durch den Beruf

Wenn das Gesetz der ganzheitlichen Lösung im Wege steht

von MONIKA HOYER (95)

Unsere Arbeitswelt unterliegt einem drastischen Wandel. Auch externe Berater sprechen von Anforderungen an „Führungskräfte und Jobs der Zukunft“. Was sich bis 2030 ändern soll? Nahezu alles! Auf deren Agenda stehen Schlagwörter wie Digital Skills, Talent-Management, agile und Lean-Methoden und/oder globales Projektmanagement. Während einige Mitarbeiter die „Verjüngungskur“ in den Unternehmen wie einen Befreiungsschlag empfinden, fühlen sich andere durch den Wandel bedroht.

Die Ursachen, wieso Menschen in eine berufliche Krise geraten, sind vielfältig – die Wirkung ähnelt sich: Ist die damit einhergehende psychische Belastung zu groß, kann sich der damit verbundene Stress zu einer Störung mit Krankheitswert entwickeln. Dann ist professionelle Hilfe nötig.

Das Dilemma: Die Psychotherapeuten der gesetzlichen und privaten Krankenversicherung dürfen sich nur mit Themen befassen, die der Heilkunde unterliegen, Business-Coaches hingegen nur mit denen, die als „Aufarbeitung oder Überwindung sozialer Konflikte“ - außerhalb der Heilkunde - eingestuft werden. In beruflichen Krisensituationen darf jede dieser Berufsgruppen nur „eine Seite der Medaille“ vollständig erfassen.

Wann also dürfen wir noch von beruflichem Stress sprechen, und wann liegt eine krankhafte Störung vor?

Ein Blick auf die beiden Seiten der Medaille

Machen wir uns auf die Suche, die juristische Grenze zwischen Coaching und Heilbehandlung, oder auch zwischen Persönlichkeitsentwicklung und Psychotherapie, gemeinsam zu erkunden. Beginnen wir mit den äußeren Rahmenbedingungen, tabellarisch aufgelistet auf der nächsten Seite.

Nach Meinung von Jari Hansen, Rechtsanwalt aus Hamburg, ist der Begriff des Coachings vor allem in rechtlicher Hinsicht von der Ausübung der Heilkunde abzugrenzen.

Was steht im Gesetz?

Psychotherapie ist kein allgemeingültiger Begriff, vielmehr wird er für bestimmte Berufsgruppen festgelegt. Grundsätzlich ist die Ausübung der Psy-

chotherapie zunächst Ärzten und Psychologischen Psychotherapeuten vorbehalten, für die §1 (3) PsychoThG gilt:

„Ausübung von Psychotherapie im Sinne dieses Gesetzes ist jede mittels wissenschaftlich anerkannter psychotherapeutischer Verfahren vorgenommene Tätigkeit zur Feststellung, Heilung oder Linderung von Störungen mit Krankheitswert, bei denen Psychotherapie indiziert ist. Im Rahmen einer psychotherapeutischen Behandlung ist eine somatische Abklärung herbeizuführen. Zur Ausübung von Psychotherapie gehören nicht psychologische Tätigkeiten, die die Aufarbeitung und Überwindung sozialer Konflikte oder sonstige Zwecke außerhalb der Heilkunde zum Gegenstand haben.“

Wer weder über eine ärztliche Approbation verfügt noch als Psychologischer Psychotherapeut zugelassen ist, benötigt für das Ausüben der Heilkunde die entsprechende Erlaubnis als „Heilpraktiker/in für Psychotherapie“.¹⁾ In Paragraph 5 Heilpraktikergesetz (HeilprG.), Absatz 1 heißt es:

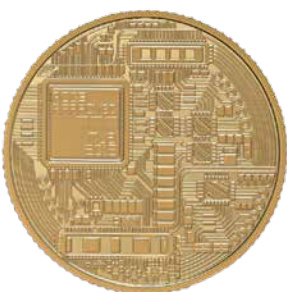
„Wer, ohne zur Ausübung des ärztlichen Berufs berechtigt zu sein und ohne eine Erlaubnis nach § 1 zu besitzen, die Heilkunde ausübt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.“

Coaches, die nicht mit dem Gesetz kollidieren möchten, sollten sich somit mit der Frage befassen, was Heilkunde ist. Den Begriff Heilkunde definiert der Gesetzgeber im Heilpraktikergesetz, und zwar nur dort. In Paragraph 1, Absatz 2 heißt es:

„Ausübung der Heilkunde im Sinne dieses Gesetzes ist jede berufs- oder gewerbsmäßig vorgenommene Tätigkeit zur Feststellung, Heilung oder Linderung von Krankheiten, Leiden oder Körperschäden bei Menschen...“

In Strafverfahren wegen Verstoßes gegen das HeilprG hat sich laut Rechtsanwalt Jari Hansen die vom Bundesgerichtshof, BGH, entwickelte „Ein-

1) Grundlage für die Erteilung der o. g. Erlaubnis ist das Heilpraktikergesetz (s.o.) in Verbindung mit der ersten Durchführungsverordnung zum Heilpraktikergesetz (RGL. I. S. 259) und der Richtlinie zur Durchführung des Heilpraktikergesetzes.



	Coaching	Psychotherapeutische Behandlung
Ansprache	Klient, Coachee	Patient
Gesetzesgrundlage	BGB; Dienstleistungsvertrag (auch mündlich möglich)	HeilprG, PsychThG
Voraussetzungen	Auftragserteilung durch Klienten bzw. Unternehmen des Klienten	Störung gemäß ICD 10 – Teil F, z.B.: Angststörungen, Phobien, Zwangsstörungen, Depressionen, somatoforme Störungen, Persönlichkeitsstörungen
Kosten	Die Kosten werden vom Auftraggeber (Klient oder Arbeitgeber) getragen.	Die Kosten werden von der Krankenversicherung übernommen. Abrechnung nach GOÄ 800 - 887
Rolle, Beziehungsebene	Coach ist Berater, Begleiter, Spiegel und Sparringspartner. Die Beziehung ist freiwillig.	Therapeut ist je nach Richtung Experte oder Dialog-Partner; freiwillige Beziehung, bei Selbst- und Fremdgefährdung auch durch das PsychKG indizierbar.
Ziel	Vordergründig: beruflicher oder privater Erfolg. Ziele werden abgestimmt. (Umgang mit Konflikten, Mobbing, Newplacement usw.)	Feststellung, Heilung oder Linderung psychischer Krankheiten oder Leiden (s.o.).
Methoden	Offen bezüglich der Coaching-Methode, Prozess ist erlebnis- und lösungsorientiert. Beim Business Coaching wird einschlägige Branchenerfahrung erwartet. Der Coach denkt nicht in Krankheitsbildern.	GKV: Tiefenpsychologisch orientierte Psychotherapie, kognitive Verhaltenstherapie, Psychoanalyse und einige Detail-Methoden sind anerkannt. PKV: individuell je nach Vertrag auch andere Verfahren
Dauer	Meist auf wenige Sitzungen beschränkt, auch sporadisch oder begleitend.	Kurzzeit- oder Langzeittherapie, Einsatz, Dauer und Intensität hängt von der Störung ab.
Selbststeuerung des Klienten	Selbststeuerung / Problemlösungskompetenz noch ausreichend vorhanden	Selbststeuerung / Problemlösungskompetenz nicht mehr (ausreichend) vorhanden
Grenzen	Im Coaching geht es um die Aufarbeitung und Überwindung sozialer Konflikte oder sonstige Themen, die nicht in den Bereich der Heilkunde gehören. Dazu gehörten: Berufliche Beratung, Ressourcenstärkung und Potentialentfaltung bei vermeintlich „gesunden“ Menschen.	Psychotherapie muss sich auf die Heilbehandlung konzentrieren und darf keine Berufsberatung (oder ähnliches) über die GKV / PKV abrechnen.

druckstheorie“ durchgesetzt. Heilkunde wäre nach § 1 HeilprG jedes Handeln eines Coaches, das bei dem Behandelten den Eindruck erweckt, ihm Heilung oder Linderung einer krankhaften Störung zu verschaffen. Entscheidend ist nach dieser Rechtsprechung nicht, welche Methode angewandt wird, sondern dass die ausgeübte Tätigkeit auf Heilung oder Linderung von Störungen mit Krankheitswert abzielt.

Es kann also zum juristischen Problem werden, wenn der Coach zum Ziel erklärt, eine leichte Depression, eine Schlafstörung oder Flugangst (Phobie) im Rahmen des Coachings mildern oder beseitigen zu helfen. Die juristisch relevante Frage für Coaches ist, wann eine psychische oder seelische Störung noch als „normal“ und wann als krankhaft einzustufen ist. Dieser Frage wollen wir anhand unterschiedlicher Szenarien skizzieren.

Ein Fall

Das folgende Beispiel ist fiktiv, aber typisch. In einem internationalen Versicherungskonzern gab es eine Umstrukturierung mit Wechsel des Top-Managements. Nun soll in kürzester Zeit alles agi-

ler, besser und rentabler werden. Der Klient, Herr Müller, fühlt sich in seiner Position als langjähriger Abteilungsleiter abgelehnt. Der Betriebsrat spricht von Stellenabbau. Der neue Chef, so ist er sich sicher, hätte es auf ihn abgesehen und „säge“ an „seinem Stuhl“, um ihn loszuwerden. Ihn plagten ausgeprägte Existenzangst und Schlafprobleme. Zielloses Grübeln über die Zukunft kosteten Kraft und Energie. Er fühlt sich wertlos, wirkt emotional labil, „ausgebrannt“.

Den Rat seiner Frau, einen Psychotherapeuten aufzusuchen und sich krankschreiben zu lassen, lehnt er mit folgenden Worten ab: „Ich bin nicht krank, ich brauche eine Lösung!“ Weiter glaubt Herr Müller, dass sein Chef ihn sonst als „nicht belastbar“ einstufen und ihm kündigen würde. Herr Müller geht zum Betriebsrat und bekommt eine Empfehlung für ein Gespräch mit einem In-house-Coach - einen Mitarbeiter aus der Personalabteilung - die er dankend ablehnt. Er ist misstrauisch, hat Angst, dass dieser nicht „dicht“ hält - nicht wirklich auf „seiner Seite“ steht. Auf eigene Kosten sucht er sich einen externen Business Coach, der auf berufliche Krisen spezialisiert ist.



Was Mitarbeiter in Krisensituationen (nicht) benötigen

Solche Ausnahmesituationen erfordern ein individuelles, ganzheitliches Krisenmanagement. Wie schaut das aus?

Zunächst wird das äußere Konfliktumfeld analysiert und strukturiert. Es ist notwendig, die Dynamik der Krise zu verstehen und fachliche und strategische Ansatzpunkte zu finden, um eine individuelle Lösung zu erarbeiten. Häufig geht es darum, einen unternehmensinternen Stellenwechsel zu bewirken, ein qualifiziertes und wohlwollendes Zwischenzeugnis zu verlangen, professionelle Bewerbungsunterlagen zu erstellen, berufliche Kontakte aus dem eigenen Netzwerk zu aktivieren oder Abfindungsverhandlungen zu begleiten. Die Rechte des Arbeitnehmers müssen verstanden und gestärkt werden. Sofern es keine Lösung in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und dem Betriebsrat gibt, würde ich Herrn Müller empfehlen, einen Anwalt für Arbeitsrecht hinzu zu ziehen.

Parallel müssen die innerpsychischen Konflikte transparent gemacht werden, die Herr Müller nicht ausreichend wahrnimmt. Hier ist es wichtig, dass

der Coach über ausreichend Wissen verfügt, um die Persönlichkeitsmuster, die der Mitarbeiter selbst nicht erkennt, aufdecken zu können.

Egal ob Top-Management oder aufstrebende Führungskraft, wer einen Business-Coach in Anspruch nimmt, der sollte eine ganz-

heitliche Reflexion seiner Persönlichkeit einfordern. Der sollte sich den Fragen stellen: Was ist mein Anteil an der Krise? Wer bin ich wirklich? Was sind meine Licht- und Schattenseiten? Wer bin ich im Guten wie im Bösen? Oder in meiner Terminologie: Was sind meine Opfer- und Täterstrukturen, bzw. meine von seelischen Zwängen befreiten Strukturen als Ganzheitlicher, die wir als innere Balance empfinden. Ohne das Vertrauen in den Coach, ist solch eine schonungslose Selbstreflexion nicht möglich.

Was aber sind die Gründe dafür, dass der Mensch seine Potenziale nicht oder nicht vollständig ausschöpft? Unabhängig von den äußeren Umständen liegt es meist daran, dass er sich strukturell betrachtet hinter seinen Opferstrukturen versteckt bzw. seine eigenen Täterstrukturen nicht ausreichend wahrnehmen kann und diese für seine Potenziale hält. Ein weit verbreiteter Irrglaube! Unsere eigenen Täterstrukturen kreieren ständig Situationen, die uns zwingen, uns bewusster wahrzuneh-

men. Die damit einhergehenden sozialen Konflikte fordern uns auf, an unseren Macken zu arbeiten, unsere „Ganzheitlichkeit“ anzustreben und dadurch unsere Potenziale zu entfalten.

Ich bin der Überzeugung, dass der bestmögliche Ausgang aus einer Krise deren Bewältigung ist. Diese Einschätzung teilt auch Christian Reimer, Facharzt für Psychosomatik, Medizin und Psychotherapie. In seinem Buch „Psychotherapie“ lese ich dazu: „Fällt ein Nichtschwimmer ins Wasser, so erteilt man ihm keinen Schwimmunterricht, sondern wirft ihm einen Rettungsring zu.“ Unter „Schwimmunterricht“ versteht er die klassischen Therapiemethoden, wie die kognitive Verhaltenstherapie oder die Psychoanalyse. Das Lösen unbewusster Zwänge und Ängste ist hingegen ein wichtiger Bestandteil des Rettungsringes.

Im Business Coaching sprechen wir von einem „Weg von – hin zu“-Ansatz, der - ganzheitlich betrachtet - fachliche, strategische und limbische Aspekte beinhaltet. Also weg von der Krise und hin zu einem Ziel, das motivationsstärkend und lösungsorientiert ist.

Ganzheitlichkeit bedeutet konkret: Akzeptanz gegenüber dem Unveränderlichen zu entwickeln, unbewusste Zwänge und Ängste abzubauen, vorhandene Ressourcen und Potentiale zu aktivieren, Handlungsalternativen aufzuzeigen, wenn möglich eine friedvolle Einigung mit dem Konfliktpartner zu erzielen und Zuversicht für neue Ziele und Perspektiven aufzubauen. Denn kein strategisch kluger Arbeitgeber hat im Kampf um die Talente ein Interesse, dass Mitarbeiter ihren Frust bei potentiellen Bewerbern platzieren und warnen: „Arbeite dort bloß nicht!“

In unserem Beispiel hat der Business Coach die Rettungsmaßnahmen und kurzfristig die Führung oder auch Ich-Funktion für den Hilfesuchenden übernommen. Liegt beim Mitarbeiter eine psychische oder seelische Störung mit Krankheitswert vor (z.B. eine neurotische Störung oder eine Persönlichkeitsstörung), die der Business Coach nicht erkennt, bzw. ohne Heilerlaubnis auch nicht berücksichtigen darf, kann die Bewältigung der Krise im Sinne des Mitarbeiters und des Unternehmens von Beginn an zum Scheitern verurteilt sein. Dann kann der „Retter“ zu einem Helfer ohne Rettungsring mutieren. Wagen wir einen tieferen Blick auf die juristischen Grenzen zwischen Coaching und Heilkunde.

Angst ist nicht gleich Angst: Real-Ängste oder neurotische Störung?

Angst hat viele Facetten und Gesichter im psychologischen wie im juristischen Sinne.

Der Coach sollte in der Lage sein, Real-Ängste (also

- Im Business Coaching sprechen wir von einem „Weg von – hin zu“-Ansatz... also weg von der Krise und hin zu einem Ziel, das motivationsstärkend und lösungsorientiert ist.

Angst vor einer objektiv bestehenden Gefahr, etwa vor einem drohenden Stellenabbau) von neurotischen Störungen zu unterscheiden. In beiden Fällen erleben die Betroffenen die Symptome als belastend und störend. Bei der Neurose liegt die eigentliche Ursache allerdings in ungelösten frühkindlichen Konflikten, die sich in einer aktuellen Situation offenbaren. Zur Gruppe der neurotischen Störungen zählen Angststörungen, Panikstörungen, Phobien, Zwangsstörungen und dissoziative Störungen. In solchen Fällen muss der „Retter“ eine Heilerlaubnis haben.

Wäre es womöglich die bessere Alternative, gleich zu einem Therapeuten zu gehen, der Kriseninterventionen anbietet? Nicht unbedingt, denn auch Therapeuten unterliegen rechtlichen Grenzen. Wie eingangs erwähnt, dürfen diese gemäß §1 (3) PsychoThG weder eine berufliche Beratung, noch strategisch notwendige Maßnahmenpläne zur Krisenbewältigung einleiten, bzw. diese auch nicht über die Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) mit der Krankenversicherung abrechnen – das wäre Abrechnungs- bzw. Versicherungsbetrug.

Konzentriert sich der Therapeut nur auf die inneren Konflikte und lässt er die äußeren, zum Beispiel die arbeitsrechtlichen, außer Acht, so kann diese einseitige Herangehensweise für den Patienten fatale Folgen haben. Verlässt ein Hilfesuchender seinen Arbeitgeber voreilig, ohne für seine Rechte zu kämpfen, oder für sich das Beste rauszuholen (Abfindung, Zwischenzeugnis), so kann eine Kündigung schnell als Niederlage wahrgenommen werden, und die Krise bleibt als „Versagen“ in seiner Erinnerung. Das kann zu Resignation oder Chronifizierung führen und Depressionen auslösen.

Coaches und Psychotherapeuten müssen im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht gleichermaßen unterscheiden zwischen Krisen, die eine Beratung bzw. fachliche Krisenintervention erfordern, und psychischen Zuständen, bei denen Ärzte oder Psychotherapeuten eingeschaltet werden müssen. Die Verantwortung, einen Menschen in einer solchen Krise professionell zu begleiten, ist hoch. Grundsätzlich gilt für Coaches und Therapeuten gleichermaßen: „Wer das Feld des sicheren Könnens verlässt, riskiert bei einem etwaig eintretenden Schaden den Vorwurf der Körperverletzung.“²⁾

Eine Frage der Resilienz: Normale Reaktion oder Anpassungsstörung?

Die größte Schnittmenge zwischen Therapie und Coaching bilden die Anpassungsstörungen, die häufig als Restkategorie verwendet werden, weil die

Symptome für übergeordnete Diagnosen nicht ausreichen. Hier geht es darum, dass Menschen lernen, mit kritischen Lebensereignissen bzw. Schicksalsschlägen umzugehen, die kein außergewöhnliches oder katastrophales Ausmaß hatten. Auslöser einer Anpassungsstörung können Entlassung, Mobbing, Schulwechsel, Trennung, Heirat, Scheidung oder die Geburt eines Kindes sein. Hierunter fällt auch das „Burn-out“, das Alltagsgeschäft des Coaches! Den einen gelingt die Bewältigung aus eigener Kraft. Andere verharren über Monate in Zuständen von Angst, Sorge oder Trauer, oder sie fallen in depressive Stimmungen, was bis zu Selbstmordgedanken führen kann.

Die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen und diese mit Hilfe eigener Ressourcen für die eigene Persönlichkeitsentwicklung zu nutzen, wird in der Psychologie als Resilienz bezeichnet. Ein Mensch mit einer hohen Resilienz wird auch gerne als „Stehaufmännchen“ bezeichnet.

Wann ist der Punkt erreicht, bei dem es sich nicht mehr um eine normale Reaktion, sondern um eine Anpassungsstörung im Sinne des ICD handelt? Da es keine einheitlichen Diagnosekriterien gibt, kann der Übergang von der emotionalen Blockade zur innerpsychischen Krankheit juristisch nur für den Einzelfall geklärt werden. Volker Faust, Arzt für Neurologie, warnt: „Wenn man davon ausgeht, dass niemand von psychosozialen Belastungen aller Art verschont bleibt, dann kann man sich denken, dass mit einer solchen Diagnose dem gehäuften Auftreten seelischer Störungen Tür und Tor geöffnet sind.“ Letztendlich entscheidet das subjektive Empfinden des Betroffenen, ob er sich krank fühlt, was allerdings auch dem Zeitgeist unterliegt.

Reichen die Symptome für eine übergeordnete Diagnose nicht aus, so dürfte Herr Müller mit seinem Anliegen bei einem Business Coach in guten Händen sein. Denn er sagt: „Ich bin nicht krank, ich brauche eine Lösung.“

Hinzu kommt die Problematik, dass die moderne Medizin immer neue Krankheitsbilder „entdeckt“, die Eingang in aktuelle Diagnosesysteme finden. Aus Lampenfieber könnte bald eine „Stage-fright-Disorder“ und aus Ängsten vor einer Umstrukturierung eine „Change-Phobie“ werden. Selbst Therapeuten streiten immer häufiger über die Grenzen von Gesundheit und seelischer Erkrankung und warnen vor einer Überdiagnostik. Der Trend in der Gesellschaft, Herausforderungen des Lebens als Krankheit zu erklären, kann weder im Interesse der gesetzlichen und privaten Krankenversicherung, noch der Arbeitgeber und Betroffenen sein. Coaches, Verbände und Versicherungsgesellschaften haben sich zu lange aus diesen Diskussionen raus gehalten.



Monika Hoyer

*hat viele Jahre als Projekt Managerin und strategische Beraterin an Veränderungsprozessen in der Versicherungsbranche mitgewirkt, Personalentscheidungen begleitet und direkt für Vorstände strategische Konzepte umgesetzt. In dieser Zeit durfte sie mehr und mehr erleben, wie bedeutend eine ausgewogene und gesunde Psyche für das Erreichen unserer Ziele ist. Als Business Coach (mit Heilerlaubnis) unterstützt sie heute das Top Management und Führungskräfte aus dem Middle Management bei deren Potentialentfaltung.
Gerne auch für Ihr Unternehmen!*

www.monikahoyer.de
coaching@monikahoyer.de

2) BGH mit Urteil vom 10.07.1996 (IV ZR 133/95)



Das stetige Herabsetzen der Krankheitschwelle führt dazu, dass – juristisch betrachtet – bald kaum ein Mensch mehr als psychisch gesund gelten kann, womit der Markt für Coaches schwindet und Betroffene es immer schwerer haben, gleichzeitig kompetente und legale Hilfe zu finden (siehe Grafik).

Aufruf an die Entscheider: Stärkt die Mitarbeiter in der Krise!

Jeder Change-Manager weiß: Angst ist die stärkste Emotion im Veränderungsprozess. Und jeder Psychologe weiß: Reale Ängste triggern psychische und seelische Ängste, die berufliche Krisen beim Mitarbeiter auslösen können. Trotz des Demografie-Problems erscheint die Kündigung des Mitarbeiters aus Sicht vieler Chefs häufig immer noch einfacher, als die Bereitschaft, die Ursachen für diese Krise ganzheitlich zu betrachten und zu lösen.

Anja Babbe-Wulf, Landesdirektorin der Itzehoer Versicherungen, kennt das Problem aus der Praxis und mahnt: „Wir müssen Probleme lösen statt vor ihnen davon zu laufen. In den meisten Fällen sind krankheitsbedingte Ausfälle und Kündigungen von gut ausgebildeten Mitarbeitern für das Unternehmen weit aus teurer als die Investition in Maßnahmen, um die Krise zu bewältigen. Wir sollten eine Win-Win-Situation für beide Seiten anstreben. Damit Entscheider in solchen Situationen effektiv handeln können, benötigen diese den Zugriff auf ein Netzwerk externer Business Coaches mit therapeutischem Profil.“

Vielleicht vermag mein Artikel, die Personal- und Betriebsräte zu sensibilisieren, vermehrt „Retter“ im Portfolio aufzunehmen, welche die fachlichen und juristischen Voraussetzungen erfüllen, die „Medaille“ von beiden Seiten zu erfassen. Welche, die einen „Ret-

Innerer Konflikt (psychische / seelische Ebene)

Neurotische Störungen

- Angststörungen*
- Panikstörungen
- Zwangsstörungen*
- Dissoziative Störung

Belastungsstörung

- Akute Belastungsreaktion
- Posttraumatische Belastungsstörung (PTSD)
- Anpassungsstörung*

Affektive Störung

- Depression (leichte* - schwere)
- Manie

Realangst & Stress

*Häufige Schnittmenge zum Coaching
(grün = Coaching; rot = Heilerlaubnis)

tungsring“ haben und den „Ertrinkenden“ sicher „an Land“ bringen.

Denn eins muss allen klar sein: Die Unternehmensstrategie wird nur dann zukunftsträchtig, wenn wir ausreichend psychisch stabile Mitarbeiter haben und die Strategie in eine Unternehmenskultur eingebettet ist, die Stabilität, Gemeinsamkeit und Orientierung schafft und dem Mitarbeiter das Gefühl vermittelt: Ich bin für mein Unternehmen auch morgen noch wertvoll.

LITERATUR

C. Reimer, J. Eckert, M. Hautzinger, E. Wilke (2000): *Psychotherapie*, 2. Auflage, Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag

Hans-Jürgen Möller, Gerd Laux, Arno Deister (2009): *Psychiatrie und Psychotherapie* 4. Auflage. Stuttgart: Thieme Verlagsgruppe

Der Spiegel, Ausgabe 4/2013: *Die Psycho-Falle, Therapeuten streiten über die Grenzen zwischen Gesundheit und seelischer Erkrankung*

Saskia Terber (2009): *Doktorarbeit zum Thema: Validität eines neuen diagnostischen Konzeptes für Anpassungsstörungen*

Faust, Volker: <http://www.psychosoziale-gesundheit.net/psychiatrie/anpassungsstoerung.html>