

# Profession: Coach

## Ein Commitment des Roundtable der Coachingverbände

### Präambel

Der Roundtable der Coachingverbände<sup>1</sup> – eine Interessengemeinschaft aus Expertinnen und Experten unabhängiger Berufs- und Fachverbände – engagiert sich seit 2005 für die Positionierung von Coaching als professionelle Form reflexiver Beratung in der modernen Arbeits- und Berufswelt, die sich von der Expertenberatung abgrenzt. Er legt mit diesem Papier erstmals gemeinsam abgestimmte Grundaussagen zur Profession des Coachs vor. Ziel dieser Initiative ist es, der Fachöffentlichkeit sowie allen aktuellen und zukünftigen Klientinnen und Klienten sowie Auftraggebern Orientierung zu zentralen inhaltlichen Fragen zu bieten.

Expertinnen und Experten<sup>2</sup>, Ausbildungsorganisationen, Verbände, Kundenorganisationen oder wissenschaftliche Akteure und Akteurinnen haben bereits in vielfältiger Weise hilfreiche Beiträge zur Profilierung von Coaching geleistet. Bisher fehlt jedoch die breite gemeinschaftliche Plattform, die ein Professionsprofil im Coaching – und vor allem: aus der Sicht der Professionellen selbst – formuliert.

Dieses *professional commitment* wird nun geliefert. Der Roundtable der Coachingverbände repräsentiert über 9.500 Anbietende<sup>3</sup> im Coaching, die nach professionellen und transparenten Verfahren anerkannt sind. Die vorliegenden Grundaussagen stellen insofern das Ergebnis eines Kooperationsprojekts dar, das einzelne Positionen und Interessen integriert und einen neuen Grad in der Professionalisierung von Coaching darstellt.

<sup>1</sup> Im Roundtable der Coachingverbände sind folgende Verbände vertreten: Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches e.V. (BDVT), Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC), Deutscher Coaching Verband e.V. (DCV), Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC), Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv), Deutscher Verband für Coaching und Training e.V. (dvct), European Association for Supervision and Coaching e.V. (EASC), European Mentoring & Coaching Council Deutschland e.V. (EMCC), International Coach Federation Deutschland e.V. (ICF), Qualitätsring Coaching und Beratung e.V. (QRC). Ständige Gäste und wissenschaftliche Begleitung: Humboldt-Universität zu Berlin, Fachhochschule Nordwestschweiz, Basel/Olten. Das vorliegende Papier wurde im Auftrag des Roundtable der Coachingverbände erstellt durch Manuela Dollinger, Jörg Fellermann und Lutz Salamon. Dr. Beate Fietze hat die Erstellung der Schlussfassung fachlich begleitet, Dr. Daniela Kuhlmann-Reichel und Birgit Wolfrum-Reichel haben den Text abschließend redaktionell bearbeitet.

<sup>2</sup> Auf geschlechterspezifische Doppelnennungen haben wir im Folgenden überwiegend dort verzichtet, wo dies den Lesefluss oder das Textverständnis zu erschweren schien.

<sup>3</sup> Hier handelt es sich um eine überschlägige Rechnung der Autorinnen und Autoren, basierend auf den Zahlen des Coachinglexikons ([www.coaching-lexikon.de/Coaching-Verbände](http://www.coaching-lexikon.de/Coaching-Verbände)) im Abgleich mit den Daten der Teilnehmenden des Roundtable der Coachingverbände. Addiert sind die gerundeten Zahlen der Mitglieder der am Roundtable vertretenen Verbände. Diese Verbände vertreten international rund 40.000 Mitglieder und gut 70% der in Deutschland in Verbänden organisierten Coachs.

## Grundverständnis

Coaching richtet sich an einzelne Personen (bzw. Personengruppen) und fördert deren Fähigkeit zur Selbstorganisation im Berufs- und Arbeitsleben. Coaching unterstützt die Person bei der Gestaltung ihrer persönlichen Entwicklung, ihrer sozialen Rollen und ihrer Kooperationsbeziehungen sowie bei der Bewältigung ihrer Entscheidungs- und Handlungsanforderungen im Arbeitsleben.

Coaching wird durch einen Coach ausgeübt, dessen Qualifizierung von einem Berufs- oder Fachverband anerkannt ist (siehe weiter unten Abschnitt Kompetenzerwerb).

Im Dialog zwischen Coach und Klient werden Reflexions- und (Selbst-)Erfahrungsräume eröffnet und Klärungsprozesse initiiert. Durch die Erschließung neuer Perspektiven werden Entwicklungspotenziale und Handlungsspielräume erschlossen, Lern- und Veränderungsprozesse angeregt und begleitet sowie die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit gestärkt.

## Aufgabe im gesellschaftlichen Kontext

Der wachsende Zuspruch, den das Coaching erfährt, steht in auffälligem Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Wandlungsprozessen.

Die steigende Komplexität, Flexibilität und Beschleunigung der globalisierten Netzwerkökonomie hat die Anforderungen an den Einzelnen in der Arbeitswelt stark verändert. Das Arbeitsleben ist heute zunehmend charakterisiert durch eine gestiegene Erwartung an die Eigenständigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Eigenverantwortung des Einzelnen. Zugleich sind die Bereitschaft und Fähigkeit zur kooperativen Interaktion und effizienten Kommunikation unter den Bedingungen eines sich unablässig verändernden Arbeitsumfeldes notwendige Kompetenzen im Arbeitsprozess.

Vor dem Hintergrund dieser Anforderungen besteht die zentrale Aufgabe von Coaching in der Stärkung und Förderung der arbeitsbezogenen (Selbst-)Reflexionsfähigkeit, der Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit sowie der Handlungskompetenz der Person (bzw. Personengruppen). Coaching unterstützt die Resilienz der Person und ihre Fähigkeit zu (selbst-)verantwortlichem Handeln insbesondere in Situationen individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Veränderung. Coaching stärkt und fördert den individuellen Entwicklungs- und Bildungsprozess – auch im Sinne der Idee des „lebenslangen Lernens“.

## Vorgehensweise

Die Grundlage des Coachingprozesses ist das dialogische Arbeitsbündnis zwischen Coach und Klient. Coaching ist vertraulich und findet in einem geschützten Rahmen statt.

Der Coachingprozess ist strukturiert, methodengeleitet und zeitlich begrenzt. Die Coachingziele und -themen werden durch den Klienten bestimmt und zu Beginn zwischen Coach und Klient verbindlich vereinbart. Trotz der Zielorientierung bleibt der Coachingprozess ergebnisoffen.

Im Unterschied zur reinen Fachberatung versteht sich Coaching als eine Form der reflexiven Beratung, in der die Ressourcen des Klienten erschlossen werden und der Klient zur selbständigen Aufgabenbewältigung befähigt wird. Coaching setzt daher die Bereitschaft zur aktiven Beteiligung des Klienten voraus – auch dann, wenn die Beratungsleistung durch Dritte (insbesondere durch den Arbeitgeber) finanziert wird.

Coaching ist durch Theorie- und Methodenvielfalt gekennzeichnet, um das komplexe Gegenstandsfeld erfassen und bearbeiten zu können. Die verwendeten Theorien und Methoden

entstammen vorwiegend den Sozial- und Geisteswissenschaften wie vor allem der Pädagogik, der Psychologie, der Soziologie, den Wirtschaftswissenschaften, der Philosophie oder den Sprachwissenschaften.

Coaching basiert auf einem Dienstleistungsvertrag, in dem Zielsetzung und Rahmenbedingungen der Auftragserfüllung (wie Ort, Zeitrahmen, Vorgehen, Evaluation, Honorarabsprachen, Verschwiegenheit etc.) geregelt sind.

## **Abgrenzung**

Um den Unterschied zu verwandten Beratungsformaten deutlich zu machen, werden wichtige Abgrenzungen im Folgenden genannt und erläutert.

Ziel einer Expertenberatung ist die Unterstützung bei der Lösung eines Problems durch die Bereitstellung besonderen Wissens und die Vermittlung desselben an den Beratungsklienten. In bestimmten Fällen können im Rahmen der Expertenberatung auch Implementierungs- oder Erprobungsaufgaben in Ausführung und Regie durch Expertinnen und Experten übernommen werden. Die Bereitstellung und Vermittlung von vertieftem Expertenwissen ist in aller Regel nicht Gegenstand im Coaching. Coaching baut auf der Expertise des Leistungserbringers zur Gestaltung und Steuerung von Reflexions- und Selbstreflexionsprozessen beruflichen Handelns auf und fokussiert die entsprechende Kompetenz der Beratungsklientinnen und -klienten.

Ziel einer Weiterbildung ist der Erwerb von berufsbezogenem Wissen und Kompetenzen. Hierbei kommen verschiedene Lernverfahren zum Einsatz, der Abschluss einer Weiterbildung wird auf unterschiedliche Art und Weise dokumentiert und anerkannt. Die Verbesserung und Stärkung der fachlichen Kompetenzen von Menschen im Arbeits- und Berufsleben stehen im Vordergrund. Auch wenn Coaching im weiteren Sinne „bildet“, ersetzt es eine Weiterbildungsmaßnahme nicht.

Ziel einer Psychotherapie ist die Heilung einer professionell diagnostizierten psychischen Erkrankung, zumindest aber deren Linderung. Der ärztliche oder psychologische Psychotherapeut verfügt über die für diese Aufgabe erforderliche diagnostische und therapeutische Expertise sowie die erforderliche Approbation. Weder stellt das Coaching eine psychotherapeutische Behandlung dar, noch ersetzt es diese. Dies ist auch dann nicht der Fall, wenn Personen, die Coaching anbieten, über eine entsprechende Qualifikation als ärztlicher oder psychologischer Psychotherapeut verfügen<sup>4</sup>.

## **Ethik**

Der Coach ist einem humanistischen Menschenbild verpflichtet und begegnet dem Klienten mit Wertschätzung und Respekt. Er hat ein demokratisch-pluralistisches Gesellschaftsverständnis und achtet die gesellschaftlichen und religiösen Deutungskonzepte des Klienten. Der Coach distanziiert sich öffentlich von allen Lehren oder ideologisch gefärbten, sektenhaft ausgerichteten oder manipulativen und dogmatischen Bildungsangeboten.

Die Angaben über Ausbildung, Titel und Erfahrungen des Coachs müssen den Tatsachen entsprechen und eindeutig formuliert sein, um irreführende Schlussfolgerungen auszuschließen.

Der Coach informiert darüber hinaus über seine Vorgehensweise und bietet eine realistische Einschätzung der zu erwartenden Erfolge und Auswirkungen des Coachings.

<sup>4</sup> Dem Roundtable ist bewusst, dass qualifizierte Leistungen in Psychotherapie auch von anderen Personengruppen (etwa im Bereich der Zulassung zur/zum Heilpraktiker/in) erbracht werden können.

Der Coach verpflichtet sich zur Verschwiegenheit und zur aktiven Sicherung der ihm anvertrauten Informationen. Die Schweigepflicht gilt in dem zu Beginn der Beratungsbeziehung vereinbarten Umfang auch ggf. gegenüber der beauftragenden Organisation, die das Coaching finanziert. Ein Missbrauch der Datenschutzverpflichtung liegt vor, wenn der Coach persönliche Vorteile aus diesen Informationen zieht. Die Weitergabe von Informationen ist nur mit ausdrücklichem Einverständnis des Klienten statthaft.

## Kompetenzerwerb

Die für die Ausübung des Coachings erforderlichen Kompetenzen werden in aller Regel im Rahmen einer berufsbegleitenden Weiterbildung/eines berufsbegleitenden Studiums erworben.

Sofern Weiterbildungen/Studiengänge den Kompetenzerwerb leisten, sind diese zu zertifizieren/zu akkreditieren.

Die Zertifizierung von Qualifizierungen (auch die von Personen) muss einheitlichen und branchenweit geltenden Regeln folgen, durch Organe der Vereinigung der professionellen Selbstorganisation erfolgen und zugleich branchenunabhängig anerkannt sein. Im Falle von Studiengängen folgt die Akkreditierung den Regularien der auf gesetzlicher Grundlage tätigen „Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland – Akkreditierungsrat“<sup>5</sup>.

Der Roundtable der Coachingverbände empfiehlt, dass von Personen, die sich für die Ausübung des Coachings qualifizieren wollen, mindestens das Niveau 6 des DQR/EQR erreicht worden sein muss, bevor sie Zugang zu einem Studiengang/einer Weiterbildung erhalten, der bzw. die den entsprechenden Kompetenzerwerb ermöglicht<sup>6</sup>.

Der Roundtable der Coachingverbände empfiehlt, dass der zeitliche Umfang für eine Basisqualifizierung 150 Präsenzstunden zu je 60 Minuten in Anwesenheit von qualifiziertem Lehrpersonal nicht unterschreitet. Lehr- und Lernformen, die dem Transfer von Theorie und Praxis dienen, sind hierbei nicht eingerechnet, ebenso kommen Zeiten des Selbststudiums oder des Lernens in kollegialen Systemen hinzu. Die Mengengerüste für akkreditierte Studiengänge unterliegen den in diesem Bereich gültigen Anforderungen und werden in der Regel nach Maßgabe des European Credit and Accumulation Transfer System (ECTS) erstellt<sup>7</sup>.

Dem Roundtable der Coachingverbände ist es ein besonderes Anliegen, die Qualifizierung zur Ausübung des Coachings im Kontext vergleichbarer Qualifizierungen für andere gesellschaftlich anerkannte Angebote reflexiver Unterstützungsdienstleistungen (wie etwa Erziehungsberatung, Psychotherapie, Berufs- und Laufbahnberatung, Supervision, Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Organisationsberatung) zu verorten. Auch die Differenz zu Qualifizierungsangeboten im Bereich vorrangig verfahrensbasierter Angebote (wie etwa Mediation oder Moderation) ist zu markieren<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> [www.akkreditierungsrat.de/Aufgaben](http://www.akkreditierungsrat.de/Aufgaben) (zuletzt gelesen am 24.05.2013)

<sup>6</sup> Zu Status und Inhalt des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) und des Europäischen Qualifikationsrahmens siehe: [www.deutscherqualifikationsrahmen.de/Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen.pdf](http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_für_lebenslanges_Lernen.pdf) (zuletzt gelesen am 27.05.2013) sowie [ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf) (zuletzt gelesen am 27.05.2013)

<sup>7</sup> Grundlegende Informationen zum ECTS unter: [ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ects](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ects) (zuletzt gelesen am 27.05.2013)<sup>7</sup> Grundlegende Informationen zum ECTS unter: <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html> (zuletzt gelesen am 27.05.2013)

<sup>8</sup> Eine schematische Gegenüberstellung ausgewählter Qualifizierungen zu vergleichbaren Unterstützungsleistungen liefert die von Jörg Fellermann erstellte „Übersicht Beratungsqualifikationen“: [www.dgsv.de/wp-content/uploads/2013/06/Übersicht Beratungsqualifizierungen.pdf](http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2013/06/Übersicht_Beratungsqualifizierungen.pdf) (Stand vom 14.06.2013)

Die für die Ausübung des Coachings erforderlichen Kompetenzen sind in einem eigenen Kompetenzrahmen detailliert zu beschreiben. Dieser Kompetenzrahmen nimmt nationale und internationale Entwicklungen (etwa den Deutschen und den Europäischen Qualifikationsrahmen DQR/EQR) auf. Er integriert auch Diskussionsergebnisse zur Kompetenzthematik aus benachbarten Beratungsfeldern. Einheitliche Maßstäbe zur Kompetenzfeststellung von Coachinganbietenden sind zu entwickeln. Auch hierbei sind Arbeiten aus benachbarten Fachgebieten zu integrieren.

Der Roundtable der Coachingverbände wird einheitliche Standards für die Qualifizierung vorgeben. Diese Standards nennen Kriterien zur Qualitätsprüfung und beschreiben unverzichtbare inhaltliche und formale Mindestanforderungen in den Abschnitten Qualifizierungskonzept, Curriculum, Anbieter, Lehrpersonal und Teilnehmende. Bestandteil dieser Standards werden auch Anforderungen an die Fort- und Weiterbildung von Coaches nach dem Erwerb der oben genannten grundlegenden Kompetenzen sein.

## **Gesellschaftliche Stellung**

Coaching stellt aus der Sicht des Roundtable der Coachingverbände eine anspruchsvolle personen- und organisationsbezogene Dienstleistung im Umfeld wesentlicher gesellschaftlicher Entwicklungen, vor allem in der Arbeits- und Berufswelt, dar.

Anbietende, Qualifizierende, Vereinigungen der professionellen Selbstorganisation und darüber hinaus alle, die Coaching profilieren und positionieren wollen, müssen dies im Bewusstsein der Beteiligung an einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung tun und sich entsprechenden Herausforderungen stellen.

Die Qualität des Coachings erweist sich so auch daran, wie und wodurch sich die Anbietenden nicht nur als Teilnehmende an Märkten, sondern zugleich auch als Teilnehmende an gesellschaftlichen Debatten zeigen und dabei professionsüberschreitenden Interessen folgen können.

Der Nutzen von Coaching besteht vor allem in der Förderung der Selbstorganisation des Einzelnen, auf dessen reflektierte und eigenständige Handlungskompetenz die Gesellschaft angesichts zunehmender Komplexitäts- und Kontingenzerfahrung in immer stärkerem Maße angewiesen ist.

## **Forschung**

Der Roundtable der Coachingverbände hält das Engagement der Professionellen im Coaching für die Entwicklung und Beforschung der von ihnen angebotenen Dienstleistungen für unerlässlich.

Wissenschaftliche Anstrengungen sollten aus mehreren Gründen verstärkt unternommen werden: Sie können dazu dienen, Coaching im Feld anspruchsvoller personaler Dienstleistungen (vergleichbar etwa mit ärztlicher, anwaltlicher, seelsorgerlicher und sozialer Beratung) zu profilieren; sie können dazu dienen, die Qualitätsentwicklung von Coaching zu unterstützen (etwa durch Evaluationen); sie können dazu dienen, Lehr- und Praxiskonzepte zu entwickeln und in ihrer Anwendung zu untersuchen; sie können dazu dienen, die Chancen und Grenzen von Coaching bei der Entwicklung von Organisationen und Personen auszuloten; sie können Beiträge zu wissenschaftlichen Debatten liefern, die gesellschaftliche Themen aufgreifen (wie etwa die demografische Entwicklung, die Auswirkungen verschärfter Bedingungen in der Arbeitswelt, die Ermöglichung von umfassender Bildung für alle Bevölkerungsgruppen etc.). Forschungs- und Entwicklungsprojekte sollen dabei so konzipiert sein, dass ihre Öffentlichkeit, Unabhängigkeit und Ergebnisoffenheit gewährleistet ist; „Auftragsforschung“ im eigentlichen Sinne muss eine Ausnahme bleiben, um den Erkenntnisgewinn nicht zu schmälern.

Forschung und Wissenschaft unterstützen somit die Selbstpositionierung der Profession Coach auf dem Beratungsmarkt, die Positionierung des Coachings im Feld anspruchsvoller Dienstleistungsforschung und die Positionierung in Debatten zu Themen der gesellschaftlichen Entwicklung.

## **Professionelle Selbstorganisation**

Der Roundtable der Coachingverbände hält die Zugehörigkeit der Anbietenden im Coaching zu einer organisierten Vereinigung der professionellen Selbstorganisation für unabdingbar.

Die Vereinigungen der professionellen Selbstorganisation nehmen die Entwicklung von Coaching in einem übergreifenden Sinne verantwortlich wahr und verstehen sich gegenüber dem Markt wie gegenüber dem Staat als unabhängig.

Vereinigungen der professionellen Selbstorganisation müssen Mindestanforderungen erfüllen (demokratischer Aufbau, definierter Zugang, konzeptionelle Offenheit, sichtbares Engagement für gesellschaftliche Themen, deutliche Wertorientierung/ethische Fundierung, bundesweite Aufstellung, substantieller Bezug zu Wissenschaft und Forschung).

Der Roundtable der Coachingverbände ist offen für die Aufnahme weiterer Verbände. Idealerweise beteiligen sich alle Coachingverbände am Roundtable der Coachingverbände und bilden zusammen die alleinige standardsetzende Instanz.

## Anhang

### Beteiligte Verbandsvertreterinnen und -vertreter

Im Zeitraum der Erstellung dieses Positionspapiers des Roundtable der Coachingverbände (03.07.2012 bis 10.12.2013) wurden die Verbände durch folgende Vertreterinnen und Vertreter repräsentiert:

- Peter Krötenheerdt, Christa Mesnaric, Der Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches e.V. (BDVT);
- Ulrich Dehner, Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC);
- Anja Mumm, Lutz Salamon, Deutscher Coaching Verband e.V. (DCV);
- Dr. Thomas Günther, Peter Schröder, Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC);
- Jörg Fellermann, Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv);
- Vivi Dimitriadou, Manuela Dollinger, Deutscher Verband für Coaching und Training e.V. (dvct);
- Birgit Ramon, Volker Tepp, European Association for Supervision and Coaching e.V. (EASC);
- Jörg Veith, European Mentoring & Coaching Council Deutschland e.V. (EMCC);
- Jürgen Bache, Dr. Michael Fritsch, International Coach Federation Deutschland e.V. (ICF);
- Dr. Daniela Kuhlmann-Reichel, Birgit Wolfrum-Reichel, Qualitätsring Coaching und Beratung e.V. (QRC).

Zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Positionspapiers des Roundtable der Coachingverbände (mit Stand vom 13.05.2014) wurden die Verbände durch folgende Vertreterinnen und Vertreter repräsentiert:

- Peter Krötenheerdt, Christa Mesnaric, Der Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches e.V. (BDVT);
  - Ulrich Dehner, Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC);
  - Margot Böhm, Anja Mumm, Lutz Salamon, Deutscher Coaching Verband e.V. (DCV);
  - Dr. Thomas Günther, Peter Schröder, Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC);
  - Theresia Volk, Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv);
  - Vivi Dimitriadou, Deutscher Verband für Coaching und Training e.V. (dvct);
  - Birgit Ramon, European Association for Supervision and Coaching e.V. (EASC);
  - Jörg Veith, European Mentoring & Coaching Council Deutschland e.V. (EMCC);
  - Jürgen Bache, Dr. Michael Fritsch, International Coach Federation Deutschland e.V. (ICF);
  - Birgit Wolfrum-Reichel, Prof. Dr. Evelyn Albrecht, Qualitätsring Coaching und Beratung e.V. (QRC).
- 
- Ständige Gäste und wissenschaftliche Begleitung:
  - Dr. Beate Fietze ([Humboldt-Universität zu Berlin](#));
  - Robert Wegener ([Fachhochschule Nordwestschweiz Basel/Olten](#));
  - Philippe Wuppermann ([Syndicat Professionnel des Métiers du Coaching](#)).

Die Vorstände der folgenden Verbände (alphabetische Reihenfolge)  
im Roundtable der Coachingverbände haben dieses  
Commitment zur Profession Coach unterzeichnet:

